

Eugenio Castaño González

# Cuerpos y almas para el trabajo:

la psicologización de los trabajadores  
en Bogotá y Medellín, 1928-1994



INSTITUCIÓN  
UNIVERSITARIA  
DE ENVIGADO

Ciencia, educación y desarrollo  
Vigilada Mineducación



UNIVERSIDAD  
DEL SINÚ

Elias Bechara Zainúm  
Seccional Cartagena



**Cuerpos y almas para el trabajo:  
la psicologización de los trabajadores en  
Bogotá y Medellín, 1928-1994**



# **Cuerpos y almas para el trabajo: la psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín, 1928-1994**

**Eugenio Castaño González**



Castaño González, Eugenio

Cuerpos y almas para el trabajo: la psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín, 1928-1994 / Eugenio Castaño González – Envigado: Institución Universitaria de Envigado, 2022.

277 páginas.

ISBN impreso: 978-628-95005-3-0

ISBN pdf: 978-628-95005-4-7

1. Trabajo y trabajadores – Aspectos psicológicos – Bogotá – Medellín – Investigaciones, 1928-1994 – 2. Psicología industrial – Investigaciones – 3. Productividad del trabajo – Bogotá – Medellín – Investigaciones, 1928-1994

306.36 (SCDD ed.22)

**Cuerpos y almas para el trabajo:  
la psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín, 1928-1994**

© Eugenio Castaño González

© Institución Universitaria de Envigado, (IUE)

© Universidad del Sinú Elías Bechara Zainum – Seccional Cartagena

Colección científica

Edición: agosto 2022

Publicación electrónica: septiembre 2022

Publicación impresa: noviembre 2022

**Institución Universitaria de Envigado**

**Rectora**

Blanca Libia Echeverri Londoño

**Director de Publicaciones**

Jorge Hernando Restrepo Quirós

**Coordinadora de Publicaciones**

Lina Marcela Patiño Olarte

**Asistente editorial**

Nube Úsuga Cifuentes

**Corrección de texto**

Erika Tatiana Agudelo

**Diseño y Diagramación**

Leonardo Sánchez Perea

Editado en Institución Universitaria de Envigado  
Fondo Editorial IUE  
publicaciones@iue.edu.co  
Institución Universitaria de Envigado  
Carrera 27 B # 39 A Sur 57 - Envigado Colombia  
www.iue.edu.co  
Tel: (+4) 604 339 10 10 ext. 1524  
Impreso en Colombia – Printed in Colombia

**Universidad del Sinú**

**Rector**

Rolando Bechara Castilla

**Editora ARETEUS**

Claudia Margarita Ahumada Klelers

**Editor en jefe**

Luis David Soto López

**Editor de apoyo**

Nahum José Villamil Garces

Coeditado en Universidad del Sinú Elías Bechara  
Zainum Seccional Cartagena  
Editorial Areteus  
Areteus@unisinucartagena.edu.co  
Universidad del Sinú Elías Bechara Zainum  
Seccional Cartagena  
AV El Bosque TV 54 #30-179  
www.unisinucartagena.edu.co  
Tel: (+5) 6810801 Ext 2445

Los autores son moral y legalmente responsables de la información expresada en este libro, así como del respeto a los derechos de autor. Por lo tanto, no comprometen en ningún sentido a la Institución Universitaria de Envigado.

Prohibida la reproducción total o parcial del libro, en cualquier medio o para cualquier propósito, sin la autorización escrita del autor(es) o del Fondo Editorial IUE.



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento -No Comercial-Sin Obra Derivada 4.0 Internacional. Más información: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

*Ahora vete contento. Has cumplido con tu deber. Ve a tu casa.  
No te detengas en el camino. Hay que ser serio, honesto, sin  
vicios. Y vuelve mañana, y todos los días durante 25 años;  
durante los 9 125 días que llegues a mí, yo te abriré mi  
seno de madre; después, si no te has muerto tísico, te daré  
la jubilación. Entonces, gozarás del sol y al día siguiente te  
morirás. ¡Pero habrás cumplido con tu Deber!*

*Cuentos de la oficina*  
ROBERTO MARIANI





# Contenido

<b>Prefacio</b>	11
<b>Prólogo</b>	15
<b>Introducción</b>	22
<b>1. Balance historiográfico</b>	39
<b>2. De la medicina a la psicología: la objetivación de los quebrantos mentales en el trabajo</b>	43
2.1. La subjetividad como un principio orientador	43
2.2. De la metáfora de la máquina y del motor humano a la psicologización del trabajador	44
2.3. El trabajo intelectual y la neurastenia: un problema de derroche reflexivo	48
2.4. La fatiga psicológica en el mundo del trabajo	57
2.5. Las anomalías del obrero	65
2.6. La intimidad psicológica del proletario	72
2.7. Los complejos del proletario	80
<b>3. La mediación psicológica y la emergencia del estrés en el mundo del trabajo</b>	88
3.1. La ampliación de la intimidad y de los riesgos psicológicos	88
3.2. Calibración en los niveles de riesgo	92
3.3. La reivindicación del descanso como estrategia reparadora	97
3.4. El psicólogo como director de consciencia	102
3.5. Emergencia del concepto de estrés	106
3.6. El estrés y el arte de la relajación	110
3.7. Psicologización y evaluación de los impactos del estrés	116
3.8. El estrés y el ausentismo	117
3.9. Cuantificación, categorización y autoexamen en la determinación del estrés	121
<b>4. Dispositivos psicológicos para el potenciamiento productivo: el poder predictivo de la psicotecnia</b>	127
4.1. Diferenciación individual y naturalización de las aptitudes	127
4.2. Los test mentales: entre las necesidades bélicas y los requerimientos empresariales	129

4.3. Sujetos para el trabajo: la psicometría y la orientación temprana en la escuela	133
4.4. Medición, cuantificación y aprendizaje de rendimientos	137
4.5. Sujetos para el trabajo: el colegio como lugar de transición	139
4.6. Sujetos para el trabajo: la sección de psicotecnia de la Universidad Nacional y los perfiles profesionales en la universidad	142
4.7. Sujetos para el trabajo: aplicación de los test mentales a policías y empleados del Tranvía de Bogotá	155
4.8. Sujetos para el trabajo: la profesiografía y la implementación de los test psicotécnicos en los dispositivos industriales	163
4.9. Cuestionamientos y dilemas de la psicotecnia en el ámbito laboral	168
<b>5. Dispositivos psicológicos para el potenciamiento productivo: del factor humano a los principios de la motivación</b>	172
5.1. Principios teóricos del factor humano	172
5.2. De la economía política a la economía industrial en el factor humano	178
5.3. Actividad profesional y psicoeconomía	182
5.4. El principio del error y la accidentalidad laboral	185
5.5. Perfil psicológico en el liderazgo empresarial	191
5.6. Aspecto físico y capacidad de mando	194
5.7. Cooperación y promoción como dispositivo de estímulo	199
5.8. Motivar para producir	204
<b>6. Dispositivos psicológicos para el potenciamiento productivo: de la medición de la motivación a la psicologización de la jubilación</b>	213
6.1. La motivación como dispositivo de cálculo psíquico	213
6.2. El clima organizacional como dispositivo de optimización	223
6.3. Calidad de vida e imperativo de felicidad en el trabajo	231
6.4. La jubilación y la vejez: un nuevo horizonte de intervención psicológica	234
<b>7. Consideraciones finales</b>	240
<b>Referencias</b>	245
<b>Índice de figura y tablas</b>	275
<b>Biografía del autor</b>	276

# Prefacio

En la famosa entrevista que concedió a Dreyfus y a Rabinow<sup>1</sup>, Foucault dijo que su trabajo podía definirse como una *ontología histórica* referida a tres dominios: “una ontología histórica de nosotros mismos (...) a través del cual nos constituimos como sujetos de conocimiento”; (...) “una ontología histórica de nosotros mismos en relación con un campo de poder, a través del cual nos constituimos como sujetos que actúan sobre otros”; [y] “una ontología histórica en relación con la ética a través de la cual nos constituimos a nosotros mismos como agentes morales”.

Con respecto a la “ontología histórica de nosotros mismos en relación con un campo de poder”, Foucault recuerda que el poder produce conocimiento, produce discursos y produce resistencia, pero que también nos produce como estos sujetos que somos. El poder es una matriz subjetivante. El *loco*, el *delincuente*, el *marginal* son los efectos del mismo diagrama de poder que constituye a los sujetos como *normales* y *laboriosos*. En esa entrevista, Foucault insistía en la capacidad productiva del poder, afirmando que el poder debe dejar de considerarse exclusivamente bajo la forma del *no*, como una fuerza eminentemente represiva, para comenzar a considerarse como condición para la constitución de nuestros cuerpos, de nuestra subjetividad y de nuestra historia.

Es en ese marco que quisiera situar este prólogo al libro *Cuerpos y almas para el trabajo: la psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín, 1928-1994*, de Eugenio Castaño González. A Eugenio le preocupan los diversos modos a través de los cuales fue construyéndose la subjetividad de los trabajadores colombianos en diferentes momentos de su historia reciente. Le interesa entender las estrategias discursivas y los saberes construidos sobre el cuerpo y el alma de los trabajadores, entre otros, los saberes médicos, psiquiátricos, psicológicos, psicotécnicos, empresariales. De igual modo, el libro se propone analizar las estrategias

---

<sup>1</sup> Cfr. Hubert L. Dreyfus, Paul Rabinow. (2001). *Michel Foucault: mucho más allá del estructuralismo y la hermenéutica* (p. 270). Ediciones Nueva Visión.

de poder que atraviesan el mundo del trabajo, tales como los dispositivos disciplinares y de control, o los imperativos de felicidad, competitividad y juventud. Esto es, Eugenio emprende un análisis de las diferentes estrategias que operaron en la construcción del trabajador colombiano de inicios del siglo xx, del proletario de los años 70, del empresario de sí o del capital humano de los años 80 y 90.

En ese contexto debemos situar al minucioso y detenido análisis histórico, referido al modo en que se entrelazan las problemáticas médicas y psicológicas con el mundo del trabajo, particularmente con el cuerpo y con el alma de los trabajadores colombianos entre 1928 y 1994. Eugenio recorre casi 60 años de historia para mostrar de qué modo se articularon los discursos médicos y psicológicos, referidos a los trabajadores, modelando una subjetividad laboriosa o competitiva.

El libro está dividido en seis grandes capítulos, cada uno de los cuales aborda uno o más elementos significativos, que forman parte del proceso histórico de psicologización de los trabajadores.

Inicialmente, las dos primeras partes analizan las caracterizaciones clásicas que definieron al mundo del trabajo, a partir de conceptos tales como el *motor humano* y su vinculación con las metáforas *maquínicas*. Una idea que, posteriormente, dará lugar a la preocupación por la temática de la fatiga, tanto física como mental, a la que estarían sujetos los cuerpos de los proletarios. Ese será el punto de partida para la aparición de conceptos como *neurastenia*, *anomalías psíquicas* e *intimidad* de los obreros, todo un marco de referencia a partir del cual se desarrolla el proceso de psicologización de los trabajadores. La neurastenia, por ejemplo, aparece como consecuencia inevitable de la civilización moderna y, al mismo tiempo, como un efecto de los trabajos intelectuales a inicios del siglo xx.

La tercera parte del libro recupera un debate presente en diferentes textos y clases de Michel Foucault. Se trata de la problemática del riesgo, una preocupación que sirve como eje articulador de un nuevo tipo de discurso que hablará de la posibilidad de anticipar situaciones de fracaso, peligro o enfermedad. La temática del riesgo, particularmente del riesgo psíquico y la necesidad de descanso, se traducirá, en el campo de las psicociencias, en la categoría panexplicativa del *estrés*. Eugenio se pregunta por el surgimiento del concepto de estrés vinculado al trabajo, ligado a

la idea de necesidad de descanso y relajación y, al mismo tiempo, al problema del ausentismo. Muestra de qué modo la categoría *estrés* pudo dar lugar a una serie de datos cuantitativos, cálculos y enunciaciones categoriales que invadieron tanto la vida laboral como la vida privada de los trabajadores. A diferencia de la neurastenia, el problema del estrés fue instalado por el discurso de la psicología, como un efecto del mundo competitivo que caracterizaría al trabajo contemporáneo.

El capítulo cuarto exhibe un análisis extremadamente riguroso de los dispositivos psicológicos destinados a mejorar o potenciar la capacidad productiva de los trabajadores, a partir de una nueva estrategia de intervención que se presenta con una amplia capacidad y poder predictivo: la psicotecnia. Este capítulo analiza el surgimiento de los test mentales con finalidades tanto bélicas como empresariales, para detenerse luego en el lugar central que ocupa, en la formación escolar, la aplicación de test y mediciones para orientación de los alumnos. Eugenio pone en evidencia, también, que la psicotecnia no se limita al espacio escolar, presentando ejemplos de test mentales destinados a policías, empleados de líneas de tranvías y a trabajadores de la industria. Este capítulo concluye con un análisis crítico del uso de la psicotecnia en el mundo del trabajo, mostrando que los mecanismos evaluativos permanentes y las estrategias psicotécnicas tenían la función de verificar si el trabajador se identificaba con los objetivos institucionales de la empresa, evaluar su capacidad de adaptación, y su *identificación emocional* con los principios establecidos.

Los capítulos quinto y sexto están dedicados a analizar la construcción de la subjetividad del *empresario de sí* en el marco del neoliberalismo. Se analizan allí los dispositivos psicológicos destinados al mejoramiento del capital humano, particularmente son abordadas las características que distinguen el *factor humano*, mostrando que, a partir de la década del 70, cuestiones tales como la satisfacción y la motivación fueron cobrando mayor fuerza, multiplicándose las estrategias motivacionales. Se analizan también los diferentes modos de operacionalización de la psicoeconomía como una estrategia para definir el perfil psicológico de los trabajadores, su capacidad de liderazgo empresarial, su capacidad de mando, su aptitud para los valores deseados de colaboración y competición empresarial.

El sexto capítulo retoma además los temas abordados en el anterior para mostrar de qué modo la definición de imperativos tales como calidad

de vida y la felicidad acompañan toda la vida de los trabajadores, incluso hasta el momento de su jubilación. Eugenio se detiene aquí a tematizar de qué modo ocurre ese proceso por el cual es posible pasar de la “medición de la motivación a la psicologización de la jubilación”. Un proceso que supone un nuevo horizonte de intervención psicológica que ya no se refiere al ámbito escolar, empresarial o laboral, sino al territorio de la vejez, ahora también cooptada por los dispositivos psicológicos. Eugenio observa de qué modo los valores del neoliberalismo y su imperativo de felicidad recorren la vida de los individuos aun cuando ya han dejado de ser trabajadores. Las personas de la tercera edad pasaron a ser vistas como un “segmento poblacional problemático”, poco adaptable e incapaz de realizar tareas productivas y rentables y, en consecuencia, como individuos que están en falta, como sujetos que ya no pueden responder a las exigencias de la sociedad neoliberal, un mundo donde la juventud pasó a ser considerada valor supremo.

Finalmente, quisiera invitarlos a demorarse en una lectura atenta de los datos y análisis presentados por el autor y resaltar la importancia, urgencia y necesidad de esta publicación reflexiva, crítica e históricamente bien fundamentada. En este momento pospandémico, con indicadores de un aumento significativo de problemas de salud mental en niños, adolescentes y adultos, entender las estrategias históricas que modelaron los cuerpos y almas para el trabajo y el papel ocupado por la psicologización de los trabajadores parece ser una tarea ineludible. En este momento en que la razón neoliberal no deja de multiplicar sufrimientos y padecimientos psíquicos profundos, no solo en Colombia, sino a escala global, el libro de Eugenio nos ayuda a *eventualizar* o desnaturalizar nuestro presente, mostrando las condiciones históricas que posibilitaron la construcción de este *nosotros que somos*.

Sandra Caponi<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Profesora titular del Departamento de Sociología y Ciencias Políticas de la Universidad Federal de Santa Catarina, Brasil. Investigadora del CNPq. Correo-e: [sandracaponi@gmail.com](mailto:sandracaponi@gmail.com)

# Prólogo

*Sergio René Oquendo Puerta*<sup>1</sup>

*Oscar Darío Ortiz Velásquez*<sup>2</sup>

Después de que el hombre primordial hubo descubierto que estaba en su mano mejorar su suerte sobre la Tierra mediante el trabajo, no pudo serle indiferente que otro trabajara con él o contra él. Así el otro adquirió el valor de colaborador, con quien era útil vivir en común. Por consiguiente, la convivencia de los seres humanos tuvo un fundamento doble: la compulsión al trabajo, creada por el apremio exterior, y el poder del amor, pues el varón no quería estar privado de la mujer como objeto sexual, y ella no quería separarse del hijo, carne de su carne. Así, Eros y Ananké pasaron a ser también los progenitores de la cultura humana.

Sigmund Freud

*El malestar en la cultura* (1930).

¿Qué será de la vida psíquica del trabajador desposeído de su actividad intelectual por la organización científica del trabajo?

Christophe Dejours

*Trabajo y desgaste mental* (2009).

Este libro revela historias no contadas sobre ciertos dispositivos de control del trabajo y del trabajador a través del tiempo, los mismos que se han servido de diagnósticos, disciplinas y técnicas para depositar en los actores

---

<sup>1</sup> Profesor Departamento de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Económicas, Grupo de Investigación Comportamiento Humano Organizacional (COMPHOR), Universidad de Antioquia, Colombia. Correo-e: [sergio.oquendo@udea.edu.co](mailto:sergio.oquendo@udea.edu.co) ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1519-1511>

<sup>2</sup> Profesor Departamento de Ciencias Administrativas, Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Antioquia, Colombia. Correo-e: [oscardarioo@gmail.com](mailto:oscardarioo@gmail.com)

del trabajo el compromiso con la eficiencia, ocultando, paradójicamente, la responsabilidad empresarial en la instrumentalización, las exigencias desbordadas, las consecuencias y afectaciones en la salud física y mental de los trabajadores.

Se trata de un trabajo de filigrana científica y audacia analítica, en un proceso de investigación histórica del profesor Eugenio Castaño González, que busca develar las lógicas poco visibles, y muchas veces contradictorias, pero siempre presentes en el campo del trabajo organizado.

Eugenio Castaño, como investigador y doctor en Historia, hace un aporte a la memoria histórica relacionada con las condiciones de control del trabajo organizado en dos importantes ciudades de Colombia. Se muestra además como un investigador sensible a las problemáticas del trabajo, asume una postura crítica, interdisciplinar, minuciosa de la objetivación y la subjetivación del trabajador.

El solo título de su libro, *Cuerpos y almas para el trabajo*, expresa de una forma potente y singular el lugar preponderante que han ocupado el cuerpo y la mente en el acto humano del trabajo y, sobre todo, el papel que han jugado las lógicas económicas y administrativas de control y gobierno de los trabajadores para conseguir la eficiencia y la riqueza económica, particularmente en los contextos empresariales de Bogotá y Medellín, entre 1928 y 1994.

La investigación aporta elementos clave para comprender cómo, en el recorrido histórico del control del trabajo organizado, se han sofisticado los métodos de sujeción y responsabilización del trabajador frente a la eficiencia y el rendimiento. Esto lo consigue demarcando, claramente, cómo desde las categorías de “cuerpo” y “alma” se identifican marcos interpretativos de la economización de la vida, la objetivación y subjetivación del trabajador, por medio de retóricas gerenciales o de *management*.

Este libro abarca dos marcos comprensivos. El primero está relacionado con la manera como se vuelve objeto al trabajador, a partir de ciertos comportamientos tipificados como anormales o patológicos en el mundo del trabajo, resultado de las manifestaciones o dolencias físico-psíquicas de los trabajadores. En este marco, el investigador examina históricamente la participación de disciplinas médicas con tendencias biologicistas para atender las dolencias de los trabajadores, buscando responder con certeza a las preocupaciones e intereses de los empresarios.



El segundo marco está relacionado con lo que el autor denomina *la gestión de la normalidad* en torno a la capacidad de potenciar y maximizar el rendimiento de los trabajadores. En este sentido, busca reconocer, también históricamente, la consolidación progresiva en Colombia de una serie de dispositivos psicológicos para el potenciamiento productivo.

Consideramos, además, que esta investigación historiográfica presenta interesantes hallazgos relacionados con la *radiografía* del trabajo. En este aspecto, con gran delicadeza, Eugenio Castaño precisa al *trabajo* y a *su actor* como categorías centrales de estudio. Con claridad, el *trabajo* se posiciona como categoría antropológica, identificando cómo participa con lo humano para mostrar, magistralmente, que el *trabajo* no es solo obra, sino también transformación del *sujeto*.

Lo que a nuestro juicio aporta este trabajo con el primer marco comprensivo (“cuerpos al trabajo”) está relacionado con la objetivación de los comportamientos tipificados como anormales o patológicos, lo cual se puede destacar en los siguientes aspectos: en un primer momento, la mirada biológica de las dolencias de los trabajadores, fundamentadas, inicialmente, desde la medicina y posteriormente desde la psicología, intentando justificar la ansiedad de los empresarios que buscan una mayor productividad.

En tal sentido, el texto problematiza el hecho de que el empresario, de una u otra manera, parte de un criterio meramente productivo, que ve al trabajador como un agente ajeno a su producción, a su empresa, responsable de su propia enfermedad. En este punto, el empresario desconoce que la empresa es su gente.

Es verdad que, por momentos, ante los diagnósticos de expertos clínicos, los empresarios parecieran sensibles a las dolencias de los trabajadores, como si reconocieran que las cargas de producción, el agotamiento, las dificultades de relacionamiento con los compañeros, la no cooperación, son condiciones que enferman a los trabajadores, pero también es cierto que rápidamente tienden a olvidarse de esto por los afanes de producción y de resultados.

En un segundo momento aparece el concepto de salud mental. Aunque el texto no especifica en que la salud mental de un ser humano está determinada por el sano equilibrio de tres círculos: el laboral, el social y el familiar, sí demuestra, de alguna manera, que la enfermedad, el dete-

rioro de los vínculos de los trabajadores con sus amigos y su familia se ven afectados por la empresa, y que a su vez afectan la dinámica y los propósitos empresariales.

En un tercer momento, el texto identifica que con el desarrollo de las empresas y la sofisticación de la eficiencia aparecen nuevas presiones y, por ende, nuevas enfermedades, como el estrés, cuya desatención, según el psicoanálisis, justificaría la falta de reconocimiento de los seres humanos en la organización. Cuando un sujeto no se siente visto, no se siente importante, no se siente productivo, no se siente transformador y transformante, tiende a estresarse. Todo esto lo va a manifestar con su agotamiento físico, con la falta de estructuración en las actividades, con la falta de saber qué se requiere de él y cómo puede desempeñarse lo mejor posible, hasta llegar a un nivel de desgaste mental.

Queremos destacar la importancia del tema del estrés, ya visibilizado en este estudio, porque aporta fundamentos para la comprensión del fenómeno resultante de las presiones laborales, permitiendo afirmar que cuando un sujeto no desarrolla los círculos social y familiar, el mundo del trabajo se le vuelve un refugio. Esta descompensación de los círculos lleva al trabajador a sobrecargarse en el trabajo y va a sufrir como estrés todo aquello que ha ignorado. El estrés daría cuenta de lo inexpresado, de lo que se ha negado como sujeto inmerso en una sociedad. El estrés facilita al sujeto sufrir, autocastigarse por no ser alguien importante para la organización; no ser más que una cosa, un instrumento, un objeto empleado.

El segundo marco comprensivo da cuenta de la sofisticación de los controles para lograr una productividad. En este caso, la investigación presenta la preocupación y atención por la psicologización de las “almas en el trabajo”. Esto es, el sistema productivo preocupado, en esta ocasión, no por la enfermedad física, sino por el control del mundo subjetivo, profundo e íntimo de los trabajadores.

Narra el texto la génesis de la psicología al servicio del sistema productivo, con fundamento en multiplicidad de instrumentos, técnicas de medición y predicción del comportamiento y la personalidad, para promover la productividad y la eficiencia en el trabajo organizado. Importante el matiz crítico del texto frente a las realidades recurrentes y contradictorias con respecto a las consecuencias de los dispositivos de control en el trabajo.

Muestra de ello, la investigación denomina al trabajador de varias formas para cooptar la subjetividad y penetrar la mente. En un principio es concebido como *factor humano*, en tanto el término *humano* se usa para edulcorar o *humanizar*; sin embargo, desde una perspectiva economista del trabajador, no deja de ser un concepto éticamente problemático por su semejanza con un factor productivo instrumentalizador.

Históricamente, la preocupación de las empresas por atender y comprender los fallos, errores o accidentes de trabajo ha distorsionado los fines y los medios, es decir, la preocupación no se ha centrado en las consecuencias para el trabajador, sino en la productividad. En cierto modo, el estudio denuncia que cuando no se aborda el problema desde lo que significa el silencio elocuente de los trabajadores ante las presiones, condiciones y contradicciones, cuando no se sienten escuchados y no pueden expresar sus quejas, el cuerpo habla por ellos, significando una reivindicación de reconocimiento.

Por eso, el libro insiste en evidenciar los dispositivos administrativos de control que se materializan en modas y técnicas de regulación del comportamiento y responsabilización de los trabajadores de todo nivel. Por ejemplo, estrategias como el diseño de perfiles psicológicos para el liderazgo profesional son una manera de moldear el carácter que debe tener el gerente para garantizar la productividad del trabajador. Así, la motivación es tema central de la retórica gerencial, buscando que los directivos se comporten como *padres* o agentes hipnotizadores que *motiven* el comportamiento y rendimiento de los trabajadores.

En este sentido, cuerpo y mente mantienen un protagonismo en el imaginario de perfiles de liderazgo, y por eso se promueve que la figura física y estética del gerente inspire a sus seguidores, de modo que mantenga una imagen corporal digna de emular, un cuerpo esbelto y delgado. Asimismo, aparecen estímulos complementarios, como la venta de un ideal de ascenso o *crecimiento* para que el trabajador se sienta promovido según unos niveles de productividad, pero la finalidad de la *promoción* es que el trabajador tenga mayor productividad y coopere con los intereses de la empresa. Es decir, los estímulos, la motivación y formación forman parte, en términos generales, de una promoción calculada para moldear al trabajador. En tal sentido, la promoción se puede clasificar en

el orden del reconocimiento ideológico, según la clasificación del filósofo Axel Honneth.

Retóricas como el clima laboral, la calidad de vida y la felicidad en el trabajo se suman a la lista de dispositivos de objetivación y subjetivación como un grupo de estrategias o mecanismos, cada vez más sofisticados, para garantizar un comportamiento homogéneo de la masa, un ambiente armonioso para que se instale la cooperación, se eleven los estados de ánimo y la felicidad, como falsos raseros que se prometen como resultado del esfuerzo del trabajador: dinero, fama y poder. Dinero y poder a través de la promoción y fama por medio del liderazgo como mecanismo para conseguir el consentimiento y control de las mentes de trabajadores diligentes. Al fin de cuentas, todos son medios para servir al propósito de la productividad y la utilidad.

En este aspecto, la investigación demuestra que la psicología, por ejemplo, termina siendo cómplice de la precarización del trabajo, pretendiendo moldear los sentimientos, motivaciones y deseos de sus protagonistas, por medio de psicoterapias, dispositivos psicológicos para el potenciamiento productivo, el poder predictivo de la psicotecnia para conseguir el efectivo alineamiento del trabajador, comprometiéndolo y responsabilizándolo con verdades impuestas y normalizadas, relacionadas con la imperante urgencia por la mayor productividad. Ahora bien, si el trabajo es transformar transformándose, entonces, bajo dichas prácticas y lógicas de organización y control, ¿qué tipo de sujeto se produce para sí mismo, la familia y la sociedad?

Finalmente, de manera complementaria, este trabajo reconoce, por una parte, el compromiso ético del autor con el conocimiento, pues si bien es historiador, evidencia un manejo erudito de cada una de las disciplinas en las que tuvo que profundizar. Por otra parte, el trabajo historiográfico sobre el mundo del trabajo da cuenta de la participación de múltiples disciplinas que terminaron aportando a la prescripción, solución, instrumentalización y comprensión de las problemáticas que aquejaban a los empresarios y a los trabajadores a su servicio.

Así, por ejemplo, la medicina y especialidades médicas como la fisiología, la ergonomía, la endocrinología, la neurología, la psiquiatría, la cirugía o la cardiología; por supuesto, también las ciencias cognitivas como la psicología y sus vertientes como la psicodinámica. Por otra

parte, la economía, la sociología, el trabajo social y las ciencias de la ingeniería y las ciencias de la administración. Igualmente, las combinaciones de disciplinas como la psicoeconomía y la psicología industrial. Todas, de alguna manera, tienen en común la subordinación de los saberes científicos a los intereses de las empresas.

En conclusión, el texto de Eugenio Castaño González aporta al conocimiento de las disciplinas que atienden las problemáticas contemporáneas del trabajo, revela las contradicciones históricas y ubica magistralmente dos dimensiones no comúnmente tratadas y muy comúnmente maltratadas, como son el *cuerpo* y *alma* del trabajador.

# Introducción

Con el presente libro se intenta interrogar los procesos de gobierno<sup>1</sup> de la población trabajadora en Bogotá y Medellín. Lo anterior permite plantear el problema investigativo en torno a la manera como se fue configurando toda una economía de la vida y de construcción de una subjetividad<sup>2</sup> productiva desde los discursos “psi”. A partir de ello se pone en marcha, en primer lugar, un análisis histórico sobre la forma de identificar, examinar y gestionar aquello tipificado como anormal e inadaptado a los dispositivos<sup>3</sup> productivistas desde el plano de lo mental. En segundo lugar, se procura volcar la atención, ya no tanto a la identificación y gestión de las dolencias mentales, sino a la gestión de la normalidad desde los discursos psicológicos, con el propósito de optimizar los rendimientos en el plano laboral. En ese sentido, se pretende examinar la emergencia y el impacto de una serie de discursos y prácticas psicológicas suscritas a la idea de gobernar y promover la productividad y el rendimiento en los espacios laborales de estas ciudades entre 1928 y 1994.

A partir de lo anterior se plantean los siguientes interrogantes: ¿cómo emergieron e impactaron socialmente los discursos y prácticas alrededor de lo “psi”, suscritos a la idea de gobernar y promover la productividad y el rendimiento en los espacios laborales en ambas capitales, desde 1928 a 1994? Alrededor de esta primera pregunta problematizadora emergen otros dos interrogantes que coinciden con la estructura propuesta para el desarrollo de este libro: ¿cómo se objetivaron las dolencias mentales en el mundo del trabajo durante el periodo propuesto? y ¿qué tipo de discursos y prácticas psicológicas emergieron para potenciar los rendimientos laborales durante la segunda mitad del siglo xx en ambas ciudades?

En ese sentido, el objeto de investigación construido en este libro, resultado de una tesis doctoral en Historia, se refiere a la emergencia de los discursos y prácticas psicológicas en el mundo laboral en dichas ciudades, desde 1928 hasta 1994, y la manera en la que estos se constituyeron en una forma de gobierno de la subjetividad de los trabajadores. Esta propuesta de investigación busca dar continuidad al trabajo realizado en la

Maestría en Historia, titulado *Cuerpo y alma en las políticas de bienestar. Medellín, 1945-1975*, particularmente el capítulo II, titulado “De la iniquidad de la abulia, a una medida necesaria”. Allí se hizo un análisis histórico sobre las representaciones del bienestar corporal a través de lo publicado en algunos magazines y revistas especializadas, pero haciendo especial hincapié en el vínculo entre dichas representaciones y discursos con el mundo laboral de la segunda mitad del siglo xx. Lo planteado en aquella tesis tuvo como objetivo específico analizar las presuntas patologías psicosomáticas que aquejaban a los sectores obreros y en los supuestos peligros que esto conllevaría para el desarrollo integral del país. Lo que se busca entonces con este libro es ahondar en esas relaciones entre el mundo laboral en Bogotá y Medellín y los discursos y prácticas psicológicas establecidas como formas de gobierno de la población trabajadora.

Si en la tesis de maestría se hizo especial mención a los obreros, en este libro se parte de una categoría mucho más general, como la de trabajador. Así pues, si bien el presente objeto de estudio no consiste en un examen exhaustivo sobre el concepto de trabajo y trabajador, metodológicamente es importante realizar algunas claridades al respecto que sirvan como punto de referencia para el desarrollo de este texto. Partiendo de lo planteado por Medá (1998), es imposible establecer una sola definición del concepto de trabajo a lo largo de la historia, por lo que realizar un análisis detenido de dicho concepto desborda por completo los alcances de la presente investigación. No obstante, para esta autora, durante el siglo xx (que corresponde al periodo histórico abordado) el concepto de trabajo fue adquiriendo tres dimensiones que recogieron las ideas elaboradas desde mediados del siglo xviii: el trabajo como factor de producción, como esencia del ser humano y como sistema de distribución de los ingresos, de los derechos y de las protecciones.

En relación con el concepto de trabajador se parte, por un lado, de una definición marxiana según la cual la fuerza humana es una mercancía que posee un valor de uso (una utilidad), un valor de cambio (que implica una determinada proporción en que se intercambia por otras mercancías) y un valor. Además, se formula la distinción entre trabajo simple o complejo o, dicho de otra manera, el trabajo intelectual y el trabajo manual. En suma, la fuerza de trabajo consiste en la capacidad física, mental y humana de convertir valor en mercancía. De modo que se trata de una definición destinada a explicar un fenómeno sociohistórico al que no ciñe dicha categoría,

de manera exclusiva, con el obrero de fábrica. Con esta definición tampoco se desconoce que el mercado laboral, durante el periodo propuesto, fue mucho más complejo, diversificado y ligado a lo que el historiador Díez Rodríguez (2014), retomando lo planteado a comienzos del siglo xx por William Beveridge, señala como la aparición del trabajo desde una perspectiva del empleo. En segundo lugar, y según Barón (1944), con la Ley 10 del año 1934 se comenzó a denominar empleado a toda persona que, no siendo obrera, realizara un *trabajo* por cuenta de otra en virtud de sueldo o remuneración periódica, participación de beneficios o cualquier otra forma de retribución. De tal manera que la categoría de trabajador, en este libro, incluye tanto al obrero como al empleado, o aquel que ejerce una actividad productiva determinada a cambio de algún tipo de retribución económica.

Así las cosas, esta investigación se sitúa en un horizonte histórico, en donde la expresión del individuo sano se perfila a partir de la forma en que deambula, trabaja y habla en sociedad, estableciendo la existencia de una serie de hechos biológicos bajo los cuales se promueve la frontera, siempre difusa, entre lo sano y lo enfermo. Por lo tanto, esta elección temática evoca, a partir de lo dicho por Pewzner (1999), la necesidad de examinar las implicaciones de una visión construida por la sociedad colombiana, en la cual existe la tendencia a definir lo anormal o la enfermedad, además de lo saludable, partiendo de las relaciones con el progreso y el desarrollo productivo.<sup>4</sup>

En la tesis de maestría mencionada renglones atrás se reveló que a mediados del siglo xx los medios escritos jugaron un papel en el concepto del buen vivir, debido a cierta perspectiva popularizada sobre la salud óptima. Así, según Canguilhem (2004), esta última se erigió como expresión de un cuerpo producido y dispuesto a afrontar los riesgos suscitados por el medio circundante. A partir de la prensa consultada, era posible argumentar que el médico y el psiquiatra aparecieron como los salvadores de la salud del cuerpo social. Esto condujo al despliegue de un poder de verdad sobre la vida y sobre las capacidades de trabajo de los individuos (Canguilhem, 1998b), partiendo de la oscilación entre esos dos ejes. Por un lado, al dar forma a una tipología del sujeto saludable, productivo e incorporado a una creciente red de medicalización en la vida cotidiana, a través de los medios escritos. Por otro lado, al relacionarse con la necesi-

---

<sup>4</sup> Ver también: De la Cuesta Benjumea (1999); González de Pablo (1993).



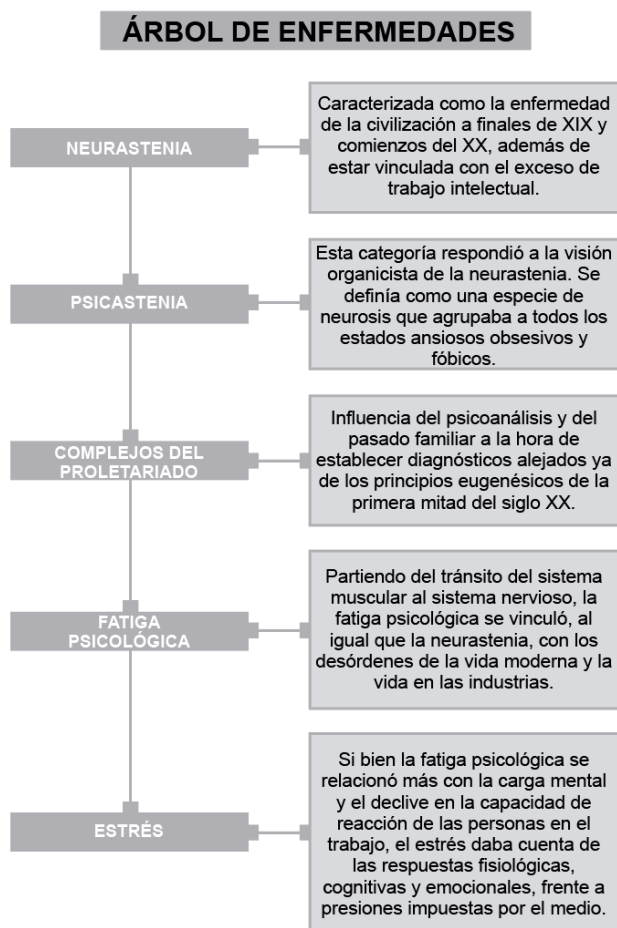
dad de mantener a distancia las manifestaciones de la enfermedad en las interacciones sociales, procurando adoptar un mayor autoconocimiento sobre los engranajes del cuerpo y de la mente.

El libro presentado acá cobra todo su valor en tanto que, sin dejar de lado lo anteriormente planteado, procura profundizar en la correlación entre los discursos y prácticas “psi” con la productividad y el rendimiento laboral en estas dos ciudades y durante la periodicidad formulada. De allí que el interés no estribe en el mero análisis histórico de la enfermedad y de la psicología como campo de saber. En este caso, y de acuerdo con los planteamientos de Le Blanc (2007), se pretende desentrañar la configuración de las normas del trabajo capaces de entrar en resonancia con las micronormas de la vida, en procura de la máxima vitalidad posible. Dicho en otros términos, se intenta dar cuenta de la forma como la realidad del mundo del trabajo comenzó a ser considerada en función de un sistema de pensamiento, en el cual la preocupación por lo mental se fue incorporando a los engranajes de la racionalización productiva y del gobierno de la subjetividad.

Respecto a lo abordado hasta ahora, el pensamiento de Foucault contribuye a brindar unas primeras claves para determinar el enfoque investigativo. Ello implica, en primer lugar, entender, a través de Foucault (2009), el espacio del saber desde el plano discursivo y a partir de una serie de enunciados articulados, en medio de unas reglas de formación determinada sobre el mundo del trabajo y su relación con el ámbito de lo “psi”. Dicho en otros términos, el plano del saber, constituido en un recurso teórico, permite desentrañar la aceptabilidad y legitimación de los discursos y las prácticas psicológicas en relación con el mundo laboral colombiano. En segundo lugar, comprender la manera en que se articula el orden del saber y el del poder. En ese sentido, este poder es vislumbrado desde Foucault (1979) como el despliegue de una forma de gobierno, una acción que promueve efectos positivos al nivel del deseo y de la acción de los demás. En tercer lugar, como lo explica Foucault (1990) y como consecuencia de lo anterior, la articulación entre ambos planos también posibilita la indagación del sujeto actuante desde un horizonte estético y ético. En conjunto, se trata de esclarecer las relaciones entre el saber entendido desde lo arqueológico, el poder desde lo genealógico y la subjetividad como práctica de sí.

Cada uno de ellos enmarcados en ciertas formas de gobierno y como campos de distribución entre los comportamientos definidos como normales y los anormales,<sup>5</sup> y, por lo tanto, susceptibles de gestionarse. En consecuencia, retomando a Castro (2011), las prácticas, entendidas como la racionalización o la regularidad que organiza lo que los seres humanos hacen, de carácter sistemático y constituyendo una experiencia o un pensamiento, se extienden desde el orden del saber, al del poder y al de la subjetividad. Tomando en consideración lo anterior, muy poco se ha examinado sobre el ámbito de lo “psi” en la construcción de este tipo de subjetividad en la temporalidad propuesta.

La novedad de esta investigación estriba precisamente en el planteamiento de preguntas problematizadoras en torno a una cierta forma de gobierno y de gestión anímica de los trabajadores en Bogotá y Medellín, en procura de configurar un individuo productivo, emocionalmente estable y sano, feliz y motivado para el trabajo. En síntesis, dicha gestión reposó en la búsqueda por asignar unos ritmos determinados de trabajo de acuerdo con las necesidades del capital e identificando una serie de presuntos padecimientos (tal como se observa en la siguiente gráfica) que contribuían a fomentar el descontento laboral y los conflictos, por ejemplo, la fatiga física y mental, las neurosis del trabajo, las cenestopatías, el estrés, los complejos del proletario, entre otros, como es posible apreciar a continuación en la figura 1.



**Figura 1.** Árbol de enfermedades.

Fuente: Elaboración propia.

Por otro lado, es necesario hacer ciertas precisiones metodológicas. La elección de las ciudades de Bogotá y Medellín en el rastreo de fuentes obedeció a tres motivos primordiales. En primer lugar, ambas ciudades se constituyeron desde finales del siglo XIX como los principales centros urbanos del país. En segundo lugar, se establecieron como los principales núcleos del proceso de industrialización durante todo el siglo XX en Colombia. No obstante, como advierte Ocampo (1987), a pesar de que el proceso de industrialización en el ámbito nacional tuvo otros polos de desarrollo,

es importante aclarar que el enfoque metodológico no se orienta a analizar, en términos históricos, el proceso de industrialización en Colombia. En tercer lugar, y como consecuencia de los motivos anteriores, así como de las fuentes disponibles para el desarrollo de la presente investigación, estas dos ciudades se erigieron, a su vez, en los primeros y principales centros de divulgación de saberes respecto a los procesos de psicologización de los trabajadores colombianos (lo que no significa que fuesen los únicos; sin embargo, las fuentes consultadas en ambas ciudades dan cuenta de un tipo de discurso que procura tener implicaciones nacionales). No obstante, a raíz de la periodización elegida, existen fuentes que solo pudieron ser consultadas de manera parcial, debido a la vigencia de una política de derechos de autor a través de la Ley 23 de 1982, que limitó la consulta y reproducción de una parte de dichas fuentes requeridas.

De igual forma, si bien es evidente la influencia foucaultiana como referencia teórica, también es justo aclarar, en primer lugar, que esta investigación es de carácter histórico y no se puede abordar metodológicamente como una exégesis de la obra desarrollada por este autor francés (ni de ningún otro), con el fin de analizar sus bondades y debilidades teórico-conceptuales. No obstante, estas referencias fueron claves para dar cuenta de tres aspectos estrechamente relacionados: el poder (aunque más precisamente el concepto de gobierno), el saber y la subjetividad. Es decir, al circunscribir el espacio del individuo apto para el trabajo, la investigación procura abrirse camino sobre un régimen de verdad en relación con el valor del trabajo y su correspondencia con ciertas prácticas psicológicas orientadas a identificar padecimientos mentales y gestionar capacidades laborales.

En segundo lugar, este dispositivo conceptual fue complementado con otro tipo de referencias teóricas provenientes de la filosofía, la historia de las ciencias, la historia de la medicina, la sociología del trabajo, la historia económica, cultural y social, además de otra clase de textos históricos nacionales. Así, retomando la reflexión planteada por el historiador Jiménez Meneses (2013), la bibliografía a la que se recurrió sirvió como fuente de análisis en otros contextos y como instrumento de comparación para el tratamiento de los temas de los que se ocupa la presente investigación. Todo lo anterior se articuló con el rastreo de fuentes primarias que dieran cuenta del objeto de estudio y dentro de la periodicidad propuesta. Dicha articulación se hizo según un tipo de investigación his-

tórica, con un enfoque cualitativo, con el propósito de llevar a cabo la reconstrucción de una serie de acontecimientos a partir de la cuidadosa recolección, verificación, sistematización, contrastación, descripción y, finalmente, el análisis de la información documental disponible, tomando como punto de referencia el objeto de estudio delimitado.

De manera que el enfoque a partir del cual se decidió analizar las fuentes disponibles respondió a una realidad en la que los procesos de medicalización y psicologización contemporáneos (que inician, por lo menos, desde la segunda mitad del siglo xx), como menciona Conrad (2007), no obedecen de manera exclusiva a la relación asimétrica de poder entre un médico, psiquiatra o psicólogo con su respectivo paciente. Tal como se puede constatar en las fuentes consultadas, este proceso ha tendido a expandirse, ajustándose a las dinámicas de consumo y a las necesidades de circulación y difusión de aquellos saberes, incluso por fuera de las fronteras epistémicas de estas disciplinas. Así mismo, dichos saberes no solo circularon en otras tantas disciplinas como la administración, la ingeniería y algunas propias de las ciencias sociales, como las facultades de educación, sino que también se difundieron en publicaciones no necesariamente científicas o académicas.

Precisamente por ello se decidió indagar varios tipos de publicaciones: unas con un contenido científico-académico y otras con un claro contenido de difusión y vulgarizador de estos saberes. Aquello se vio reflejado en que la elección metodológica de los autores de las fuentes consultadas no respondió exclusivamente a la necesidad de referenciarlos como médicos, psicólogos, psiquiatras, administradores, entre otros, sino más bien en virtud del modo de problematizar la circulación de estos discursos “psi” en el ámbito laboral. En vista de lo anterior, los tipos de fuentes primarias consultadas fueron las siguientes: libros, tesis de grado, artículos de revista científica y especializada, artículos de revista y de prensa no especializada, además de magazines de consumo masivo.

Casi todos los libros consultados fueron publicados en editoriales de Bogotá y Medellín. La mayoría de ellas corresponden a universidades donde se promovió el desarrollo, la apropiación y circulación de saberes en relación con el objeto de estudio, como la Universidad de Antioquia, la Universidad Nacional de Colombia, La Universidad Externado y la Universidad de los Andes, entre otras. Solo algunos casos, a juzgar por las

fuentes disponibles, corresponden a editoriales particulares que no tienen una relación directa con una institución académica universitaria. La lista completa es la siguiente: TIP Olimpia, Ediciones Gráficas, Imprenta de la Luz, Imprenta Nacional, Editorial Universidad de Antioquia, Editorial de la Universidad Nacional, Editorial Universidad de Eafit, Editorial de la Universidad Externado, Editorial de la Universidad de los Andes, Editorial Dosmil, Editorial Minerva.

Entre las tesis de grado consultadas están aquellas provenientes de la Facultad de Educación de la Universidad de Antioquia; de la Escuela de Administración de la Universidad del Rosario en Bogotá; de la Facultad de Medicina y la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad Nacional de Colombia, sede Bogotá; de la Facultad de Administración de la Universidad de los Andes; de la Facultad de Filosofía de la Universidad Javeriana en Bogotá; de la Facultad de Minas de la Universidad Nacional, sede Medellín; de la Facultad de Psicología de la Universidad San Buenaventura en Medellín; de la Facultad de Ciencias Sociales y Humanas (programa de Trabajo Social) de la Universidad de Antioquia; de la Facultad de Medicina y la Facultad de Salud Pública de la Universidad de Antioquia.

Las revistas científicas y especializadas consultadas, publicadas en Bogotá y Medellín fundamentalmente fueron las siguientes: Revista Protección y Seguridad. Consejo colombiano de Seguridad; Actualidad Laboral; Temas; Consigna; Lógica y Trabajo, Revista Colombiana de Psiquiatría; Revista Latinoamericana de Psicología; Revista Interamericana de Psicología Ocupacional; Antioquia Médica; Tribuna médica; Cooperativismo y Desarrollo; Psicología de la salud en Colombia; Educación Antioqueña; Razón y Fábula; Anales Neuropsiquiátricos; Anales de Ingeniería. Órgano de la Sociedad Colombiana de Ingenieros; Cuaderno Administrativo; Revista de la Instrucción Pública en Colombia; Investigación y Educación en Enfermería; Progreso; Revista de la Facultad de Medicina de la Universidad Nacional, sede Bogotá; Dirección ejecutiva. Técnicas de gerencia en acción; Alpha; Administración de personal. Una Publicación de la Asociación Colombiana de relaciones de trabajo. Hacia una productividad social; Anales de la Academia de Medicina de Medellín; Revista Sábado; Educación Pública Antioqueña. Finalmente, las publicaciones y magazines no especializados fueron los siguientes: Revista Cromos, periódico El Correo de Medellín, periódico El Colombiano, Fabricato al día, Lanzadera.

En términos generales, los libros, las tesis, las revistas especializadas y no especializadas, además de los magazines de gran tiraje, son claves por varias razones. En primer lugar, porque revelan cómo desde este tipo de publicaciones se pudo establecer un proceso de apropiación y circulación de ciertos saberes sobre los procesos de psicologización de los trabajadores en Bogotá y Medellín. Sin embargo, una parte de los libros y las publicaciones consultadas procuraron examinar estos saberes sin apelar a estudios de caso y recurriendo a interpretaciones y generalizaciones con presuntos alcances nacionales.

En segundo lugar, porque ponen de relieve cómo dicho proceso de apropiación y circulación no fue un atributo exclusivo de la psicología y la medicina. La lectura cuidadosa de este tipo de fuentes es fundamental para identificar que la psicologización fue mucho más vasta, capaz de circular por diferentes instituciones académicas y ámbitos disciplinares heterogéneos, como psicología, psiquiatría, educación, trabajo social, administración, ingeniería, entre otras.

En tercer lugar, porque revelan la apropiación y circulación, por parte de dichas disciplinas, de algunas corrientes psicológicas europeas y estadounidenses.

En cuarto lugar, y especialmente para el caso de las tesis y de algunos libros consultados, porque dicha apropiación, circulación y articulación se puso al servicio de un conjunto de ejercicios de campo en unos contextos particulares. En dichas tesis se abordaron estadísticamente los temas vinculados con los padecimientos mentales, el factor humano, la motivación, el clima organizacional y las pruebas psicotécnicas en ámbitos laborales específicos.

En quinto lugar, porque las diferentes fuentes revelan una convergencia muy general sobre los temas abordados y en relación con el objeto de estudio: padecimientos y factores psicosociales en el ámbito laboral.

En sexto lugar, más allá de dicha convergencia, también permite advertir una divergencia sustancial en la forma de afrontar y examinar dichos asuntos.

En otras palabras, las publicaciones no especializadas y los magazines esgrimen un lenguaje más sencillo en la problematización del objeto de estudio, teniendo en cuenta sus destinatarios directos: trabajadores (Lanzadera y Fabricato al día) y público general (Cromos, periódicos El

Colombiano y El Correo). Si la finalidad de este último tipo de fuente es básicamente la vulgarización, la difusión y el consumo de aquellos saberes, el lenguaje debía ser mucho más asequible al público general, sin apelar a grandes reflexiones teórico-conceptuales.

De allí que, en síntesis, las fuentes consultadas permitan identificar tres niveles distintos de profundidad en el abordaje del problema investigativo. En el primero es posible evidenciar para el caso de las tesis, de algunos de los libros y de unas pocas revistas especializadas, no solo un nivel elevado de apropiación de ciertas corrientes psicológicas europeas y norteamericanas, sino la aplicación y el desarrollo de dicha batería conceptual a través de métodos de aplicación y medición en ciertas empresas y tipos de trabajadores. El segundo nivel corresponde a algunos artículos académicos, en los que se advierte la influencia de estas corrientes psicológicas, aun cuando no se constata ningún método de aplicación y medición. Y en tercer nivel están las publicaciones no especializadas y magazines, en las cuales no se mencionan directamente dichas corrientes y se recurre a un lenguaje de fácil comprensión en el abordaje de la problemática.

Las anteriores fuentes se consultaron en los siguientes fondos documentales: Archivo Histórico de la Facultad de Medicina de la Universidad de Antioquia; Archivo Central e Histórico de la Facultad de Minas; Colecciones patrimoniales de la Biblioteca Central de la Universidad de Antioquia; Sala de prensa de la Universidad de Antioquia; Facultad de Salud Pública Universidad de Antioquia; Archivo Histórico Facultad de Medicina de la Universidad Nacional de Colombia, Sede Bogotá; Hemeroteca Nacional; Biblioteca Luis Ángel Arango; Biblioteca Universidad de los Andes y Archivo de prensa de la Biblioteca Pública Piloto. Luego de recopilar la información se procedió a la sistematización y el análisis de la información levantada en estos fondos documentales, con el propósito de correlacionar la fuente primaria y la secundaria. En tal sentido, la triangulación de las diversas fuentes permitió, en este caso, reconstruir una realidad tan compleja, difusa y poco explorada por la historiografía colombiana, como el mundo de los discursos y prácticas “psi” en el ámbito laboral colombiano.

El periodo abordado, 1928-1994, corresponde, en primer lugar, a la publicación del texto *El Trabajo, Nociones fundamentales*, escrito por el



ingeniero antioqueño Alejandro López. Allí se plantea un primer análisis sobre la psicología del trabajador, las aptitudes, las deficiencias, los sentimientos y las motivaciones a la hora de promover mayores estándares de productividad. La fecha de cierre responde a una incipiente preocupación legislativa. Pese a que desde el 31 de marzo de dicho año y, a través del artículo 10 de la Resolución 1016, se reguló en materia de medicina preventiva y del trabajo, fue con el Decreto 1832 de 1994 cuando se incluyeron las patologías causadas por el estrés en la tabla de enfermedades laborales. Sin embargo, partiendo del problema investigativo planteado, de su complejidad y alcance, es bastante difícil ajustarse a una periodización rígida.

En primer lugar porque, tal como se puede observar en el primer capítulo dedicado al análisis sobre la medicalización de las dolencias mentales ligadas con el mundo del trabajo, se llevará a cabo una indagación que remitirá a la primera mitad del siglo xx y que no atañe precisamente a la periodización propuesta acá. En segundo lugar, porque la problemática histórica desarrollada a continuación es bastante vigente como fenómeno social, siendo imposible establecer un cierre definitivo como objeto de estudio para ciertas problemáticas vinculadas con el ámbito laboral, como por ejemplo: la fatiga psicológica, el estrés, el factor humano, la motivación, el clima organizacional y las pruebas psicotécnicas; todas ellas, como lo explica Castel (1984), orientadas a la objetivación de presuntos padecimientos psicosomáticos y a la optimización de rendimientos desde una gestión de la normalidad. Tal como lo afirma Ángel Soto (2006), historiar un fenómeno ligado con el presente obliga a situarse en un trayecto cuyo destino final es aún incierto, vivo, inconcluso, por lo que no es fácil identificar compartimentos estancos.

No obstante, pese a la dificultad de establecer hitos definitivos de apertura y de cierre para un problema investigativo de estas características, se procuró establecer una serie de subperiodizaciones que dieran cuenta de algunas inflexiones, modulaciones y transformaciones en la forma de abordar el objeto de estudio. Dichas subperiodizaciones no pueden comprenderse como rupturas y cortes absolutos en la manera de abordar aquel objeto, las cuales se podrían ver reflejadas en la estructuración de los capítulos como segmentos aislados y carentes de concurrencias. Estas modulaciones no ocultan el hecho de que muchos de los fenómenos abordados a lo largo de este libro no solo son

vigentes en términos sociohistóricos, sino que se articularon y llevaron a cabo de manera simultánea.

El primer subperiodo va de 1898 a 1928 y revela una modulación en la forma en que se objetivó el problema investigativo. Si bien el inicio de dicho subperiodo rebasa el periodo general propuesto para el desarrollo de este libro, sí es primordial dar cuenta de aquella modulación a la hora de problematizar la relación entre el mundo del trabajo y los saberes “psi”, particularmente a la hora de comprender el tránsito entre la medicalización a la psicologización. La primera fecha corresponde a la publicación de la tesis de medicina de Julio Rodríguez Piñeres, titulada *Neurastenia* y publicada en la ciudad de Bogotá. El segundo hito es significativo porque corresponde a la publicación del ya mencionado texto *El Trabajo, Nociones fundamentales*, escrito por el ingeniero antioqueño Alejandro López. Allí se plantea, de manera muy incipiente, y por primera vez, cómo el factor humano en el mundo del trabajo comenzó a ser primordial para la valoración psicológica del trabajador y sus potenciales rendimientos, además de considerar las percepciones de estos sobre asuntos como la justicia, la serenidad, la discreción y la motivación en los lugares donde desempeñaban sus labores. Si bien la metáfora del cuerpo humano como “máquina” está presente en los análisis de López, la mención de dicho factor marca un punto de quiebre histórico en relación con la necesidad de desactivar los conflictos de clase apelando a la emocionalidad del trabajador colombiano.

El segundo subperiodo va de 1928 a 1939. Si el primer subperiodo revela una primera e incipiente mención al factor humano en el trabajo, volcando la atención a las percepciones psicológicas y la emocionalidad del trabajador colombiano, la fecha de 1939 representa un hito fundamental en torno a la creación de un primer soporte institucional de la psicología, a través de la sección de Psicotecnia, con funciones de evaluación psicológica y asociada a la Facultad de Medicina. Dicha sección, creada por la española exiliada Mercedes Rodrigo, posibilitó la creación, unos años después, en 1947, del Instituto de Psicología Aplicada de la Universidad Nacional. Esta época marcó la emergencia de una nueva manera de medir las aptitudes, no solo de los estudiantes que ingresaban a la Universidad Nacional, sino también de otro tipo de trabajadores que iban surgiendo en el panorama laboral colombiano.

El tercer subperiodo va de 1939 a 1961. Si la primera fecha significó una apertura a las pruebas psicométricas y trazó la pauta para los subsiguientes ejercicios de psicologización de lo laboral a partir de la medición de aptitudes, y así lo documenta Roselli et al (2000), tal como lo prosiguió el propio César de Madariaga, la fecha de cierre fue clave pues significó el establecimiento de la Sociedad Colombiana de Psicoanálisis en 1961 y la creación de la Sociedad Colombiana de Psiquiatría. Si el ámbito psicológico había tenido un primer soporte institucional en 1939, y luego en 1947, a partir de 1961 se constató una apertura a nuevas formas de objetivar lo laboral desde lo psicosocial.

El establecimiento de estas sociedades tuvo una estrecha relación con la posterior objetivación de los padecimientos mentales en el mundo del trabajo desde lo psicológico, a través de nuevas categorías como los complejos del proletario, el estrés, entre otros. Este fenómeno coincidió con el presunto incremento, descrito por García y Azuero (1970), en las consultas psiquiátricas y psicológicas por causa de la depresión, la ansiedad, el ya referido estrés, además de la creciente oferta de psicofármacos para combatir los efectos deletéreos en el ambiente social y laboral. Así mismo, ese aumento en la tensión emocional en los lugares de trabajo se articuló con un mayor nivel de psicologización en la gestión de las capacidades individuales.

El cuarto subperiodo va de 1961 a 1994. A partir de la primera fecha, marcada por el establecimiento de ambas sociedades y por el presunto incremento de las tensiones emocionales en el plano social y laboral, se constataron dos fenómenos complementarios. El primero consistió en la objetivación y el tratamiento de los padecimientos con el fin de rehabilitar las capacidades del individuo; el segundo hizo énfasis en las condiciones sociales y psicológicas en la relación entre el factor humano y las condiciones del trabajo. De esta manera, si el primer fenómeno procuró promover un ejercicio de diagnóstico y rehabilitación, el segundo procuró potenciar rendimientos en los lugares de trabajo, apelando a un conjunto de teorías “psi”.

Dicho de otro modo, a partir de este periodo se hizo más visible la demanda de un abanico de cualidades mentales como la fluidez, el equilibrio emocional, la movilidad, la capacidad de improvisación, adaptabilidad, la capacidad de cambiar de actitud, tener iniciativa y calidad de vida, ade-

más del imperativo mental para ser felices en los lugares de trabajo. Se trató, a la postre, de una estrategia orientada a enfrentar las situaciones adversas e introyectar la cultura organizacional y el competencialismo en las empresas. Finalmente, la fecha de cierre de este subperiodo corresponde al ya referido Decreto 1832 de 1994 sobre estrés. Este último tuvo una enorme influencia en la posterior Resolución 2646 de 2008, por la cual se establecieron disposiciones y se definieron responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y el monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Es por esta razón que el presente libro se inscribe en una perspectiva genealógica que da cuenta de la constitución de saberes, prácticas, discursos y subjetividades en una trama sociohistórica que problematiza ciertos fenómenos del presente. En otras palabras, este recorrido analítico toma como punto de partida una problemática actual, la interroga desde la historia como disciplina a través de la pesquisa de territorios poco explorados, además de rehusarse a adoptar una postura que reivindique orígenes absolutos. En ese sentido, tampoco existe una base historiográfica previa que establezca hitos capaces de servir de base o punto de apoyo para construir la periodización propuesta en este trabajo.

Como resultado de lo anterior, el libro se estructuró en dos partes. La primera, conformada por dos capítulos, se orientó hacia el análisis de ciertos padecimientos mentales en el mundo del trabajo, así como la forma en la que fueron objetivados por diferentes disciplinas, desde la medicina hasta la psicología. En el primer capítulo, titulado “De la medicina a la psicología: la objetivación de los quebrantos mentales en el trabajo”, se examinarán, a modo de introducción, una serie de padecimientos mentales durante la primera mitad del siglo xx y se explorará cómo dichos padecimientos fueron abordados desde la medicina y luego la psicología, al tiempo que se experimentaba un proceso de urbanización e industrialización nacional entre la primera y la segunda mitad de la centuria.

En el segundo capítulo, titulado “La mediación psicológica y la emergencia del estrés en el mundo del trabajo”, se analiza la apertura a una mayor psicologización de la población trabajadora en Colombia durante la segunda mitad del siglo xx. Dicha psicologización se dio a la par con una

ampliación de unos presuntos contextos de riesgo en el plano emocional. Además se analiza cómo el reposo se constituyó en una especie de terapéutica mucho más desarrollada en comparación con la primera mitad del siglo xx. También se dará cuenta de la manera en que la ampliación de este dispositivo psicológico se tradujo en una mayor presencia de los psicólogos en las empresas colombianas a partir de la década del setenta. Por otro lado, se examina la forma en que dicho dispositivo se constituyó en objeto de una estrategia de tipo publicitario. Lo anterior permite articular este creciente nivel de inquietud por los riesgos psicológicos para prevenir padecimientos emocionales como el estrés. En ese sentido, se indaga la forma en la que emergió y se objetivó la categoría del estrés y lo que solía acarrear en el plano laboral.

La segunda parte se orienta, no a la objetivación de los quebrantos emocionales de los trabajadores en Colombia, sino a examinar la gestión de su normalidad, valiéndose de los dispositivos psicológicos. Esta última parte comprende los tres capítulos restantes. El primero, titulado “Dispositivos psicológicos para el potenciamiento productivo: el poder predictivo de la psicotecnia”, da cuenta de cómo se erigieron ciertas tecnologías de detección de aptitudes laborales a través de las pruebas psicotécnicas durante la segunda mitad del siglo xx en Colombia. Este tipo de dispositivos se orientaron a seleccionar y conocer las cualidades del individuo, las características intelectuales, emocionales y, a partir de eso, optimizar y trazar los rumbos de los desempeños laborales. El segundo capítulo, “Dispositivos psicológicos para el potenciamiento productivo: del factor humano a los principios de la motivación”, da cuenta de cómo se fue instaurando un tipo de conducta psicológica en el trabajo, orientada hacia la gestión del factor humano. Lo anterior, a partir de un enfoque, por un lado, ligado al error desde la propensión a la accidentalidad y, por otro lado, vinculado con las prácticas de las relaciones humanas, su inquietud por la motivación y el liderazgo empresarial. Finalmente, en el tercer capítulo, “Dispositivos psicológicos para el potenciamiento productivo: de la medición de la motivación a la psicologización de la jubilación”, se analiza con mayor detenimiento que en el capítulo anterior el diseño de estrategias de medición y cuantificación de la satisfacción, la motivación, el clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo, aspectos todos que tomaron forma a partir de la década del setenta. En ese sentido, este último capítulo también da cuenta de cómo el imperativo de la felicidad,

la juventud y la vejez, se constituyeron en un campo de reflexión y gestión psicológica desde el plano laboral colombiano durante la segunda mitad del siglo xx.

# 1. Balance historiográfico

El libro aquí presentado tiene unos alcances mucho más específicos y limitados en comparación con la perspectiva ligada con la historia del trabajo en Colombia. Tampoco se trata, en términos amplios y de manera aislada, de una historia de la salud laboral en el país, ni de la historia de la medicina, la psiquiatría o la psicología como campos de saber en el ámbito nacional. Más bien se toma como punto de referencia la articulación de dos elementos claves para delimitar el problema investigativo: los saberes “psi” y el trabajo desde una perspectiva histórica. Dicha perspectiva permite establecer un filtro en la elección de los textos en el presente balance, con lo cual se descarta la producción académica sobre la psicología laboral elaborada desde otros campos del saber como la psicología, la ingeniería, la administración, entre otros, que no contienen un criterio estrictamente historiográfico.

A partir de estas coordenadas analíticas fue posible identificar algunos referentes en el plano internacional. Así, al revisar la producción historiográfica desarrollada en Europa y Estados Unidos sobre el tema, se encontraron algunos enfoques de trabajo. El primero de ellos, desarrollado por autores como Sarraceno (2013), Ouvrier-Bonnaz (2010), Billiard (2002), Le Bianic (2004) y Vatin (2004), se centra en el análisis de la sociedad salarial europea del siglo xx. En medio de aquel contexto examinan cómo se desarrolló el estudio de la actividad corporal y mental de los trabajadores desde una perspectiva psicofisiológica. Para ello abordan el asunto de la orientación, la selección y el reclutamiento de obreros durante la primera mitad del siglo xx, con el fin de determinar las aptitudes laborales desde la psicología experimental. El otro enfoque, desarrollado por autores como Väänänen et.al. (2012), se concentra en la historia del estrés en el trabajo desde la década del sesenta hasta finales de la década del noventa.

Este enfoque también buscó articular la objetivación de aquel padecimiento con las demandas de ciertos movimientos sociales, los cuales reclamaban un mayor nivel de atención a la vida emocional y

la democratización en las relaciones obrero-patronales en los lugares de trabajo. También hay que resaltar los estudios sobre la gubernamentalidad desarrollados en el ámbito anglosajón, en cabeza de Nikolas Rose (1990), los cuales se ocupan de la implementación de prácticas de subjetivación laboral en el ámbito europeo y norteamericano durante el siglo xx y xxi, partiendo de ciertos discursos psicológico-administrativos. Aun cuando no corresponden propiamente a las propuestas investigativas ligadas exclusivamente a la disciplina histórica, el enfoque de la sociología clínica, desarrollado en Francia a comienzos de la década del ochenta, es clave a la hora de dar cuenta del estado del arte en torno a la relación entre el trabajo y la subjetividad. Dicha perspectiva psicosociológica, desarrollada por autores como Vincent de Gaulejac (1993), centran su atención en el esclarecimiento y análisis de las problemáticas psíquicas en los procesos de desclasamiento social. El autor examina las actuales mutaciones del mundo del trabajo, ligadas al pos-fordismo, muy particularmente los conflictos y malestares de los sujetos en esta esfera laboral. También se destaca el enfoque ligado con la psicodinámica del trabajo o la psicopatología, especialmente en autores como Dejours (2009a; 2009b).

Este último vuelca la atención, no solamente a la relación entre el trabajo y la identidad desde una perspectiva subjetivista, sino, además, a la relación entre el trabajo y los padecimientos psíquicos como factores de riesgos psicosociales. El sufrimiento se constituye en este enfoque, y en especial para este autor, en una categoría analítica que permite abordar el mundo laboral desde el último tercio del siglo xx, cuyas formas de degradación se han visto reflejadas en el ámbito de los padecimientos mentales, incluido el suicidio. En suma, el examen detallado del aspecto subjetivo se erige en la clave para esclarecer los impactos de dichos riesgos en las organizaciones y en la propia psique de los trabajadores contemporáneos. Partiendo de esta misma relación entre el trabajo y la subjetividad, Christian Baudelot y Michel Gollac (2011) enfocan sus estudios en el ámbito de la felicidad y la infelicidad como dispositivos psicológicos orientados a objetivar los comportamientos de los trabajadores, pretendiendo con ello optimizar las actividades profesionales y la de los obreros.

En el ámbito latinoamericano cobran un valor de capital importancia los trabajos de autores como Gallo (2016a), Caponi (2015), Haidar (2016), Roldán (2010), Motta (2008) Pulido Martínez (2008) y Jaraba Barrios (2014). Con base en las pesquisas desplegadas por estos autores



es posible identificar tres ámbitos de trabajo estrechamente entrelazados. El primero corresponde a la exploración de fenómenos como la fatiga en el ámbito laboral y sus formas de objetivación durante la primera mitad del siglo xx. Se trata de un tipo de análisis histórico que pone de relieve, en un contexto de creciente industrialización, la intención de regular los cuerpos para reformar las almas, en virtud de un propósito centrado en la optimización de rendimientos.

Un segundo ámbito de trabajo se desprende de las pesquisas históricas sobre el concepto del factor humano vinculado con la emergencia de la fatiga y otros fenómenos como la psicotecnia, el cual procuró dar un paso adelante en ese proyecto de psicologización del ámbito laboral más allá de los análisis del cuerpo humano desde la metáfora del “motor”. Finalmente, es posible identificar un tercer enfoque investigativo centrado en el problema de la simulación, en el que se trata de resaltar el rol desempeñado por la psiquiatría francesa, la práctica medicolegal y la medicina del trabajo en la objetivación de este padecimiento en situaciones de accidentalidad laboral (Gallo et al., 2016).

En términos generales, existe un punto en común entre estos trabajos investigativos en virtud del interés por comprender las formas históricas por las que se fue estableciendo la necesidad de maximizar la seguridad corporal y mental de la población trabajadora. Se trata de esclarecer los mecanismos que vincularon la búsqueda de la salud mental y la optimización de los rendimientos desde el plano emocional, guiada por una experiencia de reingeniería permanente del cuerpo y la mente en las sociedades modernas y contemporáneas.

Aunque no corresponden estrictamente a investigaciones de carácter historiográfico, también es posible señalar un cuarto ámbito investigativo desarrollado por Hernán Camilo Pulido Martínez (2008) sobre la psicología y el mundo laboral. Sus valiosos aportes se centran en exploraciones sobre la psicologización del servicio urbano de trabajadores en Bogotá y a las reflexiones teórico-conceptuales sobre los enfoques psicológicos ligados al ámbito organizacional. Estos trabajos de Pulido son bien interesantes en la medida en que revelan una práctica que se ha venido extendiendo en los ámbitos laborales colombianos durante los últimos años. Finalmente, existe un quinto ámbito de trabajo realizado por Jaraba Barrios (2014) sobre la fundación de la psicología en Colombia y de las

herramientas psicotécnicas. Si bien su aporte es valioso al brindar pistas sobre la implementación de estas herramientas por la española Mercedes Rodrigo en la Universidad Nacional, su análisis se restringe a los procesos de admisión a dicho centro educativo y no aborda las implicaciones de estos dispositivos psicológicos en los ámbitos laborales. Por ello, a través de la presente investigación se pretende examinar un fenómeno bastante vigente en las discusiones ligadas con la psicología organizacional, pero poco explorado por la historiografía nacional como es el tema de la psicologización del mundo del trabajo en Colombia durante el periodo propuesto.

Si el anterior balance refleja una escasa atención por estos temas como fuente de reflexión historiográfica en el plano internacional, en el plano nacional esta tendencia es mucho más notoria. A pesar de que Gallo (2016a; 2016b) ha explorado el fenómeno de la fatiga, la simulación y el factor humano, sus pesquisas, por un lado, se han ubicado temporalmente en la primera mitad del siglo xx; y, por el otro, su principal objeto de estudio ha sido el análisis de la legislación laboral en Colombia, las enfermedades profesionales y las prácticas médicas, especialmente en zonas como la antigua mina de El Zancudo, ubicada en el departamento de Antioquia. De lo anterior se desprende que, a la exigua inquietud por emprender investigaciones históricas situadas en la segunda mitad del siglo xx, se le suma la atención inexistente de la historiografía nacional por examinar en profundidad, a partir de los dispositivos psicológicos, las formas de gobierno de los rendimientos laborales.

## 2. De la medicina a la psicología: la objetivación de los quebrantos mentales en el trabajo

### 2.1. La subjetividad como un principio orientador

En este primer capítulo se analizará una serie de padecimientos mentales durante la primera mitad del siglo xx, como la neurastenia, catalogada también como un efecto de la civilización moderna que aquejaba preferentemente a aquellos dedicados a los trabajos que acarreaban un esfuerzo intelectual. También se abordará la astenia de los obreros y la fatiga psicológica, esta última vinculada con la industria y el creciente sector de los servicios en el ámbito laboral. Se examinará cómo estas categorías fueron objetivadas, en principio, desde el ámbito médico, en un momento de incipiente urbanización e industrialización nacional durante la primera mitad del siglo xx.

Esta medicalización de los padecimientos mentales dará paso a una paulatina psicologización, tal como se observará, por ejemplo, con el abordaje de las presuntas anomalías y “complejos” de los proletarios durante la segunda mitad del siglo xx. Así, los dos primeros capítulos se orientarán hacia el análisis de las anomalías mentales, además de abordar la forma en que la psiquiatría, la psicología, la ingeniería y la administración, por un lado, irrumpieron como campos de saber y comenzaron a compartir espacios con la medicina (tomando como base las fuentes consultadas en referencia a la neurastenia y la fatiga durante la primera mitad del siglo xx) a la hora de objetivar este tipo de dolencias en ambas ciudades; y, por otro lado, cómo la psicologización de lo mental permitió la paulatina extensión del espectro de riesgo en el mundo del trabajo.

En principio, la consolidación de un proyecto de modernidad y desarrollo en Colombia durante la segunda mitad del siglo xx buscó el exaltamiento de una representación del bienestar y la domesticación del sufrimiento como parte de un propósito de normalización social. Se trataba de identificar los factores de riesgo y los focos patógenos, partiendo de la clara intención de regular las relaciones sociales y gestionar adecuadamente los trastornos psicosomáticos. Lo anterior se pone en evidencia

por medio de una intervención técnico-política con efectos de poder, y según dos modalidades o series que se yuxtaponen, según Foucault (2003): la serie cuerpo, organismo, disciplina e institución, ligada a una perspectiva anatomopolítica; y la serie población, procesos biológicos, mecanismos reguladores y Estado, agrupada a una perspectiva biopolítica (Foucault, 2004).

En este capítulo se interrogarán los procesos de gobierno de los trabajadores en Bogotá y Medellín, partiendo de una perspectiva vinculada con la objetivación de las dolencias mentales que los aquejaban. Lo anterior permite plantear el problema investigativo en torno a la manera en la que se fue configurando toda una economía de la vida y de construcción de una subjetividad productiva en el país. A su vez, esta búsqueda también pone en marcha la capacidad de identificar y examinar aquello tipificado como “anormal” e “inadaptado” a los lugares de trabajo. El texto procura llevar a cabo un análisis que da cuenta de las continuidades y discontinuidades alrededor de los presuntos padecimientos ligados al trabajo como la neurastenia, la imbecilidad, la fatiga mental y los complejos de los asalariados.

## **2.2. De la metáfora de la máquina y del motor humano a la psicologización del trabajador**

Si por un lado el control sobre el tiempo de los demás se convirtió en un mecanismo fundamental para hacer más fluida y adaptable la mano de obra (Harvey, 2014; Weber, 1991); por otro lado, el factor tiempo en el trabajo se tradujo en una creciente presión psicológica y física que obligó a los individuos a adaptarse a un ritmo acelerado por los dispositivos fabriles (Hopenhayn, 2001). Se trató de una norma que cobró sentido como unidad de acción orientada hacia la previsión y la medida, al trabajo feliz, atractivo para los individuos. Esto condujo a la configuración de un ideal de hombre social a partir del cual se trazó una demarcación, en el ámbito familiar, entre lo normal y lo anormal, y entre lo sano y lo enfermo. Esta polaridad se ubicó en un espacio en donde lo bueno y lo malo, el vicio y la virtud, lo enfermo y lo sano fueron objeto de un comportamiento digno de admiración, pero capaz de despertar repulsión y de desarrollar todo un arsenal de observaciones y sugerencias para el buen vivir.

En primer lugar, se tornaba esencial medir la fuerza de los seres humanos, analizar los rendimientos de su actividad, apoyada primero en las teorías mecanicistas, heredadas del pensamiento cartesiano y de De la Mettrie (1962). De acuerdo con lo planteado por Vatin (2004), Charles Augustin Coulomb, contemporáneo de Adam Smith, comenzó a plantear la necesidad de determinar la cantidad de acción que los seres humanos estaban en capacidad de proporcionar mediante su trabajo diario; es decir, medir las capacidades comunes de un ser humano promedio para determinar qué trabajo podría llevar a cabo. En este caso, el trabajo estaría relacionado con el resultado y con el gasto, es decir, con la pena o la fatiga como efecto de la acción desempeñada. El efecto físico del trabajo debía entonces cuantificarse en términos de la cantidad de acción. De modo que el ser humano se asemejaría a una máquina y, por tanto, produciría y gastaría cierto trabajo.

Posteriormente, cuando la máquina devino en motor, ya no se analizó el movimiento en términos mecánicos, sino como una capacidad energética, ligada al desarrollo de la termodinámica durante el siglo XIX.<sup>6</sup> Así que la emergencia de la fatiga en el trabajo estuvo estrechamente vinculada, no solo con la mecánica industrial, sino también con la fisiología humana. Si bien la presente investigación no tiene como objeto de estudio centrarse en el aspecto fisiológico del trabajo, también es cierto que para analizar el tránsito hacia lo mental a través de padecimientos como la fatiga psicológica, se torna fundamental aclarar, de manera general, el carácter físico de la fatiga y su relación con el gasto energético. Lo anterior se comprende a la luz del tránsito experimentado entre la fisiología a la psicofisiología del trabajo; es decir, un tránsito del sistema muscular al sistema nervioso. Dicho movimiento articuló la dimensión nerviosa de la actividad muscular, materializada en la psicofisiología del sistema muscular, con la actividad propia del sistema nervioso, expresada en la preocupación por lo estrictamente mental (Vatin, 2004). En este caso el ergógrafo, desarrollado por Ángelo Mosso (1846-1910), pretendía medir el trabajo mecánico producido y, a partir de allí, dar cuenta de las pérdidas energéticas como forma de determinar el nivel de fatiga.

Por otra parte, el miedo, el escándalo, lo oscuro, lo maloliente, lo húmedo, lo perverso, lo itinerante, lo disoluto, el frenesí y el tumulto amorfo y primitivo alimentaron las metáforas con las que se ligó el destino de los trabajadores. El cuadro de la miseria moral se advertía presumi-

blemente en altas tasas de criminalidad, extensión de la prostitución femenina, concubinato, alcoholismo, fatiga, entre otros (Díez Rodríguez, 2006). La industrialización y los problemas sociales propiciaron diversos estudios sobre la influencia de factores como la pobreza y la ocupación en el estado de salud de las personas. Pero no solo la pobreza se erigió en una variable de cuidado en aquellos análisis catastrofistas, el flujo discursivo fue descubriendo nuevos espacios de intervención, integrados en un complejo esquema de riesgos que perturbaba a estratos sociales de disímil procedencia.

Los efectos de la dilatada vida urbana sobre los individuos comenzaron a ser objeto de preocupaciones y de nuevos ramilletes de peligros. En 1881 George Miller Beard identificó la vida moderna con la neurastenia en el *American Nervousness*, al igual que Adrian Proust, autor francés del manual sobre neurastenia *L'higiene du neurasténique* (Rabinbach, 1996). Ambos autores veían la neurastenia como un padecimiento que tendía a predominar en las ciudades y sus intensos ambientes, particularmente entre la clase media y alta, y en medio de la cultura intelectual. Para el primero de ellos, el análisis de esta enfermedad tenía como referencia el equilibrio de la energía nerviosa de los individuos, por lo que existían personas con muy pocos recursos energéticos y otras a quienes les sobraba.

El aumento del trabajo, la previsión, la puntualidad, el ritmo vital y las represiones se constituyeron en un caldo de cultivo capaz de desencadenar sus síntomas (Ellenberger, 1976). Se decía que los neurasténicos mostraban con frecuencia una extrema falta de voluntad, cansancio, abulia, lo cual se veía reflejado en su desidia hacia el trabajo, visto como el peor enemigo. Esta forma de abulia como patología de la voluntad, según Théodule Ribot en su *Les Maladies de la volonté*, reseñada por Rabinbach (1996), era susceptible de padecerse debido al estilo de vida de las clases más acomodadas, particularmente las mujeres con una posición económica solvente. Según Berrios (2008), aquella abulia era entendida como una pérdida de la voluntad o deterioro del poder de desear realizar lo que se tenía pensado, lo cual incluía algún grado de parálisis obsesiva y melancolía. La evocación de estos padecimientos despertó las alarmas de la Europa decimonónica, ya que la resistencia a la ética laboral, a la productividad y a la prodigalidad del trabajo duro, se tornaba en una amenaza a los valores existentes.

Para Zorzanelli (2010), la neurastenia se remontaba a anteriores categorías como el nerviosismo, el neuroespasmo y la irritabilidad espinal, definida en principio como la astenia. Las raíces de dicho padecimiento se remontaban a comienzos del siglo XIX a través de las clasificaciones y estudios detallados sobre la excitabilidad de los órganos, realizada por el inglés John Brown y el médico francés François Joseph Victor Broussais (Zorzanelli, 2009). Sin embargo, fue George Miller Beard (1839-1883) quien definió unos perfiles mucho más claros sobre la neurastenia en el artículo *Neurasthenia, or nervous exhaustion*, publicado en 1869 en la *Bolton Medical and Surgical Journal*. En un segundo artículo publicado en 1880, titulado *A practical treatise on nervous exhaustion*, se definió de manera más clara la etiología y terapéutica de esta nueva dolencia. Allí se ubicaba en el centro del cuadro sintomatológico el cansancio físico y mental, cuyas consecuencias se veían reflejadas en perturbaciones gástricas, sexuales y neuropsicológicas, además de dolores generales, cefaleas, presión o peso en la cabeza, ruidos en el oído, miedos y dificultades de concentración, trastornos de sueño y pupilas dilatadas (Zorzanelli, 2010).

Cabe resaltar el hecho de que la neurastenia no solo era desencadenada por cierta predisposición natural o herencia mórbida de los individuos, sino que también era vista como una enfermedad ligada a los avatares de la sociedad, a los excesos y los ruidos, todos ellos demandantes de altísimas dosis de energía nerviosa. Igual sucedía con los problemas relacionados con el desgaste intelectual y la sobrecarga escolar. Se advertía que las altas dosis de trabajo contribuían de manera decidida a desgastar el sistema nervioso, lo cual estimulaba el debate respecto a la importancia de la herencia en dicha dolencia, vista como un sistema desvitalizante. Por ejemplo, para el psiquiatra Emil Kraepelin los casos de neurastenia partían de la distinción entre cuadros ocasionados por causas fatigantes y los que respondían a una estructura patológica ocasionada por la disminución de la resistencia nerviosa, de carácter innato (Zorzanelli, 2010).<sup>7</sup> Los hombres de negocios recibían el diagnóstico de exceso de trabajo, tendencias al

<sup>7</sup> Ver también: Caponi (2012). Vásquez Valencia (2015) realiza un exhaustivo análisis sobre el concepto de neurastenia. Allí examina la manera en la que este padecimiento también fue concebido, no solo como consecuencia del agotamiento físico e intelectual, sino también como resultado de algún tipo de lesión en el sistema nervioso o bien como consecuencia de una herencia mórbida. Para efectos del presente libro, se desea abordar y reproblematicar dicha dolencia a la luz de los excesos en los trabajos intelectuales, tomando en consideración el objeto de estudio de esta investigación.

consumo de opio, tabaco, así como un voraz apetito sexual que desbordaba los cauces de la razón y el juicio metódico. Este exceso de acción mal encauzado y las dificultades para mantener la atención, vinculadas con otras enfermedades semejantes como la psicastenia,<sup>8</sup> prontamente fueron desplazadas por clasificaciones distintas como la histeroneurastenia (Real Academia de Medicina, 1897) o bien la neurosis de angustia (Correa Uribe, 2008; Ojeda, 2003). El correlato orgánico de aquel mal, ligado a una presunta avería del sistema nervioso central, fue paulatinamente cuestionado por la idea de un trasfondo fisiológico en las funciones del organismo, en cabeza de autores como Pierre Janet. También sobresalieron estudios que daban cuenta de un trasfondo psíquico y sus síntomas, unido a la emergencia del psicoanálisis freudiano y su tratamiento brindado a través del despliegue de la palabra (Correa Uribe, 2008).

### 2.3. El trabajo intelectual y la neurastenia: un problema de derroche reflexivo

Para el caso colombiano, la referencia más antigua que se tiene sobre el tema se halla en el texto del italiano Pablo Mantegazza (1888), traducido por Baldomero Sanín Cano y publicado por la Imprenta de la Luz en la ciudad de Bogotá. Este libro es bastante interesante porque, en principio, pone de relieve una relación inextricable entre los discursos de la pastoral católica con ciertas premisas médicas a la hora de abordar el problema de la neurosis. La amalgama entre ambos postulados da cuenta de la manera como el concurso de estos principios religiosos, a tan solo un año de haberse firmado el concordato entre el gobierno de Colombia con la Santa

<sup>8</sup> La categoría de psicastenia, caracterizada por sentimientos de incompletitud que abarcaba operaciones intelectuales, insuficiencias psicológicas, dificultades en el matrimonio y en el trabajo, obsesiones, entre otros, duró poco tiempo a raíz del impulso del psicoanálisis. Así mismo, a pesar de poseer diagnósticos comunes a finales del siglo XIX, la psicastenia y la neurastenia provenían de lugares y autores diferentes: la primera venía de Francia y la segunda de Estados Unidos. Sin embargo, también existía una visión adicional en la cual la fatiga y la sensación de fatiga ocuparon un lugar destacado dentro de la categoría de psicastenia a finales del siglo XIX, como parte de la anterior categoría de neurastenia. La creación de la categoría de psicastenia respondió a una reacción contra la visión organicista de la neurastenia, por lo que, a diferencia de esta, obedeciese a procesos de índole mental. Pierre Janet fue el primero en dar ese paso. Según él, la psicastenia era una neurosis que agrupaba a todos los estados ansiosos obsesivos y fóbicos. En general, esta era una forma de depresión mental, caracterizada por la disminución de la tensión psicológica. Tanto la neurastenia y la psicastenia tendieron a desaparecer luego de la primera guerra mundial. Para profundizar sobre este punto, consultar: Zorzaneli (2010) y Rebollo (2002).



Sede, respondía quizás a la intención de brindar legitimidad a un nuevo campo de saber que se abría camino en medio de un contexto nacional poco urbanizado y muy confesional (González Escobar, 2005; 2007; Botero Herrera, 1996; Mejía Pavony, 2000). Así, pues, el trabajo en exceso, el incipiente despliegue de la industria moderna y la subdivisión creciente del trabajo mecánico, rompían los diques de la cordura. El reemplazo de la inteligencia del ser humano por el despliegue maquinal daba pie para que aquel se extraviara en una serie de cavilaciones fantasiosas. Por ello se tornaba esencial el desempeño de las labores en espacios poco ruidosos y donde el aire fuese puro y circulara, donde la quietud y la alimentación abundante fuesen una forma de reparar la fuerza vital para reincorporarse a las faenas cotidianas (González Escobar, 2007).

De manera que la previsión económica, la virtud ligada a la prudencia en el gasto y la pericia para adentrarse en los sucesos del futuro, propio del hombre cuerdo, trabajador y acomodado, limitaban las posibilidades de ser víctima de la neurosis. Podía caer la granizada en sus campos, realizar gastos extraordinarios para cubrir las costosas enfermedades que aquejaran a algunos miembros de su familia y sus resortes mentales estarían indemnes, igual que sus finanzas. Es llamativo advertir el contraste entre este arquetipo del burgués previsor y metódico, este *homo economicus* semejante al analizado por Sombart (1978), con la descripción realizada por Mantegazza, en relación con un individuo dedicado al periodismo.

El determinismo entre una profesión y su fisonomía moral fijaba la atención en el escrutinio realizado a su comportamiento disipado en materia financiera. Estos planteamientos estuvieron suscritos a un esquema de pensamiento ilustrado que estableció un tipo de representación alrededor de un nuevo hombre “universal”, el burgués industrial,<sup>9</sup> capaz de interrogar los valores encarnados por el noble, el eclesiástico y el ocioso (Sombart, 1978). En la propia *Encyclopédie* de d’Alambert y Diderot se

---

<sup>9</sup> Esta concepción del hombre universal, del individuo industrial, está suscrita a una representación del trabajo y su concomitante capacidad de ser medido en unidades de tiempo. Se trató de una idea que se fue consolidando a partir del siglo XIV, cuando el trabajo se erigió en el valor supremo al que se debía plegar la existencia del ser humano, marcada por la herencia de la disciplina monástica y militar. Su creciente incorporación en el paisaje de lo cotidiano hizo que los anteriores vínculos conceptuales, ligados con las nociones de “penalidad”, “dificultad”, “expiación”, “castigo”, entre otros, fuesen paulatinamente desplazados por una connotación más positiva. La urgencia por la acumulación permanente bajo la consigna de una nueva forma de ordenamiento social se reprodujo bajo la fórmula del amor al trabajo como promesa de felicidad y eficacia, legitimando al mismo tiempo los objetivos del capitalismo (Boltanski y Chiapello, 2002).

definió el trabajo como la ocupación cotidiana ligada a la necesidad de los hombres, y a la que se debía, no solo la subsistencia, sino también la salud, la serenidad y el buen juicio (Medá, 1998).

De modo que el contraste entre el hombre trabajador, consagrado a los negocios, y el periodista que despilfarraba su dinero y su tiempo para sucumbir luego ante la neurosis (Mantegazza, 1888) se erigió, en este caso, en un modelo de conducta para afrontar los desafíos impuestos por el siglo venidero. La configuración de este tipo de *habitus*, se estableció como un principio generador de prácticas capaces de suscitar unos esquemas o principios de percepción, de acción y de formas de sentir<sup>10</sup> alrededor de una cierta ética del trabajo. Lo interesante de la apreciación Mantegazza es la forma como la neurosis parecía transitar en el límite difuso entre la salud y la enfermedad, un extraño limbo que propiciaba una atención detallada a las posibles e intempestivas manifestaciones. La amplitud en las expresiones, sumada a la dificultad para definirla y descifrarla dentro de un axiomático sustrato epistemológico, hacía que el espacio favorable para su aparición fuese la de cualquier individuo, incluso el más sereno y pacífico durante algunas horas del día o bien algunos días a la semana.

Esta forma de definir a la neurosis como la enfermedad del siglo que revelaba los efectos fisiológicos y mentales de una intensa actividad diaria, también se vio reflejada en el vasto aparato teórico desarrollado por autores como Lázaro Escobar, según Roselli (1968) y por el médico bogotano Julio Rodríguez Piñeres. Diez años después de la traducción del texto de Mantegazza, el 10 de noviembre de 1898, se publicó en Bogotá la tesis de grado en medicina y cirugía, dirigida por el médico Carlos Esguerra y escrita por el propio Rodríguez Piñeres, titulada *Neurastenia*. La importancia de dicho documento reside en que, probablemente, fuese el primer texto escrito por un colombiano en el que se analizaba en detalle el fenómeno de la neurastenia y su relación con el mundo laboral.

Si bien el documento traducido por Sanín Cano hacía alusión a la neurosis o neurosismo, la publicación del médico bogotano hacía una

---

<sup>10</sup> A la luz de lo analizado hasta ahora, se ha considerado “natural” que las personas tengan una disposición a trabajar y más aún a trabajar de ciertas formas (productivas), no obstante, desde la perspectiva de Bourdieu (1998), estas disposiciones responden al cruce entre las posiciones en el campo social, las tomas de posición y las mismas disposiciones; las tres están distribuidas de forma asimétrica.

mención más directa y precisa del concepto de neurastenia o neurosis neurasténica.<sup>11</sup> Según él, y en correspondencia con lo afirmado por el autor italiano unos años atrás, esta forma de neurosis denominada neurastenia se expresaba a través de un abuso de las sensaciones, el sobrecargo permanente del cuerpo y el espíritu que, articulado con la predisposición hereditaria, era capaz de excitar el sistema nervioso de las personas que trabajaban y deambulaban en las ciudades. El temor frente a la capacidad destabilizadora de los centros urbanos, sumado a las posibles insuficiencias hereditarias de los individuos, despertaba una enorme expectativa por el futuro más próximo del país (Rodríguez Piñeres, 1898).

El cruce entre los desarrollos teóricos sobre la raza, el trabajo y los estilos de vida (Solano, 2011; Villegas, 2014) se establecieron en ambas ciudades como elementos claves para comprender este tipo de afirmaciones. En dicho proceso se puso en marcha una representación de las propias fuerzas del ser humano para actuar y modificar el entorno a su disposición, constituyéndose así como productor de vida y sostén del proceso vital en aquellas ciudades.<sup>12</sup>

La pendiente de una progresiva degeneración y la neurastenia formaron en el discurso de Rodríguez Piñeres una alianza estrecha que reflejaba la presunta veracidad de las desigualdades naturales. Estas afirmaciones eran herederas de los planteamientos realizados por el conde Buffon más de cien años atrás y de conformidad con las afirmaciones de August Morel alrededor de la degeneración y las patologías mentales (Gutiérrez, 1998; Canguilhem, 1995; Cardona Rodas, 2005; Geulen, 2010; Villegas, 2007). De igual forma, el querer ir más allá de sus posibilidades inmediatas, la tenaz lucha por hacerse a un lugar respetable en el trabajo, el deseo de sobresalir laboralmente en un ambiente imbuido de estímulos mundanos, instauraba en la mente de las personas un sobrecargo general del sistema nervioso. Para Rodríguez Piñeres (1898), al igual que para Mantegazza

<sup>11</sup> Para Freud (2010), la neurosis, particularmente la neurosis de angustia, tenía un cuadro clínico distinto al de la neurastenia, aunque este último siempre hiciese parte del complejo cuadro de las neurosis.

<sup>12</sup> Ya en la Nueva Granada, a finales del siglo xviii y comienzos del xix, con la introducción de las reformas borbónicas y el plan de acción del visitador Mon y Velarde, se abrió paso a un discurso y a un imaginario que invocó el valor de esta actividad como requisito para el progreso del reino y, posteriormente, como motor del desarrollo de la república. Dijo el propio Diego Martín Tanco (1792), según reseña Silva (2010): “Un reino rebosante de habitantes no estará bien poblado si estos no son laboriosos y no se encuentran útilmente empleados”. Ver también: Peláez (2011); Alzate Echeverri (2007); Jiménez Meneses (2013) y Pérez Morales (2011).

(1888), en los grandes trabajadores del pensamiento, como los escritores o entre quienes se sumergían en la vorágine de los negocios, el comercio, la política, la medicina, el ejército y la docencia (Delgado, 1910), se podía constatar verdaderos raptos de depresión cerebral (Rodríguez Piñeres, 1898).

Si para ellos dos la neurastenia no parecía aquejar a las profesiones desprovistas de cuidados especiales o que requerían un trabajo poco considerable en términos psicológicos (Rodríguez Piñeres, 1989), lo cierto es que otros autores de la época desarrollaron una visión diferente sobre los efectos del trabajo mental en sectores poblacionales como los obreros. Por ejemplo, Miguel María Calle (1910), médico de la empresa minera El Zancudo, ubicada en el departamento de Antioquia, escribió un artículo titulado “Astenia de los obreros”. Allí afirmaba que la categoría neurastenia, que definía un sinnúmero de manifestaciones mórbidas, estaba siendo reemplazada por la categoría astenia, la cual abarcaba distintas modalidades de agotamiento físico y psíquico. La relación entre las precarias condiciones sociales y el padecimiento de aquel mal trajo aparejado una connotación mucho más estrecha en relación con la pobreza y con enfermedades orgánicas como la tuberculosis, la gripa y la albuminuria (Calle, 1910). Así, a diferencia de la neurastenia, que parecía aquejar a un sector poblacional privilegiado y vinculado con los trabajos intelectuales a comienzos de siglo, la astenia se describía como un padecimiento que afectaba a un sector poblacional mucho más amplio y ubicado en la base de la pirámide social.

La astenia no solo tenía como consecuencia la pérdida de los empleos y el consiguiente quebranto fisiológico por cuenta de la precariedad económica a la cual se veían arrastrados; dichos quebrantos también desencadenaban, por sí mismos, graves episodios de astenia como modo de reiniciar aquel círculo pernicioso. Lo anterior, sumado a los bajos salarios, hacía que los obreros y sus descendientes fuesen candidatos perfectos para sufrir las consecuencias mortales de aquel mal y su concomitancia con las nocivas influencias socioeconómicas: alimentación deficiente, habitaciones estrechas y mal ventiladas, ausencia de agua potable, vestidos insuficientes, excesos de trabajo para los niños (Calle, 1910).

Esta situación debía poner a los galenos frente al reto de analizar cómo los acontecimientos políticos sucedidos en Colombia durante aque-

lla época habían contribuido a deteriorar las condiciones fisiológicas y mentales de los jornaleros más desfavorecidos (Calle, 1910). Antes de la guerra de Los Mil Días, según él, había mejores salarios y los artículos de primera necesidad no ostentaban, al parecer, los precios escandalosos que se vislumbraban en el año en el cual se escribió el artículo. Por tal razón, la reivindicación de un pasado bucólico contrastaba con la visión pesimista presentada por Sanín Cano en su traducción del libro de Mantegazza. Si en este último se vislumbraba un nuevo futuro con el cambio de centuria, quizás más promisorio, que dejaba atrás las incidencias nefastas del siglo XIX sobre la psique de los trabajadores europeos (Mantegazza, 1888), en el planteamiento de los autores colombianos se invertían los términos del análisis para dar cuenta de la crítica situación nacional.

Dicho de otra forma, si la neurastenia parecía replegarse en el ámbito europeo, de acuerdo con el planteamiento del autor italiano, para los autores colombianos como Calle, sucedía todo lo contrario. En este último, por ejemplo, se volcaba el análisis sobre las transformaciones culturales, económicas y sociales que experimentaba el país durante el cambio de siglo. Con esto, según él, se dejaba atrás un periodo de tiempo caracterizado por un estilo de vida rural y carente de estímulos desestabilizadores para la psique humana, en espera de ingresar a una nueva época más convulsionada (Calle, 1910).

Estas descripciones se ubicaban en un contexto local marcado por un modelo agroexportador, promovido primordialmente por el café y los sectores de enclave, que se había constituido, desde finales del siglo XIX, en la principal fuente de crecimiento económico en el territorio nacional. A finales de siglo no existía un proyecto consolidado de economía nacional integral, lo cual se veía reflejado en la fragmentación regional y el escaso desarrollo de la infraestructura industrial (Sánchez Rodríguez, 2009). Dar vida a la nación industrial soñada por los letrados del siglo XIX conllevaba superar las barreras geográficas a través de la implementación de medios de transporte capaces de acortar las distancias entre las regiones, y de dichas regiones con el mundo. Colombia pasaba de un siglo al otro aislada del mundo, caracterizada por la anarquía política, con hiperinflación, devastada por una cruenta guerra civil y con una industria manufacturera a pequeña escala (Kalmanovitz, 2015).

Si bien la política proteccionista iniciada por Rafael Reyes a comienzos del siglo xx tuvo una influencia decisiva en la industria de los ladrillos, las gaseosas, las textilerías, además de la ampliación de algunas vías férreas, la incidencia del sector industrial en la economía nacional seguía siendo marginal. No obstante, el aumento de tamaño de ciudades como Bogotá y Medellín (Castro-Gómez, 2009), el incremento de la velocidad en los desplazamientos por los nuevos medios de transporte como el tranvía y los ferrocarriles, el mejoramiento en el sistema de alcantarillado e iluminación fueron el reflejo de esa mixtura entre aquella comunidad de trabajadores intelectuales decimonónicos con los artesanos, comerciantes y aquellos otros vinculados con la incipiente economía industrial que empezaron a despuntar en ese periodo.

A raíz justamente de la pluralidad de sentidos ofrecidos por una época caracterizada por el tránsito de una vida rural a una urbana, se hacía gala de una serie de denuncias frente a la pérdida de la rectitud moral y la avidez de la nueva economía moderna. Este frenesí se proyectaba en el anhelo de emprender fantásticas empresas de minas, ferrocarriles y bancos. Detrás de esta situación reinaba una serie de personajes salidos del quicio, individuos que emigraban heridos por la imposibilidad de hacerse reconocer los méritos laborales que creían tener, convirtiéndose en árbitros para todas las cuestiones políticas, sociales y económicas. Así, todo aquel que pasaba los muros de ciudades como Medellín era confundido, arrastrado por la multitud y por aquella atmosfera caldeada por la neurosis y el servilismo (Uribe, 1907).

Cabe destacar que dichos señalamientos no ponían en cuestión el valor supremo del trabajo por las riquezas que proveía, o bien por su capacidad redentora en términos morales. El anhelo de sistematizar e interiorizar la disciplina laboral y de hacer del lugar de trabajo un sitio orientado hacia la moralización social, tuvo como telón de fondo la necesidad del cálculo, el deber y la templanza a través del estímulo financiero (De Gaudemar, 1991). A partir de lo anterior subyacía una idea de cierta aritmética moral ligada al desarrollo del mundo moderno, en la cual el trabajo se estableció como el soporte cotidiano del vínculo social (Temas, 1942a).

Por consiguiente, el debilitamiento del alma, puesto de relieve en experiencias mórbidas como la neurastenia, tuvo como contrapartida una representación del trabajo semejante al de una ley de la naturaleza física

y moral que operaba en los seres humanos. Todas las facultades eran vistas como poderes activos que debían ponerse en marcha por medio de la acción permanente, una especie de prototipo de engranajes que requerían de una vigorosa fuerza propulsora (Temas, 1942). En suma, algunos rotativos de comienzos de siglo, como el caso del periódico *El Sol* (1914), hacían de la experiencia y el gusto por la vida un elemento inextricablemente unido al trabajo arduo. La vida en ocio, así entendida, era vislumbrada entonces como una ausencia, una carencia de fibra vital, un instrumento de acero en estado de lenta e inexorable oxidación.

En resumen, la representación de la vida moderna de comienzos de siglo, marcada por el creciente proceso de urbanización y de diferenciación social y laboral, aunque muy incipiente para el caso colombiano, abrió un espacio de análisis alrededor de padecimientos mentales, como la neurastenia, asociados al torbellino ofrecido por el trepidante ritmo del trabajo intelectual. No obstante, desde otro punto de vista, la ausencia de actividad también fue concebida como un elemento capaz de alterar el equilibrio psíquico, además de atentar contra el “progreso nacional”. Incluso a mediados de siglo Mora Naranjo (1949) afirmaba que uno de los riesgos en la iniciación en la vida del trabajo manual, arduo, disciplinado y constante era la educación mal orientada. Así, si el trabajo intelectual era visto como un desencadenante de padecimientos psíquicos a comienzos de siglo, también se representó, para el caso específico de las cavilaciones literarias, como una actividad poco productiva derivada de una mala orientación en las instituciones educativas.

Lo anterior estuvo ajustado a un contexto en el que el arribo de los gobiernos liberales de la década del treinta se articuló con un crecimiento significativo de la industria. La interrupción del crédito externo a raíz de la depresión de 1929 y el descenso en los precios del café produjeron una baja en las importaciones. Las élites fueron abandonando el modelo de libre cambio por uno de mayor intervención estatal, lo cual se vio expresado en que para la década del treinta el proceso de industrialización, concentrado fundamentalmente en bienes de consumo, ya no era un fenómeno tan aislado como a comienzos de siglo (Archila, 2003a). La tecnología empleada para el establecimiento de este tipo de dispositivo industrial no era tan compleja, tenía menor intensidad de capital y no se enfocaba en producir otros bienes o servicios. Se trató de un proceso enfocado en la ampliación y mejoramiento de la infraestructura, además

del aumento de la demanda amparada por los patrones de consumo y el incremento del proceso de urbanización.

Por otro lado, la crisis económica por la que atravesó el país durante la década del treinta fue vista como un fenómeno que dio lugar a estados patológicos durante los años siguientes (Mejía, 1932). A la exigente vida de los abogados, médicos, profesores, soldados, literatos y sacerdotes, entre otros, se le añadieron los señalamientos cada vez más recurrentes contra la población obrera y los empleados a partir de las décadas del treinta y del cuarenta (Temas, 1942a). Si durante las primeras décadas del siglo xx se experimentó un crecimiento de la industria nacional, fue durante la segunda posguerra cuando se acentuó dicha tendencia a través de un proceso más consolidado de sustitución de importaciones. La intervención estatal, producto de las restricciones del flujo comercial ocasionado por la guerra, se hizo mucho más notoria en temas como el control de importaciones y exportaciones, el otorgamiento de subsidios directos e indirectos a empresas industriales y la participación del sector público en la relación entre proveedores, productores y canales de distribución.

Estas medidas fueron acompañadas con la creación del Instituto de Fomento Industrial en 1940, que favoreció el montaje de la industria química, de caucho y metalúrgica. En resumidas cuentas, esta época puso de presente el tránsito entre un modelo de industrialización basado en la producción de bienes de consumo a un tipo de industrialización más complejo y orientado a la producción de bienes intermedios (Garay, 1998). Entre los bienes de consumo sobresalieron: alimentos, bebidas, tabacos, textiles, confecciones, muebles de madera, imprentas e industrias varias. Los bienes intermedios más sobresalientes fueron: papel, cuero, caucho, productos químicos, derivados del petróleo, minerales no metálicos y minerales básicos (Arango, 1983). Solo entre 1950 y 1960, según Henderson (2006), la industria creció un 89,5 %; además, entre 1966 y 1974, el país experimentó un alto ritmo de crecimiento, alcanzando 6,6 % en el PIB y 7,9 % en la producción nacional (Sánchez Rodríguez, 2009).

A ello se le añadió que la segunda posguerra dio paso a la consolidación de otras actividades económicas como transporte, sector financiero, comunicaciones y servicios públicos modernos. Lo anterior se tradujo en el incremento del trabajo asalariado (distribuido en peones, obreros y empleados) entre finales de la década del treinta y comienzos de la del



sesenta. En efecto, según Ocampo (1987), el sector servicios acrecentó su participación en la generación de ocupaciones del 21 % en 1938 al 45 % en 1984.

El incremento de los dispositivos fabriles y, por ende, la mayor representatividad del obrero (aunque no solo de ellos) en la estructura productiva del país puso en juego una atención más marcada por los conflictos y los peligros suscitados dentro de sus espacios de acción. En términos generales, no solo la lectura, la comodidad, los placeres y el reposo físico en favor del trabajo intelectual despertaron las alarmas por lo que pudiesen inducir. El sufrimiento y las penurias (Isaza, 1920), el sometimiento a otros entornos malsanos y hostiles (Ortiz, 1936), el abuso de estimulantes y enfermedades como la influenza (Temas, 1942b), además de las características propias del trabajo obrero, también fueron vistos como potenciales elementos desestabilizadores de la arquitectura mental de las personas. Así, pues, la paulatina diversificación de la estructura laboral en el país también tuvo su correlato en la objetivación de las carencias y los esfuerzos realizados por los trabajadores mediante otro tipo de padecimientos como la fatiga psicológica.

## 2.4. La fatiga psicológica en el mundo del trabajo

El anhelo por escudriñar los desórdenes espirituales a finales del siglo XIX y durante el transcurso del XX, así como la búsqueda por clasificar comportamientos y sufrimientos, no solo se tradujeron en la descripción de categorías nosológicas, sino que también pusieron en marcha toda una batería de análisis alrededor de ciertas sintomatologías estrechamente vinculadas a la neurastenia o la psicastenia, como fue el caso de la fatiga. Para Rabinbach (1990), el discurso de la fatiga y la energía se articuló con las ciencias naturales, además de la fisiología, la medicina y la psicología, con el fin de intervenir positivamente en el entorno espacial de los individuos.

En este caso en particular, la fatiga física y la fatiga psicológica se asociaron con los desórdenes modernos, enfermedades ligadas a la industria, algunas de ellas supeditadas al desgaste de energía y a la propia neurastenia. Las consecuencias de la fatiga, según el autor, se coligaron con el alcoholismo, el consumo de opio, la mala educación, el crimen y la desintegración de las familias, así como la degradación fisiológica, la

degeneración y el descontento en el trabajo. Estos enfoques abordaron la fatiga en términos de los tiempos de reacción ante la máquina o los requerimientos de la oficina, bajo un ambiente organizacional adverso. Estos puntos de análisis marcaron una diferencia en relación con lo planteado por la neurastenia. Si en esta última el motivo del desarreglo mental estribaba en la desmesura experimentada por ciertas acciones introspectivas y reflexivas, ligadas a la vorágine “civilizatoria” y al trabajo inmaterial de comienzos de siglo, la fatiga pareció establecer una relación un poco más estrecha con una franja poblacional ubicada en la base de la pirámide social.

A partir de allí se estableció una correspondencia mecánico-fisiológica alrededor de los conceptos de trabajo, esfuerzo y fatiga, como un medio orientado a favorecer los buenos rendimientos, la fuerza corporal y las buenas costumbres. Sin embargo, la concepción fisiológica, atada a la metáfora del motor humano, comenzó a experimentar una lenta transformación a medida que el despliegue de la racionalidad productiva comenzó a ir de la mano con la intensificación de la vida emocional. Incluso Max Weber afirmaba que era necesario distinguir la fatiga “objetiva”, basada en procesos materiales de consumo de energía, del sentimiento “subjetivo” de la fatiga, cuyo problema y curso psíquico era un asunto que le correspondía a la psicología. Dicha sensación subjetiva y psíquica se articulaba con situaciones que trascendían el mero agotamiento físico, como el interés en el trabajo, la satisfacción y los estados de ánimo (Weber, 2009). Es precisamente en este punto en el que se inscribe el problema investigativo expuesto acá, toda vez que la preocupación por la salud mental en los trabajadores comenzó a descollar cuando la metáfora del cuerpo como motor mostró sus límites.

De acuerdo con lo analizado hasta ahora, promediando la mitad del siglo se hicieron más visibles las complejidades y variedades en las apreciaciones sobre los quebrantos mentales en el mundo del trabajo, tal como se desea hacer hincapié en el presente capítulo. Estas apreciaciones no solo se centraron en relación con la exuberancia de las neurosis y sus efectos en el ámbito laboral, sino también sobre las carencias ligadas a deficiencias mentales y sus efectos en la productividad nacional, además de fenómenos como la fatiga psicológica, los presuntos complejos del proletario y el estrés.

Para efectos de lo que se desea examinar durante todo el capítulo, el pensamiento de Foucault contribuye a entender el espacio del saber desde la fatiga psicológica hasta el estrés, a partir de una serie de enunciados articulados (Foucault, 1970; Agamben, 2009) que les brindaron coherencia y legitimidad a los planteamientos sobre estos padecimientos. Dicho en otros términos, en este caso el plano del saber, constituido en un recurso teórico, permitió desentrañar la aceptabilidad y legitimación de los discursos y las prácticas sobre la salud mental de los trabajadores en Colombia durante la segunda mitad del siglo xx.

La fatiga fisiológica y la psicológica respondían a dos realidades diferentes. Mientras la primera volcaba la mirada sobre la energética muscular y el cálculo del rendimiento, la segunda se orientó hacia un enfoque psicopatológico (Vatin, 2004). Para Friedman (1956), en la obra de Taylor no existía mayor referencia a la fatiga psicológica, cada vez más visible en las profesiones en las que la atención se empleaba en la alimentación, la vigilancia y la regulación de las máquinas. Desde la perspectiva esgrimida por la Organización Científica del Trabajo, la preocupación principal se centraba en la maximización de la producción, la eliminación de la simulación, la cuantificación y optimización de los movimientos en la ejecución del trabajo, la selección científica y la diferenciación entre los trabajos de administración y los de ejecución. Para Taylor y Fayol (1987), mucho se había dicho alrededor de la fatiga causada por el exceso de trabajo, pero, de acuerdo con ellos, si bien aquello despertaba las alarmas, su mayor preocupación era la insuficiencia en el pago de los salarios. En consecuencia, el análisis de la fatiga era rudimentario dentro de sus planteamientos, al tiempo que su enfoque se centraba en las perspectivas económicas y productivas que podrían generar la optimización del trabajo cotidiano en la industria.

Para el caso colombiano, la referencia más antigua sobre el tema, a juzgar por las fuentes disponibles, se encuentra en un texto escrito por Benjamín Martínez en el año 1894, titulado *La fatiga intelectual en las escuelas*. En general, el documento presentado se enfocó en el análisis de la capacidad intelectual de los niños para el trabajo, los horarios y programas escolares en las escuelas primarias del país, como una manera de educar sin fatiga ni violencia. Sin embargo, también se señala la forma más conveniente de trabajar, partiendo de la diatriba lanzada contra el exceso de tiempo libre. El trabajo, pues, era visto como una fuente de

salud y de fuerzas renovadas (Martínez, 1906). La discusión fue planteada por varios autores ya mencionados en el presente libro, desde Julio Rodríguez Piñeres (1898), Miguel María Calle (1910), hasta Emilio Morales, tal como lo examina de manera muy detallada el historiador Óscar Gallo (2016b). No obstante, si bien se plantearon diferentes discusiones alrededor de la fatiga, esta categoría aún estaba estrechamente vinculada con padecimientos como la neurastenia y la astenia de los obreros, tal como se tuvo ocasión de analizar en la primera parte del presente capítulo.

Ahora bien, respecto al método ergográfico, es interesante destacar la tesis para optar al doctorado de medicina y cirugía en la Universidad Nacional, escrita por Manuel J. Gaitán en 1946, varias décadas después de que Angelo Mosso lo promocionara en Europa (Vatin, 2004). La principal preocupación de Gaitán se centraba en las necesidades pedagógicas y en la capacidad de adaptación de la fuerza productiva del país. Allí parecía delinearse una preocupación, no solo por el aspecto fisiológico, sino también por el temperamento de estudiantes y trabajadores. La tentativa de medir al ser humano mediante el ergógrafo fue un motivo para que el autor desplegara todo un arsenal teórico y empírico a la hora de calcular el gasto energético.

En sus planteamientos se tornaba evidente la herencia de Lavoisier y Coulomb, además de Jules Amar, en lo concerniente a la comprensión del cuerpo humano desde un enfoque fisiológico. Dicha perspectiva fisiologista de Gaitán (1946) se revela cuando describió el principio de la ergografía como herramienta para medir el trabajo ejecutado en el ergógrafo y las reacciones que experimentaba con la fatiga el músculo cansado (Gaitán, 1946). De modo que el cansancio muscular se debía a un esfuerzo prolongado y continuo de un músculo o conjunto de músculos. Estos últimos, al contraerse, producían calor que solo podía originarse en los fenómenos químicos que se efectuaban en el tejido muscular (Gaitán, 1946).

A partir de este primer cálculo se ofrecía la imagen de un encuadre científico capaz de extraer un principio de clasificación por tipologías humanas, atendiendo a los resultados de medición del ergógrafo. Estaba el tipo abúlico, cuya fuerza física era casi nula y, por consiguiente, solo podía levantar un peso muy pequeño y producir un trabajo mínimo. También resaltaba el individuo asténico, caracterizado por hacer poca fuerza;

el tipo corriente, quien realizaba una fuerza normal, sin que, para este caso, Gaitán brindara mayores detalles con los cuales definir los parámetros de la normalidad. El individuo atlético, cuyo despliegue de fuerza se tornaba muy elevado. Y por último, el individuo atlético fuerte, caracterizado, según él, por poseer muchísima fuerza (Gaitán, 1946).

Esta caracterización desarrollada a partir de conceptos como la fuerza, no era lo suficientemente clara a la hora de determinar las fronteras entre una tipología y otra. Igual sucedía con su intento de cruzar las consideraciones físicas, apelando al estudio del músculo, con las consideraciones mentales y a través de nociones como temperamento. Cabe añadir que el desarrollo teórico de Gaitán se llevó a cabo cuando, ya desde comienzos de siglo, se habían revelado varias críticas a las bondades de la ergografía (Gaitán, 1946). Se señalaba la dificultad, si no la imposibilidad, de medir la fatiga psicológica. No era posible medir este tipo de fatiga por medición del gasto energético, como se hacía con la fatiga fisiológica. El tránsito de lo fisiológico a lo mental estuvo atravesado por la sociologización de la problemática, vinculándola con situaciones puntuales como la monotonía y la presión jerárquica en los sitios de trabajo (Gaitán, 1946).

Por ejemplo, en 1937 el médico Emilio Morales mencionó la monotonía en el trabajo y la reacción del individuo, ligados a la fatiga psicológica. Tal como sostiene Gallo, Morales abordaba el problema de la fatiga a partir de la fisiología del trabajo o fisiología industrial, esta última asociada con una perspectiva psicosocial (Gallo, 2016b). Así, dicha perspectiva parecía tornarse cada vez más visible en diferentes ámbitos laborales, como los trabajos de oficina. El escritor bogotano J. A. Osorio Lizarazo (1937) realizaba una sombría descripción del trabajo realizado en aquellas oficinas:

Todas las mañanas, cada pieza, cada empleado, se inclina sobre los papeles y penetra dentro de la rutina. Una perezosa rutina de laxas esperanzas, de tibias ejecuciones, de limitadas y problemáticas perspectivas, dentro de la cual se va diluyendo la personalidad, perece la iniciativa y se asfixia el individuo. La espontaneidad ha perecido. Después se extiende una ficción de trabajo, en la cual cada uno trata de dar una sensación de laboriosidad, cuando en realidad sólo espera con impaciencia la hora de salida o el día de fiesta (p. 99).

También existían otros factores mentales para analizar asuntos como la experiencia del trabajador, el interés, el grado de responsabilidad, el

temor, la emoción, la ansiedad, la pena. Todo lo anterior se constituyó en un entramado de fenómenos y estados claves para descifrar, ya desde la década del treinta del siglo xx, la forma en que este tipo de fatiga permitió desentrañar los resortes sintomatológicos en los lugares de trabajo. Las condiciones socioespaciales y los hábitos del trabajador jugaron un papel importante en los planteamientos de Morales (1937) en aspectos puntuales como las obligaciones con la familia y el país, algunos excitantes como el alcohol y el tabaco, las relaciones sexuales, la distribución espacial de las viviendas, la distancia entre los hogares y el trabajo, la incompreensión del trabajo, los excitantes de velocidad, la actitud mental frente a la dirección de la empresa o fábrica, los sentimientos religiosos, patrióticos, entre otros (Morales, 1937).

De acuerdo con él, este padecimiento psicológico partía de una sensación subjetiva y de una cierta influencia que pudiesen tener en el individuo estos elementos recién mencionados. Adicionalmente, la falta de entusiasmo de los trabajadores, la “nerviosidad”, la pérdida de tiempo en el trabajo, la pérdida del sentido moral, definidas todas como signos indelebles de fatiga, ofrecieron una alternativa de análisis a la psicología individual respecto a las necesidades de potenciar los rendimientos individuales. En realidad, dicho carácter individual también entrañaba una serie de rasgos morales y sociales muy evidentes, tales como actitudes negligentes, inquietas, indiferentes, además de la búsqueda de excitaciones derivadas que podían llegar a alterar el orden establecido (Morales, 1937).

Los reflejos sociales de la fatiga promovieron la alerta sobre el riesgo de un nuevo tipo de enfermedad social, expresada a través de la desconfianza y la nefasta improductividad de las masas (Morales, 1937). Por consiguiente, la preocupación ocasionada por la fatiga anulaba supuestamente la capacidad para el trabajo y la producción de los individuos. A partir de la segunda mitad de la década del cuarenta, autores como De Madariaga (1946) comenzaron a volcar la atención sobre los efectos de la mencionada monotonía en el sistema nervioso, recomendando el reposo como forma de aminorar los efectos de este padecimiento. Así, el objetivo de ponderar y maximizar el tiempo laboral se configuró como una estrategia orientada a definir una subjetividad estable, cuyos resortes morales concordaban con los perfiles psicológicos y ocupacionales requeridos por los empresarios de la época.

Al analizar en detalle las fuentes disponibles, particularmente en lo que concierne a lo planteado por el médico Emilio Morales a finales de la década del treinta, no se hacía referencia a estrategias de medición, pero sí se aludía al vínculo existente entre la fatiga y la neurastenia. Fue solo a partir de la década del cincuenta, pero muy particularmente durante la década del setenta del siglo xx, cuando se implementó una manera mucho más precisa de analizar la fatiga psicológica de los trabajadores como parte de ciertas fórmulas alejadas del taylorismo.

En otro tipo de publicación como la revista *Cromos* del año 1959, se describieron las tipologías de lo que allí referían como “homeotermos degenerados” (Cromos, 1959), caracterizados por su completa falta de capacidad para restablecer sus equilibrios biológicos. Si la falta de interés se asoció con el rigor de ciertas condiciones deficitarias propias del entorno del individuo, o bien dentro del individuo mismo, lo que preguntaron otras publicaciones como *Cromos* (1959), por el contrario, era que la comodidad misma se había constituido en el fermento propicio de la fatiga. Esta última se relacionó, en principio, con el tránsito del sistema muscular al sistema nervioso. Es decir, por la importancia del estudio de la dimensión nerviosa en la actividad muscular desde el esfuerzo, medidas a través de dispositivos como el ergógrafo, se daba cuenta de un fenómeno ocasionado por el exceso de rendimiento.

Para el propio Angelo Mosso, la fatiga se relacionaba con la depresión de las fuerzas, determinada por la acción del pensamiento o el movimiento, produciendo efectos sobre las fuerzas nerviosas. Sin embargo, la característica de este fenómeno, según el artículo de *Cromos* de finales de la década del cincuenta, radicaba en lo errado de intentar explicar la manifestación de la fatiga como efecto del exceso de trabajo (El Correo, 1968):

Muchas gentes se quejan de que sus trabajos los están matando. Pero es difícil imaginar una tarea que cuadre realmente con esa descripción. No es el trabajo el que afecta la energía emocional de la persona. Cuando está descontento con su trabajo o sufre de presión imaginaria o real de sus superiores, excusa la falta de entusiasmo en la tarea con la queja de que el trabajo es excesivo, enfermizo y matador. Esto es injusto no sólo hacia el patrón, sino también hacia la familia (p. 13).

Esta preocupación por las manifestaciones mentales de la fatiga estuvo estrechamente atada con la emergencia de la ergonomía en Colombia, a

mediados de la década del setenta. Según lo planteado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 1960, citado por José Augusto de la Coleta (1991), la ergonomía se valía de las ciencias biológicas, conjuntamente con las ciencias de la ingeniería, en procura de obtener el óptimo ajuste entre el ser humano y su trabajo, esperando asegurar la eficacia y productividad. En síntesis, la ergonomía partía del estudio del ser humano y su interacción con el medio, tomando en consideración los postulados de disciplinas como la fisiología, la ingeniería y la psicología.

Como consecuencia de ello, se impuso la necesidad de evaluar los efectos mentales de la administración científica del trabajo, señalada de ser deshumanizante por el ingeniero español Jorge Forcadas Feliu (1978), doctor en Ingeniería de la Universidad de Madrid y director de Planeación de la Universidad Nacional de Colombia, en su sede de Medellín, a finales de la década del setenta. A diferencia de lo mencionado a comienzos del siglo respecto a la necesidad de promover el reposo mental para ciertos intelectuales aquejados de neurosis, tal como se analizó a comienzos del presente capítulo, Forcadas (1978) recomendaba la actividad y no el descanso para paliar los efectos de la fatiga psicológica, además de reivindicar la ambición, la búsqueda de beneficio y algunos tratamientos medicamentosos, sin entrar en más detalles al respecto.

Si a primera vista los efectos de la ambición desmedida en el mundo urbano parecían aquejar de neurastenia a cierto tipo de profesionales y comerciantes durante la primera mitad del siglo xx, para el ingeniero español, a finales de la década del setenta, la certidumbre del trabajo, la acción y el anhelo de copar el tiempo en actividades provechosas, se constituyeron en una verdad capaz de conminar la fatiga. En este caso, el estatuto epistemológico de la neurastenia y la fatiga parecían ocupar lugares diferentes.

Ahora bien, pese a la diferencia advertida alrededor de una y otra, esta última también podía emerger frente a la perspectiva del trabajo o como un resultado del trabajo mismo (Forcadas, 1978). De acuerdo con él, el primer caso estaba emparentado con el descontento, el desinterés en las labores desarrolladas o bien con la duda de poder llevar a cabo las tareas encomendadas por los patrones. De otro lado, la fatiga psicológica como resultado del trabajo se materializaba a través de los quehaceres monótonos y pobres en acontecimientos interesantes para el trabajador (Forcadas, 1978). De ahí que se esbozara la necesidad de auspiciar un espacio de



autorrealización y motivación para suprimir el síntoma de aquel padecimiento y, en últimas, combatir eficazmente la neurosis de los obreros.

Así pues, durante toda la segunda mitad del siglo xx y por lo menos hasta comienzos de la década del noventa, la fatiga psicológica se asoció con la pérdida de las capacidades funcionales de los individuos debido a fenómenos laborales como la mala supervisión y dirección en los sitios de trabajo, la responsabilidad mal delegada, el bloqueo en los ascensos, el conflicto entre los cargos de dirección, la insatisfacción con el salario, la falta de motivación y el trabajo rutinario; todas labores con altas dosis de concentración mental, marginalización en los procesos de decisión, contaminación ambiental, entre otros (Estrada Muñoz, 2011; Suárez y Useche, 1991).

A partir de las fuentes consultadas, no se tornaban visibles las referencias directas a la devoción religiosa como una suerte de determinante para el establecimiento de un principio moral en los lugares de trabajo. Los principios religiosos que fomentaban un tipo de vida austera, previosora y disciplinada, comenzaron a compartir espacios con ciertas fórmulas psicológicas, establecidas en un coeficiente explicativo para dar cuenta de la actitud apropiada que debían albergar los trabajadores colombianos.

## 2.5. Las anomalías del obrero<sup>13</sup>

Se exigió a los trabajadores adecuarse a las necesidades de unos empresarios privados que requerían obreras y obreros dóciles, disciplinados, productivos y católicos (Arango de Restrepo, 2004; Reyes Cárdenas y Saavedra Restrepo, 2005). Esta premisa hundía sus raíces en un principio ilustrado, según el cual, la superioridad de cualquier tipo de existencia debía sustentarse en el ingreso obtenido por el propio e implacable esfuerzo. El compromiso entre el capital y el trabajo comenzó a postularse en las sociedades modernas como vocación para la supervivencia de la sociedad. La rutina en fábricas y empresas intentó perfilar los estándares de vida, los entretenimientos, las relaciones familiares y la rutina diaria, con lo cual se ofrecía el testimonio del éxito o fracaso de un individuo (Bauman, 1998). El esfuerzo en las labores fue ocupando una posición

<sup>13</sup> Una parte de este acápite sirvió de fuente para la elaboración del texto "Cuerpos y almas para el trabajo: la psicologización del asalariado en Colombia" (Castaño González, 2016).

central en los tres niveles de la sociedad moderna: el individual, el social y el referido al sistema de producción de bienes (Bauman, 1998). Por lo tanto, se procuró neutralizar las costumbres disipadas con el ánimo de obtener un modelo de conducta que fuese apropiado para los propósitos de creciente acumulación.

La pereza se representó como la antítesis del bienestar material y espiritual, contrario al prototipo del ciudadano perfecto, al tiempo que el auge de los grandes imperios, como Roma y Estados Unidos, se concibió a partir del trabajo constante de sus respectivos ciudadanos. El ejemplo de una presunta reciedumbre de aquellas sociedades extranjeras se constituyó en la contracara de una imagen pesimista, marcada por la presunta decadencia física y mental de los trabajadores de Bogotá y Medellín (Lógica y Trabajo, 1945). La cantina, los cafés, el billar, el cine y la vagancia también ofrecieron una imagen de decadencia espiritual, de suciedad e “infección” psicológica para los trabajadores de dichas ciudades (Lógica y Trabajo, 1945).

Por ejemplo, durante la clausura del noveno año de labores del Instituto Obrero de Medellín, en noviembre de 1945, se denunciaba la existencia de una “caterva de perezosos”, “inútiles para el trabajo”, a quienes se les acusaba de “arrastrarse como si fuesen un vehículo varado en plena vía pública” (Lógica y Trabajo, 1946, p. 117). Con lo anterior se trataba de garantizar la buena marcha de las empresas y fábricas y el buen cauce de las fuerzas laborales del país, por las sendas de la modernidad y del progreso. La disciplina, la puntualidad y el carácter del individuo se establecieron como las bases sobre las cuales debían descansar los proyectos colectivos en los lugares de trabajo.

En un artículo escrito por Mora Naranjo (1949) para la revista Progreso, el imperativo del trabajo continuo, científicamente organizado, era visto como esencial para orientar las aspiraciones, moderar, tonificar y austerizar la voluntad del individuo. Sin embargo, la búsqueda por definir patrones de conducta apropiados iba de la mano con la necesidad de articularlos a los objetivos corporativos. Por ejemplo, durante la primera mitad de la década del sesenta, para las directivas de empresas como Fabricato, ubicada en el municipio de Bello, Antioquia, la productividad de los trabajadores y la estabilidad institucional establecían una alianza sólida.

Dicha productividad se obtenía mediante la cooperación permanente de todos los integrantes del equipo humano y mejorando el ambiente familiar (Posada, 1966). De acuerdo con Álvarez Lalinde (1964), y retomando los postulados de Taylor y Fayol (1987), las utilidades debían traducirse en mayores beneficios colectivos, de allí que se invitara al obrero a interiorizar y aprehender el significado del trabajo arduo y mancomunado. Así, el único camino viable para el país consistía en percatarse de que la mayor producción a un menor costo, sumada a la obtención de utilidades y el desarrollo de las actividades con interés y responsabilidad, entre otros, eran esenciales para el progreso (Álvarez Lalinde, 1964). Se trataba de evitar el desperdicio de tiempo en la utilización de las maquinarias, de materias primas y en el uso de energías. Por consiguiente, el pueblo que no producía de manera mancomunada estaba llamado a desaparecer, con lo cual se pretendía controvertir el principio mismo del antagonismo de clase como forma de dirimir los conflictos. Con esto se invitaba al trabajador a enfocarse en una lucha consigo mismo y no contra el patrono, con el fin de poner a distancia los empeños de rebelarse ante la autoridad.

Por consiguiente, se invitaba al trabajador a poner de su parte íntegra y fielmente en el trabajo contratado, no perjudicar el capital, ni hacer violencia personal a sus jefes, absteniéndose del uso de la fuerza y evitando “sediciones” (Álvarez Lalinde, 1964). Así que dedicarse a las labores diarias, de manera asertiva, responsable y con calidad en los desempeños, se erigió en la premisa básica para empresas como *Fabricato*. De este modo, el cálculo económico y la vocación de trabajo se orientaron a justificar esta norma de conducta, tal como se puede constatar en un artículo escrito por Molina Moreno (1986) en *Fabricato al día*:

Trabajar es dedicar la inteligencia, toda a la habilidad completa hacia un fin, hacer que lo hagan los demás y hacerlo al ritmo que lo exigen las circunstancias, durante todo el tiempo que nos exija la ley y más si es preciso, con derecho a una retribución en dinero, pero también en dignidad y en satisfacción, a sabiendas de que cualquier falla crea mal ejemplo, mal ambiente y prejuicios. Por eso dar empleo es entender la armonía entre el capital y el trabajo como un concepto cristiano y no como un problema demagógico de fuerzas opuestas (p. 16).

Todo lo analizado hasta ahora fue acentuándose en torno a lo que el propio Karl Marx concibió como unas relaciones laborales supeditadas a

un orden contractual, a un cierto principio de correspondencia, de transacción entre dos individuos por una mercancía determinada: el trabajo (Wallerstein, 2012). El valor de dicha fuerza (Marx y Engels, 2007) estaría determinado por el tiempo de trabajo necesario para la producción. Para tales efectos, la interiorización de la labor como modo de favorecer la virtud personal y familiar, al igual que la estabilidad social y nacional, se estableció, en primer lugar, como una forma de rutina reconfigurada alrededor del sentido del deber y de la producción; y, en segundo lugar, en una manera de identificar los pequeños gestos y presuntos desvíos incorporados en los cálculos psicológicos de la segunda mitad del siglo xx, tal como se intenta analizar en el presente libro.

Este intento de neutralizar las “sediciones” revelaba la persistencia de un comportamiento cultural poco acorde con los objetivos empresariales, una resistencia frente a la intención por regular tiempos, movimientos y emociones en los lugares de trabajo. Esta relación de poder y de resistencia también se vio reflejada en el descontento materializado en las movilizaciones y huelgas de los trabajadores en aquella época. Entre 1919 y 1945 se registró un total de 38 huelgas en Medellín y 82 en Bogotá, mientras que en el territorio nacional se registró un total de 379 (Archila Neira, 1989). Estas cifras evidencian que este dispositivo disciplinario nunca se desplegó en un entorno armónico y homogéneo, más aún cuando la economía y el mercado laboral se tornaban cada vez más complejos.

El anterior análisis es clave para dar cuenta que este proceso de psicologización se llevó a cabo en un contexto laboral bastante intrincado y cambiante, lo cual se vio reflejado en que el objeto de dicho proceso de psicologización fuese un contingente laboral cada vez más heterogéneo. Si durante las primeras décadas del siglo xx se desplegó una compleja red descriptiva alrededor de las neurosis, psicastenias, histerias, psicosis, entre otras nosografías, ligadas particularmente al esfuerzo acarreado por el desgaste intelectual de escritores, médicos, abogados, comerciantes, sacerdotes, maestros, periodistas, militares, policías, entre otros; durante la segunda mitad del siglo xx se realizó un escrutinio mucho más detallado alrededor de las patologías mentales de los empleados y obreros.

La relación inextricable entre el entorno social y laboral evidenció una representación tan pesimista como a comienzos de siglo, pero con una descripción más rica en pormenores y datos estadísticos (Archila Neira,

1989). Las alarmas sobre el incremento de las patologías mentales en Colombia durante la década del sesenta y comienzos del setenta mostraron una mayor inquietud sobre estos temas. Esta mayor atención a los padecimientos mentales tuvo una relación estrecha con varios acontecimientos claves: la creación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional en 1947, el establecimiento de la Sociedad Colombiana de Psicoanálisis en 1961 y la creación de la Sociedad Colombiana de Psiquiatría ese mismo año (Roselli et al., 2000).

A comienzos de la década del setenta se apreció un presunto incremento en las consultas psiquiátricas por causa de la depresión y la ansiedad, así como una creciente oferta de psicofármacos para combatir los efectos deletéreos en el ambiente social y laboral (García y Azuero, 1970). De igual forma se mencionaba que el 0,5 % de la población colombiana padecía de psicosis, el 1,5 % sufría de neurosis, el 0,8 % estaba aquejada de retardo mental, otro 5 % sufría de epilepsia y el 0,6 % era alcohólica (Ministerio de Salud Pública, 1974).

El ideal del trabajo empezó a ocupar un espacio como proveedor, no solo de oportunidades de realización y plenitud individual y familiar (Restrepo, 1958; 1959a). Además, la descripción minuciosa de nuevas dolencias hizo apremiante la necesidad de intervenir los desarreglos de ciertos individuos desde lo mental, vinculado con otras especialidades como la endocrinología, la neurología, la cirugía y la cardiología. Se abrió la posibilidad de definir una serie de síndromes y cuadros clínicos, lo que obligó a ampliar el espectro de la percepción sobre nuevos padecimientos en el ámbito laboral. Estos fueron: las neurosis de las telefonistas, de los pianistas, los calambres de los escribanos y de los mecanotaquígrafos, la hipocondría de las secretarías, las obsesiones de los dibujantes y los complejos de ejecutivos que podrían desembocar en úlceras pépticas o colitis ulcerosas (Revista Colombiana de Psiquiatría, 1966). Finalmente, este horizonte también apuntó a unos esquemas explicativos en los cuales algunas enfermedades como las reacciones depresivas y ansiosas, las formas paranoicas de la esquizofrenia en los asalariados, la adicción al alcohol y las drogas, la psiconeurosis de angustia y la hipocondriasis e histeria comenzaron a generar un presunto e inminente peligro en un país como el nuestro, en vías de desarrollo y con unas impetuosas cargas emocionales que parecían hacerse insoportables (Revista Colombiana de Psiquiatría, 1966).

Esta relación entre la docilidad y la utilidad se configuró alrededor de un proyecto nacional, cuyos propósitos se centraron en el anhelo de ser eficientes y productivos. Por lo tanto, conocer, organizar y persuadir, se convirtieron en un conjunto de necesidades claves para orientar un proceso de normalización, calificación y, finalmente, corrección. Fue evidente que el desafío se asentaría, en este caso, en ampliar las capacidades que el ser humano pudiese disponer en una clara estrategia llevada a cabo a partir de un doble movimiento. En primer lugar, tendería a señalar la desigualdad fisiológica y psicológica de los individuos de acuerdo con su capacidad de trabajo. Y, en segundo lugar, el sacrificio que depararía la utilización de las facultades corporales y mentales se sometería a una cierta necesidad de adaptabilidad en los desempeños realizados. Dicho en otros términos, debían empezar a ajustarse a una estrategia pedagógica en la que las patologías definidas por el saber médico-psiquiátrico franqueaban, a su vez, los límites de lo exclusivamente fisiológico. El análisis de las conductas en las relaciones de trabajo y la observación de las interacciones sociales y afectivas se estableció como un criterio antropológico para identificar, cuantificar y gestionar las causas de los desórdenes en las empresas y fábricas.

En general, el crecimiento del trabajo en los conglomerados fabriles, a mediados de siglo, ocupó un espacio como proveedor de oportunidades de realización y plenitud individual y familiar; además, supuso la designación de nuevas dolencias, indisposiciones y perturbaciones en mentes que antes eran objetivadas como desprevenidas y sanas, y que ahora jamás tendrían sosiego por las desigualdades sociales experimentadas en los lugares de trabajo (Restrepo, 1958). Si en los planteamientos de autores como Uribe Cualla (1941) se prestó atención al fenómeno de la inmigración como medida de salvaguarda para comprobar, preliminarmente, las dotes mentales de los individuos aptos para el trabajo en las ciudades colombianas, lo que se observó luego fue un detenido escrutinio de la personalidad del obrero incorporado a los complejos engranajes sociales y productivos. No se trataba solo de develar los secretos y oscuros problemas psíquicos ocasionados por la ciudad, por la guerra en el caso de soldados y policías, por el trabajo intelectual en el caso de escritores, maestros, periodistas, entre otros, tal como se advirtió a comienzos del siglo xx con el fenómeno de la neurastenia. En este caso, se trataba de

identificar un cortejo de sufrimientos psicológicos asociados con las propias dinámicas del trabajo asalariado en expansión.

De tal manera que desde la segunda mitad del siglo xx se volvió cada vez más apremiante la necesidad de intervenir los desarreglos mentales de ciertas personas, a partir de especialidades médicas como la endocrinología, la neurología, la cirugía, la cardiología y, por supuesto, la psicología. Para José Restrepo (1959b) se tornaba necesario que el individuo comprendiese los motivos o razones de las diferenciaciones sociales, además de estar dispuesto a hipotecar los mejores años de la existencia en busca de una preparación que lo capacitara mejor y garantizara el aprendizaje de muchos conocimientos. El acumulado de energía que poseía la juventud debía destinarse a producir dinero con base en un esfuerzo sostenido y responsable, evitando así lo que él definía como las “fogoneras indeseables”, refiriéndose a la masa obrera.

Así, aspectos atinentes a las relaciones interpersonales, la inconformidad con el salario, el disgusto por el ascenso de los compañeros a quienes no se estimaba y la dureza de algunos jefes para ordenar y hacerse obedecer fueron definidos como estímulos para que aparecieran estas dolencias (Restrepo, 1959b). Por lo tanto, se sacarían a relucir estos padecimientos que contribuirían en la merma de la capacidad laboral por accidentes que en nada vulneraban, en apariencia, ni la anatomía ni la fisiología de órganos determinados.

De acuerdo con Restrepo (1959b), todas aquellas personas que se aburrían con las labores impuestas por la suerte o por las propias capacidades mentales, señalaban al trabajo como responsable de su estado de ánimo. La presunta envidia de ver cómo a un compañero de trabajo le mejoraba su sueldo y la categoría del empleo u ocupación, tendría como consecuencia la indisposición con su trabajo. El pesar por el bien ajeno y la presunta pereza que daba el alejamiento del triunfo o mejoría personal provocaría la reducción de su actividad y el consiguiente deterioro de su mentalidad y su psiquismo (Restrepo, 1959a). El propio proceso de proletarización que condujo a un sinnúmero de individuos a vender su fuerza de trabajo, condenándolos a ocupar un lugar subordinado y periférico en los centros urbanos, comportaba una serie de consecuencias psicológicas, según afirmaba Restrepo.

Las precarias condiciones económicas confirmarían unas condiciones espirituales capaces de revelar un alto grado de “deshumanización” en el individuo, por su incapacidad de desempeñar ciertas labores encomendadas (Restrepo, 1959a). La inferior situación social podría suscitar el desequilibrio de su psiquismo, orientándolo hacia unas reacciones censurables. ¿Qué generaría dichos escenarios? En realidad, no era tanto la privación en sí y en su materialidad exterior, sino que esta forma de categorizar e individualizar se reforzó por medio de una conceptualización que hizo énfasis en el propio acto de conciencia sobre aquella privación (Ricoeur, 1996). De modo que había una notable diferencia entre la gente que vivía bajo condiciones de gran pobreza y la gente que efectivamente vivía su pobreza conscientemente, que reflexionaba sobre ella y, a partir de allí, según estos planteamientos, veía afectada su arquitectura mental que amenazaba el “desarrollo productivo”.

## 2.6. La intimidad psicológica del proletario

En otro artículo de finales de la década del sesenta, Jaramillo et al (1968) expusieron que al hablar en términos amistosos con los proletarios y analizar sus palabras “explosivas”, se comprobaban sus expresiones anómalas. La capacidad de lectura del comportamiento humano requeriría cada vez más una mirada penetrante para adentrarse en los máximos reducidos de la intimidad. En este tipo de abordajes las posiciones racialistas parecieron dejar paso a una amalgama de postulados psicoanalíticos que volcaron la atención sobre rasgos ocultos de la intimidad, ciertos secretos del yo que ofrecían la imagen de una subjetividad marcada por los afectos y la emocionalidad. De manera que el individuo asalariado estaría caracterizado por una nerviosidad casi inherente a su condición, situándolo en posición de designarlo como sufriente de un “intenso complejo de inferioridad” (Jaramillo et al., 1968).

Así pues, Jaramillo et al. (1968) se apoyaron en un presunto corpus teórico desarrollado por ciertos autores como el político socialista y profesor de psicología social, De Man (1974), en su texto *Au-delà du marxisme*, el psicoterapeuta Alfred Adler, con su texto *Le temperament nerveux*; Emmanuel Moinier y su *Traité du caractere*; Jean Lacroix, *Force et faiblesses de la famille*; y De Greef, con *Notre destineé et nos instincts*.



Recurrir a categorías conceptuales como proletario, fuerza de trabajo y marxismo para referirse a las carencias mentales de los trabajadores, no solo entrañó una cierta familiaridad con el vocabulario marxista a través de publicaciones como las de aquellos autores extranjeros, sino que también supuso una cierta visión alarmista respecto a la situación misma del trabajador colombiano, además de su fuerte potencial organizativo.

En términos generales, lo visto hasta ahora permite vislumbrar tres discontinuidades en relación con las formas de comprender el “problema” obrero de la segunda mitad del siglo XIX y primera del XX. En primer lugar, lejos estaba este tipo de análisis de las viejas corrientes de medicalización que se ocuparon de los obreros en el transcurso de aquel periodo señalado: el movimiento higienista, el movimiento de las ciencias morales y políticas y el movimiento de los grandes alienistas (Dejours, 2001). En segundo lugar, no se trataba de unos principios epistémicos herederos de autores como Eugene Buret, con sus reflexiones sobre la miseria de las clases laboriosas durante el siglo XIX; ni de Louis René Villermé (1971) quien, por intermedio de la Academia de Ciencias Morales de París, había trazado el camino en torno a las reflexiones sobre las miserias materiales y morales de los obreros (Perrot, 2011). En tercer lugar, ni siquiera se hace referencia a las clasificaciones nosográficas y etiológicas ligadas a las amenazas de la degeneración, propias de la primera mitad del siglo XX, cuya función se centró en el anhelo de protección y orden bajo el espectro de una posible decadencia de las poblaciones más pobres (Foucault, 2000).

En resumen, lo abordado acá no se orienta a dilucidar la maquinaria moral decimonónica destinada a reconducir los comportamientos de las clases trabajadoras por causa de la pobreza y las pésimas condiciones socioambientales (Foucault, 2000). Lo que subyacía era una perspectiva diferente a aquella vinculada con la degeneración, la moral religiosa y la neurastenia, y más ajustada a la psicologización del proletario y los movimientos organizativos. Si, a partir de los principios deterministas, el ser humano era concebido como una máquina movida por el espeso combustible de las circunstancias biológicas y la herencia, el aspecto psicológico, según escribía Prospero Rueda (1944) en la revista *Temas*, estaba sujeto a la personalidad, abordada desde lo individual y lo social.

Como telón de fondo de este nuevo abordaje se hallaba, por un lado, la creación del grupo psicoanalítico en Colombia, su reconocimiento

internacional en 1959 con la consiguiente organización del Instituto Psicoanalítico ese mismo año, además de la ya referida creación de la Sociedad Colombiana de Psicoanálisis en 1961; pero, por otro lado, se observó un contexto social caracterizado por la consolidación del Frente Nacional, la ampliación de actores colectivos y el fortalecimiento del movimiento obrero durante la segunda mitad del siglo xx (Archila Neira, 2003b). Fue este periodo de auge del dispositivo industrial el que consolidó un imaginario del movimiento obrero como objeto de sospecha y enemigo del progreso dentro de ciertos círculos económicos, políticos e intelectuales (Castaño González, 2015a). La patologización de las reivindicaciones de los trabajadores reflejaba un contexto social caracterizado por una fuerte polarización entre trabajadores y empresarios, además de una creciente influencia del marxismo en las reivindicaciones obreras (Sánchez Ángel, 2009). El periodo de posguerra que trazó el nuevo mapa geopolítico de la Guerra Fría, entre el bloque capitalista y el socialista, obligó a un sector del establecimiento a tomar distancia frente a las reivindicaciones de los trabajadores.

No solo la psicologización de estos se orientó a señalar los presuntos defectos e inclinaciones políticas, sino que, desde el ámbito estatal, jueces militares y el Ministerio de Trabajo comenzaron a ejercer presión sobre los cuadros sindicales. Por ejemplo, el Decreto 1815 de 1948, además de la recusación del fuero sindical a través del Código Procesal de Trabajo, contribuyó a regular los conflictos obrero-patronales. Tales disposiciones sentaron las bases de una relación conflictiva entre los trabajadores (organizados bajo parámetros cada vez más contestatarios) y una parte del establecimiento durante el periodo histórico del Frente Nacional (Castaño González, 2015b).

Lo anterior se evidenció a través de cuatro fenómenos. En primer lugar, por medio de una amplia campaña anticomunista destinada a atenuar los conflictos de clases. En segundo lugar, con la restricción del derecho de huelga, tal como sucedió con el Decreto Legislativo 939 (Presidencia de la República, 1966). En tercer lugar, y en contraste con aquella política de restricción, se constató una elevada tasa de sindicalización, que, por ejemplo, se duplicó entre 1959 y 1965 (Hernández Valderrama, 2014) y en un 87 % entre la década del sesenta y setenta (Delgado Guzmán, 1998). En cuarto lugar, se evidenció una ampliación del proceso organizativo en otros sectores ligados con la banca, la salud y el transporte (Sánchez

Ángel, 2009). Estas expresiones reivindicativas permiten considerar que la implementación de esta estrategia patologizante respondió a un entorno poco armónico, beligerante, en donde se esperaba que este tipo de saberes diesen una explicación satisfactoria y con pretensiones científicas a este tipo de fenómenos. Se esperaba que dicha explicación causal sobre un panorama convulso en lo social y laboral contribuyera a sentar las bases para la implementación de una estrategia de intervención que desactivara los conflictos de clase, tal como se examinará en los capítulos cuarto y quinto de este libro.

La relación entre dicho proceso de patologización y el contexto social examinado no implica incurrir en el análisis simplista de señalar al psicoanálisis, en su conjunto, como un cuerpo teórico y una burocracia institucional orientada a ejercer mecanismos coercitivos (Armus, 2002) sobre los trabajadores colombianos. De ninguna manera. Sería erróneo concluir que el cruce entre fenómenos sociales y económicos con el auge de la disciplina psicológica y psicoanalítica desembocara en la patologización del comportamiento obrero y sindical en Colombia. No obstante, para efectos del presente libro, la coincidencia de estos dos hechos quizás posibilitó el fortalecimiento de cierta experticia que, para el caso particular del artículo escrito por Jaramillo et al. (1968), albergó la idea de brindar un marco explicativo desde lo mental para asimilar un fenómeno con capacidad de perturbar el *status quo*.

A modo de ilustración, se hacía referencia a la forma como en una calle cualquiera, una mujer asalariada tendría más razón de volverse nerviosa que la esposa de un alto funcionario, en virtud de sus inhibiciones y evasiones. Incluso en una conversación casual el asalariado se irritaría con mayor facilidad por las desigualdades, mientras que los demás no las notarían (Jaramillo et al., 1968). En este caso, la susceptibilidad frente a la desigualdad, admitida por el artículo de la Revista Colombiana de Psiquiatría (1968) se constituyó en un signo clínico de nerviosidad y de múltiples complejos. Lo anterior revela cómo la reacción frente al escenario de desigualdad social y dentro del ámbito laboral se tornó en el principal elemento de cautela y prescripción por parte de este tipo de discurso psicológico. Las inmensas expectativas ante lo ofrecido por el desarrollo industrial en el país desviaron la crítica del complejo marco social, para volcar la atención sobre la psique de los individuos, su intimidad y su “patológica” incapacidad para amoldarse a su rol de obrero.

Algunos autores como De Greef (1943), en su libro *Notre destineé et nos instincts*, buscan el origen primario de las grandes reacciones proletarias de libertad, igualdad y justicia en los instintos inferiores del hombre. Un animal se defiende cuando le cogen las patas. Es propio de todo instinto el manifestarse en la conciencia bajo una forma tal que su legitimidad parezca indiscutible y de utilizar flemáticamente el lenguaje noble de la sabiduría. Por eso las reacciones proletarias, cuando se vuelven omnipotentes, desembocan en una esclavitud y regresión tales como se han mostrado en los resultados de las revoluciones (Jaramillo et al., 1968).

La naturalización de las desigualdades, la responsabilidad individual y la omisión de los múltiples condicionantes sociales se vieron acreditadas, en este caso, por una verdad sobre la biografía del individuo en su recorrido vital y construida a la luz del registro psicológico. Desde esta óptica, el anhelo de aquellos valores detallados en la cita anterior seguía los hilos de una naturaleza instintiva y definida como salvaje. Si bien se le reconocía al proletario el sentimiento de la igualdad y de la defensa de los derechos del hombre, detrás de ello, según este tipo de principios, se abría paso una fuerza primitiva mucho más peligrosa y oscura.

Si se persistía en articular estos comportamientos sobre la base de una subjetividad definida como complejada, sería en la medida en que obligara a realizar una mirada retrospectiva y ajustada a ciertos elementos provenientes del psicoanálisis. Toda esta secuencia apuntaba a hacer, en primer lugar, un inventario de la conciencia de la niñez de estas personas. De manera similar a lo planteado por De Certeau (2011), se consideró lo patológico como región donde los funcionamientos estructurales de la experiencia humana se exacerbaban y se revelaron. De allí saldrían a la luz otros secretos que pretendían constatar una verdad detrás de su conciencia revolucionaria: la deficiencia orgánica, la experiencia de pobreza en vestidos, los fracasos escolares, las enfermedades, el poco amor por parte de los padres, la separación de los padres, entre otros aspectos.

La lista de hechos ligados a la niñez proletaria era bastante particular. El niño asalariado no era tan amado o mimado como el niño burgués que se encontraba en las calles de la ciudad o en la escuela. Todo sería menos hermoso y abundante: dulces y bocadillos, chocolates, juguetes que eran inaccesibles para ellos, vestidos, tiempo libre, alojamiento, comidas, vida de hogar, ternura. Esta evidencia irrumpió en medio de una lectura de la

infancia sobre quienes eran definidos como acomplejados, al tiempo que se valió del psicoanálisis para reagrupar y patologizar ciertos rasgos de la personalidad. La infancia se volvió una categoría de análisis esencial, ya que representaba un periodo de la vida en el que se formaba el carácter y comenzaban a asentarse los rasgos psíquicos de los individuos. En el corazón de estos niños irrumpirían deseos por reprimir, así como rencores por camuflar bajo la máscara del humanismo y la lucha de clases. Hacer de la biografía del obrero un espacio de exploración, en el artículo publicado por la Revista Colombiana de Psiquiatría, permitió rastrear una imagen turbia de la vida privada de este sector de la población.

Se trataba de descubrir una huella profunda que respondiese a la necesidad de hallar respuestas y psicologizar sus prácticas. A diferencia de la psicastenia o la neurosis, orientadas a analizar, particularmente, los efectos mentales del trabajo intelectual y ajustado a un cierto estatus social durante la primera mitad del siglo xx, o bien el fenómeno de la prostitución (Rodríguez y Martínez, 2002), el alcoholismo (Santa, 2015; Calvo y Saade, 2002; Archila Neira, 1990), la sífilis (Montoya Santamaría, 1998) y la teoría de la degeneración y sus concomitantes efectos en la naciente población obrera, la consolidación del proceso de industrialización en Bogotá y Medellín durante la segunda mitad del siglo xx fue el escenario propicio para el desarrollo de un conjunto de representaciones de carácter psicoanalítico que marcó una discontinuidad respecto a las anteriores amenazas. Por consiguiente, la libertad efímera que le ofrecería la adultez, de acuerdo con aquella publicación de la Revista Colombiana de Psiquiatría, le empezaría a mostrar otros horizontes de vida en la ciudad. Todo ello en medio de unas relaciones sociales capaces de revelar al sujeto trabajador un nuevo panorama estrechamente ligado a una infancia precaria y constituida en una zona llena de secretos y misterios por develar (Montoya Santamaría, 1998).

Si para el caso de las neurosis, las psicastenias y las neurastenias parecía existir un cierto hilo conductor en virtud de los efectos mentales por los esfuerzos efectuados en cierto tipo de profesiones, los complejos del proletario tornaban visibles unos signos clínicos que no se respaldaban ya en la desmesura de un esfuerzo intelectual. Es decir, si en los primeros casos se reparaba en lo que las reflexiones profundas dentro del trabajo intelectual eran capaces de desatar en menoscabo de la produc-

ción nacional, en este último fueron los contenidos mismos de aquellas meditaciones los que se constituyeron en material de sospecha.

También se convirtieron en el elemento idóneo para componer todo un caudal sintomatológico que albergaba cierta semejanza con los análisis realizados por Mantegazza (1888) respecto a las características de la neurosis, materializada a través de los anhelos de igualdad y fraternidad de la masa trabajadora a finales del siglo XIX. Sin embargo, en el texto traducido por Sanín Cano jamás se advirtió un grado tal de detalle a la hora de evocar las anomalías que presuntamente se ocultaban en las reivindicaciones de la masa trabajadora. Ni siquiera se advierte un lenguaje que remitiese de manera clara a la categoría de proletario o líder sindical, como sí se constata en el artículo de la Revista Colombiana de Psiquiatría (1968). Ni que decir que el texto en mención, tal como ya se tuvo ocasión de examinar, era una simple traducción de un libro italiano que reflejaba una realidad aún distante del contexto colombiano.

Si en las primeras categorías el efecto perverso en lo mental no se hallaba en la naturaleza misma de la labor desempeñada, sino en la incapacidad para establecer rutinas de reposo, en estos presuntos complejos fueron mucho más evidentes las conjeturas alrededor del tipo de trabajo. Se establecieron generalizaciones respecto de las categorías ya referidas de “obrero”, “proletario”, además de la del “líder sindical”. La correlación entre la esencia del trabajo proletario o sindical con la anormalidad fue más estrecha en este último contexto, lo cual significó un descrédito más marcado para quien desempeñara estas labores. No obstante, en todos los casos el análisis del pasado jugó un papel esencial como sostén de las anormalidades a corroborar dentro de la biografía del trabajador. La diferencia estribaba en la forma de remontarse en el tiempo.

En ese sentido, en el análisis de los complejos de los trabajadores proletarizados jugaba un papel fundamental el examen de la familia psicologizada, a diferencia de los rasgos existentes de la familia eugenésica de comienzos del siglo XX. En principio, se valieron de los desarrollos teóricos de autores como Alfred Adler, un disidente del psicoanálisis de Sigmund Freud. Adler desarrolló la idea del complejo de inferioridad y el afán de poder incubados desde la infancia, como consecuencia de una educación inadecuada (Oberst et al., 2004). La revista Temas (1942a) de la ciudad de Medellín dedicó un artículo al fenómeno de los complejos. En este último,

todo aquello que alejaba los pensamientos de las personas de lo “normal” se podía definir como complejo, sin que se diesen mayores detalles para delimitar los parámetros de lo que se definía como normal. Este tipo de padecimiento, desagregado en otro tipo de categorías como el complejo de inferioridad, superioridad, complejo religioso y de enfermedad, parecía afectar primordialmente a las personas más sensibles e impresionables. Sin embargo, sus análisis no van más allá de la enunciación de algunos postulados generales, sin que se diese mayor atención a los fenómenos laborales (Temas, 1942a).

Por el contrario, las observaciones de Jaramillo et al. (1968) son más ricas en detalles y más ajustadas a las *diagnos*is de los obreros. Para ello recurrían al estudio de los antecedentes familiares con el fin de hallar detrás de aquel complejo de inferioridad, la ausencia de amor entre los padres y los conflictos en la intimidad del hogar. La inclinación morbosa se vería reflejada en el hecho de observar a la madre fatigada por los embarazos, las preocupaciones, el trabajo, que no solo la hacía inestable y nerviosa, sino que entrañaba el potencial enorme de transmitir el mal a sus hijos. Por el lado del padre, este era visible cuando llegaba a comer, siendo beneficiado con las más jugosas porciones de alimento. El hijo proletario combinaría miedo, recelo, resentimiento e irritación, con amor hacia aquel. De allí que, según los autores del artículo, arraigara el deseo de liberación en la conciencia del niño proletario.

Desde aquel momento estaría en capacidad de proyectar a las figuras de autoridad como el capataz, el burgués, el sacerdote, los ricos y políticos, su dolorosa oposición a la soberanía paterna (Jaramillo et al., 1968). La libertad entrañaría una emancipación del padre y el ideal de igualdad escondería la necesidad de una relación de hermanos. En síntesis, el egoísmo, el instinto de conservación, el ideal de igualdad y de dignidad humana, la voluntad de poder y de compensación de traumas infantiles, la necesidad de liberarse de la autoridad severa de los padres, en fin, la agresividad contra toda autoridad bajo el ideal de la fraternidad democrática se erigieron, a partir del concepto de los autores extranjeros ya mencionados, en una nueva armadura sintomatológica que fungió como correlato clínico para deslegitimar cierto tipo de efervescencia social de la época, diferente al de la degeneración racial.

Lo anterior no intenta poner de relieve una mera recepción pasiva y vertical de un tipo de conocimiento psicoanalítico, efectuado por los autores del artículo. Más bien, lo que pareció advertirse fue la necesidad de reapropiarse de estos saberes en procura de establecer un marco adecuado para comprender y hallar otro tipo de respuestas, frente al crecimiento de la población obrera y de las expresiones sindicales. Para los autores del artículo en mención, los grandes dirigentes sindicales nacionales habían crecido, como todos los proletarios colombianos, marcados por estos complejos de origen infantil (Jaramillo et al., 1968). Detrás de esta genealogía familiar, se observa la consolidación de un saber psicoanalítico (Socarrás, 1992), en este caso alrededor del sujeto señalado como proletario, como una forma de proscribir sus acciones a través de un sólido lenguaje que remitía a sus supuestas anomalías.

Los modelos políticos comunista y socialista fueron considerados programas que abrían un nuevo espacio de entendimiento para dilucidar la manera en que la pasión por la justicia y la igualdad ocultaban una serie de conciencias insatisfechas. De modo que aquellos grandes dirigentes influirían en la mentalidad obrera por sus obras, sus discursos respaldados en aquellos principios políticos, la prensa y las leyes sindicales, encontrando en cada “proletario” el eco de complejos que obsesionaban su conciencia (Jaramillo et al., 1968). Tras ello se constató la intención por establecer, en este caso, una nueva verdad sobre el presunto sentimiento de culpabilidad del asalariado. Los movimientos sindicales fueron incorporados dentro de esta red de señalamientos, dibujando un vasto panorama de traumas que debían saber encauzarse de manera adecuada y profiláctica. La protesta fue acusada de entrañar intensiones perversas que en nada parecían compaginar con las intenciones altruistas pregonadas. La relación del obrero con el líder sindical fue vista como un síntoma más de aquel cuadro patológico evidenciado por una presunta obediencia ciega e irracional al líder.

## 2.7. Los complejos del proletario

Desde aquel punto de vista, el obrero estaría envuelto en una presunta red de *complejos* disgregados, clasificados, distribuidos y detallados por una serie de características que ponían bajo la lupa el sentido de la protesta



y la movilización. La publicación describía, en primer lugar, el complejo de enajenación. Debido a esta presunta anormalidad, se empezaría a imponer un primer signo por el cual el obrero sentiría insuflar su libertad como primera instancia, además de creer gozar de unas libertades cívicas que lo asemejaría a los ricos. Pero sobre él se cerniría una realidad en la que, de hecho, no existiría una independencia tal para asuntos como, por ejemplo, elegir el trabajo. Lo que se imponía eran unos contenidos concretos, expresados en sus propias necesidades, la salud, las diversas recomendaciones que le sugerían un oficio y una primera sensación de dependencia extrema.

Esto último se veía reflejado en la forma como se esgrimía una amalgama de fenómenos que daban sustento a la necesidad de demostrar la minusvalía psicológica de este tipo de trabajadores. Así, su primera reacción estaría encaminada a sentir en torno suyo una absoluta arbitrariedad, un juego perverso de preferencias o de favoritismos. La descripción se desplaza hacia un señalamiento por el que se lo identificaría como un niño, cuya mano tendría que ser guiada para escribir. Adicionalmente, a este sector poblacional se lo señalaba de padecer una total ausencia de capacidad para conducir su vida, debido a una supuesta confusión entre una libertad formal y la ausencia de libertad real (Jaramillo et al., 1968).

El segundo complejo, el de la desposesión, fue descrito como una anomalía que giraba alrededor de una extraña sensación de creer que le estaban robando. El contraste entre la modernización de las casas de algunos individuos y su posibilidad de cambiar permanentemente de automóviles, entre otras cosas, contrastaría con la visión precaria de los equipos materiales pertenecientes a su propia familia como los muebles, los vestidos, los medios de transporte. Es interesante notar cómo la descripción sintomatológica supuso la articulación entre un presunto padecimiento con la influencia negativa del pensamiento marxista.

Piensa también de una manera aun más exacta sobre el aumento de sueldo que habría tenido, si el jefe hubiera reservado menos beneficios para sí mismo. Que reciba entonces un sueldo más alto. Con el juego de este muy simple razonamiento, se da cuenta de la famosa teoría marxista del plusvalor. E influido o no por la propaganda saca las mismas conclusiones que el autor del capital. Se le roba lo que tendría que pertenecerle a él (Jaramillo et al., 1968, p. 627).

Las reivindicaciones proletarias se equipararon, en este caso, con la irresponsabilidad de endilgarles a los demás su propio deterioro, con los efectos perversos de ciertas lecturas que desviaban el centro de atención de las averías psíquicas del trabajador hacia las deficiencias del sistema capitalista. En suma, lo que se advirtió fue la necesidad de valerse de este escrutinio del inconsciente para hacer hincapié en la creciente necesidad de responder por sí mismo sin recurrir a explicaciones de tipo social sobre la pobreza y la desigualdad experimentadas por ciertos grupos poblacionales.

Precisamente, el tercer complejo, definido por Jaramillo et al. (1968), como el de la explotación, responde perfectamente a lo anterior. El complejo se manifestaría a través de la creencia de que los numerosos cambios en los sistemas de sueldos eran simples trucos del capitalista para hacerles trabajar más y pagarles menos. De manera que el proletario se sentiría un medio, entre otros muchos, descubiertos y explotados por el patrón para ganar más dinero. Con el complejo de inseguridad las preocupaciones materiales seguirían constituyéndose en una constante a lo largo de la vida del obrero. La preocupación por la desocupación, el costo de la vida, la consciencia en la futura disminución de su fuerza física, la preocupación acerca de lo que representaría un futuro reemplazo por fuerzas más jóvenes; todo este cúmulo de elementos generaría una inquietud perpetua en la vida de estas poblaciones, una verdad que se les iría revelando hasta manifestarse por medio de los dramas familiares, dramas persistentes, platos rotos, gritos, agresiones a las personas que lo rodeaban. En fin, un estado de inseguridad como constante en estas vidas privadas y abordadas por un saber científico con pretensiones de redimirlos para el trabajo eficaz (Jaramillo et al., 1968).

El cuarto complejo susceptible de contraer el obrero era el de la miseria. Todo partiría de la exhibición del espectáculo de la riqueza en torno suyo: ostentosos estilos de vida de ciertas familias, la amplitud y el lujo de sus casas, automóviles y fiestas mundanas, posibilidad de cultura, entre otras. A estas ventajas y a este poder se le opondría justamente su propia miseria, una disociación que le permitiría reconocerse desde el infortunio de su espacio de alojamiento, del envejecimiento prematuro de la esposa, las caras pálidas de los hijos. La vida se le asemejaría a un infierno por la impotencia de salir de la situación y la ausencia de esperanza.

El quinto complejo era el del desprecio. Los signos de esta anomalía se volvían visibles y asignables a partir de la vergüenza experimentada como primer síntoma. En este caso específico, los signos podrían llegar a desbordar rápidamente al obrero por cuenta de un espacio urbano y unas relaciones sociales que lo rebosaban. Cuanto más percibiese una realidad deseable, en referencia a ciertas profesiones, como ingenieros, jefes políticos e intelectuales que el obrero apreciaría, más haría conciencia de su propia precariedad. Hallaría hogares en donde el respeto y las apreciaciones de los demás eran elementos fundamentales, situación contraria a su propia experiencia de vida familiar. En ese caso, según se planteaba para dicho complejo, surgiría una percepción de deficiencia al advertir su propio entorno en relación con aquellos individuos profesionales y en mejor situación socioeconómica.

Se advirtió aquí, con mayor detalle, aquel fenómeno referido por Posada Morales (2015) respecto a la promoción de nuevos mecanismos que significaron nuevos tiempos y nuevas formas de consumo en ciudades como Medellín, las cuales portaban un estilo de vida vistoso, demostrativo, hedonista (Espinal Pérez y Ramírez Brouchoud, 2006; Londoño 2008; Pedraza, 1999; Soja, 2008). En este caso, si este tipo de individuo al que se hacía reseña en aquel artículo era testigo de cómo se representaban los valores de la fidelidad y la lealtad dentro de un segmento social, que por supuesto no sería el suyo, también observaría en su propio entorno algunos hechos, como por ejemplo promesas sin cumplir, trabajo degradado y mal pago, además de la consciencia de un alojamiento ubicado en una zona miserable. Empezaría entonces a sentirse despreciado por los demás.

Quando uno es inferior palpa bien el desprecio: una mirada, una entonación, un gesto, un olvido. Opresión, robo, inseguridad, miseria y desprecio son situaciones o actos de los cuales se siente víctima. Son al mismo tiempo el núcleo de sus complejos porque los vive en contraste con un mundo que, según su parecer, no es víctima sino dueño de la situación. Todos estos complejos se reúnen en el complejo de inferioridad (Jaramillo et al., 1968, p. 629).

Los autores del artículo describían que lo anterior generaría una resignación silenciosa y una ausencia de coraje que terminaría afectando las maquinarias laborales. Lo notorio acá fue observar el modo en que se

hacían evidentes las extremas desigualdades sociales, pero poniendo en marcha toda una batería de sintomatologías esgrimidas para clasificar a quienes reaccionaban frente a aquel contexto inequitativo. Así pues, si en las descripciones analizadas en los textos de Rodríguez Piñeres (1868) y de Mantegazza (1888) las ciudades fueron representadas como lugares provistos de fuertes estímulos capaces, por sí mismos, de provocar neurosis en ciertas categorías de empleados, durante la segunda mitad del siglo las formas de abordar el fenómeno se tornaron un poco diferentes. Fue la desigualdad experimentada por el obrero en aquellos dispositivos urbanos, sumada a la incapacidad de aceptarla como un hecho irreversible y natural, la que devino en materia de sospecha y de un registro psicológico mucho más detallado, bajo la categoría de complejo de inferioridad.

Por consiguiente, se insinuó el modo en que las grandes inclinaciones humanas desfallecerían ante la frustración de una labor, de una vida descalificada en medio de unas relaciones socio-laborales cada vez más competitivas, pero también más marcadas por las prácticas ligadas al consumo: actividad, juego, construcción, curiosidad, autoestima, propiedad, sentido de belleza; todos los elementos constitutivos de una subjetividad catalogada como “plena” (Jaramillo et al., 1968). Por otro lado, el espectro de lo anómalo se fue tornando cada vez más amplio. Ya no sería suficiente con detectar los raptos de ira, tristeza o ansiedad, como síntomas que ponían en evidencia la existencia de una avería mental en el trabajador. Incluso, los alcances de la alegría fueron interrogados en favor de un necesario reposo y concentración en las labores diarias (Jaramillo et al., 1968).

Si la alegría se manifestaba como el signo exterior de una sensación de bienestar consigo mismo y con los demás, lo que se demostraba ahora era todo un manto de dudas y de observaciones sobre las aparentes explosiones de este estado emocional, en momentos inoportunos donde el silencio y la concentración en las faenas diarias obligaban a mantener la medida. Existiría, por tanto, algo excesivo y fraudulento en las explosiones de felicidad, lo cual repercutiría en los rendimientos requeridos para una producción óptima. En síntesis, la justa medida se expresó en el silencio y la concentración como valores psicológicos indispensables para el buen desempeño en los sitios de trabajo y como evidencia inmediata de la docilidad requerida por los patrones (Jaramillo et al., 1968).

Desde esta perspectiva la pereza dejó de ser objeto de proclamas religiosas, en relación con las bondades del trabajo duro. Lo que se observó fue un fuerte ejercicio introspectivo que le empezó a conferir una gran autoridad al inconsciente y a la capacidad de revelar los secretos del yo. En adelante el temor a las acciones violentas de los trabajadores, a través de los motines y sindicatos, se formularía como un primer principio organizador de varios eventos catastróficos; eventos que, partiendo de la envidia, suscitarían alteraciones, ya no solo en el ámbito laboral, sino también en otras actividades y zonas de las ciudades colombianas: los bares con su ruido y su vida agitada el humo, las discusiones, los sentimientos, los juegos y, por supuesto, el alcohol (Jaramillo et al., 1968).

El contenido de una gran cantidad de películas también fue objeto de cuestionamientos morales cuestionamientos morales mediante publicaciones como *El Obrero Católico de Medellín*, que fueron señaladas por las observaciones del saber psicológico. Lo paradójico fue que el dominio de lo patológico recayó, esta vez, en las condiciones espaciales que acogían a los individuos, conduciéndolos a ocupar un nuevo lugar dentro de unos ambientes “patógenos” sobre los que comenzó a recaer una nueva forma de sospecha (Jaramillo et al., 1968).

Se presentó, en primer lugar, una descripción en la que, como ya se dijo, no era el contenido de la película el elemento a examinar, sino lo que acontecía alrededor, aquello que iba conexo con ese peligroso poder evasivo: era la sala con su decoración, los galanteos discretos que se podían suscitar entre las masas, las cuales debían enfocarse en llevar una vida lo más virtuosa posible. Ni siquiera escaparon del señalamiento los juegos y los deportes del domingo, vistos como posibles lugares de corrupción moral. Todo lo anterior, junto con el amor, el cine y la cantina, acarrearón una representación de lo que serían los ambientes díscolos para estos sujetos asalariados de la ciudad de Medellín.

Mientras un individuo no haya compensado su inferiorización no es verdaderamente adulto, desarrollado y equilibrado. La presencia de complejos insuficientemente liquidados y la limitación a reacciones de inhibición y de resentimiento aumentan la deficiencia psíquica (Jaramillo et al., 1968, p. 633).

Entre el individuo y su instinto pareció establecerse un conjunto de funciones que, tal como también lo advirtió José Miguel Restrepo (1961),

pretendió edificar todo un sistema de constreñimientos sobre las pulsiones instintivas que exhortaban al desorden, contemplado a partir de lo patológico y las deficiencias psíquicas: desde la pereza, hasta la hipocondría como asunto a tratar y a vigilar. En un artículo de la revista *Orientaciones Médicas*, el médico Restrepo (1961) enfatizó, además de los ya mencionados aspectos nutricionales como condiciones para unos rendimientos orgánicos óptimos, la importancia de un techo digno que le diese amparo al trabajador y a todos los que de él dependían, como forma de evitar futuros desarreglos sociales. Los comportamientos mórbidos, asociados con la carencia de los elementos antes mencionados, eran ya un motivo suficiente en la generación de huelgas, protestas, disipaciones malsanas, así como factores determinantes para la simulación de ciertas manifestaciones clínicas: dolores de cabeza continuos, sensación de debilidad, estado vertiginoso, saliveo frecuente y dolores lumbares. De ahí que en las nuevas nosografías, presentadas en estas publicaciones y visibles ya durante la segunda mitad del siglo xx, emergieron conceptos como “nerviosismo”, “nerviosidad”, “ampliación de levedades” y “neurosis de deseo” (Restrepo, 1961).

Para concluir, en este primer capítulo se procuró llevar a cabo un análisis que diese cuenta de cómo la neurastenia, por ejemplo, comenzó a ser objetivada, no solo como efecto patológico de la civilización, sino también como consecuencia de los trabajos intelectuales desarrollados a comienzos del siglo xx, entre los cuales sobresalían escritores, periodistas, sacerdotes, entre otros. De igual manera, el análisis de otros padecimientos, entre los cuales destacaron la astenia, la psicastenia y la fatiga psicológica, acarrearón una paulatina extensión de los padecimientos mentales sobre otras categorías ocupacionales, como los obreros. Lo anterior evidenció un fenómeno ligado con la ampliación, no solo de dichas categorías ocupacionales, sino también del proceso de urbanización en el país entre la primera y la segunda mitad del siglo xx.

Dicho en otros términos, la objetivación de estos padecimientos desde disciplinas como la medicina, tuvo como trasfondo la necesidad de detectar y diagnosticar presuntas anomalías, además de prescribir comportamientos que promoviesen actitudes mucho más productivas. Este proceso de detección también tuvo como consecuencia el hecho de que, durante la segunda mitad del siglo xx y desde la psiquiatría y la psicología, se extendieran las observaciones sobre la objetivación de las dolencias mentales que presuntamente aquejaban a los trabajadores colombianos.

Si para el caso de la neurastenia el punto de partida fue el exceso de trabajo “intelectual”, la astenia y la fatiga psicológica pusieron en evidencia una extensión en el abanico de riesgos mentales que albergaba el exceso de trabajo “físico”.

Se torna complejo establecer unas claras fronteras epistémicas entre cada una de estas dolencias. Sin embargo, sí se advierte cómo la neurastenia se constituyó en una categoría destinada a objetivar unas presuntas averías mentales que aquejaban a un sector laboral minoritario para la época. En ese sentido, la astenia de los obreros y la fatiga psicológica se enfocaron en el análisis de los impactos mentales ocasionados por el trabajo físico desempeñado por un sector poblacional, ubicado en la base de la pirámide social. Igualmente, si en los anteriores padecimientos el punto de partida fue la desproporción en las labores realizadas, para el análisis de otros padecimientos como los “complejos del proletario”, el examen partió de la biografía misma del individuo, del análisis de su pasado como fuente de diagnosis (amparado por el desarrollo del psicoanálisis en Colombia).

En síntesis, este capítulo permitió percibir cómo se fue estableciendo toda una red discursiva que procuró identificar y patologizar una serie de comportamientos que transgredían el propósito de aumentar los márgenes de productividad de los trabajadores colombianos. A su vez, el tránsito de la medicalización a la psicologización de lo mental (que se desarrollará en los siguientes capítulos) permitió constatar una relación, cada vez más estrecha, entre el ámbito laboral con la esfera privada de los trabajadores colombianos. Esta correspondencia entre lo laboral y lo privado fue despojando de legitimidad a las explicaciones innatistas para dar paso a unas formas de comprensión de la biografía misma del individuo en sus diferentes etapas de desarrollo vital.

### **3. La mediación psicológica y la emergencia del estrés en el mundo del trabajo<sup>14</sup>**

#### **3.1. La ampliación de la intimidad y de los riesgos psicológicos**

La lenta conquista de aquello que singularizaba la existencia del trabajador provocó una nueva fuente de saber y de diagnóstico por medio del fomento de espacios de introspección. Esto último no se puede comprender sin abordar la creciente importancia adquirida por la experiencia de lo privado y lo íntimo durante la segunda mitad del siglo xx en Colombia, particularmente en centros urbanos como Bogotá y Medellín (Borja Gómez y Rodríguez Jiménez, 2011). La experiencia de lo privado también condujo a la exposición de todo un cortejo de sufrimientos que no requerían, necesariamente, ser puestos a buen recaudo en los centros manicomiales. Se constató el incremento en la circulación de discursos psicológicos por diferentes rotativos en procura, no solo de promover mayores espacios de autoinspección (Castaño González, 2015c), sino también como forma de auspiciar lugares para el encuentro y el diálogo terapéutico entre quienes experimentaban quebrantos psíquicos.

En ese sentido, el presente capítulo, al igual que el anterior, pueden ser vistos como parte de un primer bloque orientado al análisis histórico sobre las formas de objetivación de las dolencias mentales en el mundo del trabajo en Bogotá y Medellín. Sin embargo, en este capítulo se pretende dar cuenta de la forma en que, durante la segunda mitad del siglo xx, la apertura a una mayor psicologización de la población trabajadora de estas ciudades trajo aparejado un nuevo campo de representación en los rotativos de amplia circulación. Se examinará cómo la gestión de ciertas desviaciones y comportamientos definidos como patológicos condujo a reconocer en la población trabajadora, en primer lugar, una inevitable propensión a la indefensión emocional; y, en segundo lugar, una ampliación de los escenarios de riesgo. Lo anterior permitirá analizar cómo el valor del reposo se constituyó en un objeto de análisis más detallado en comparación con lo experimentado durante la primera mitad del siglo xx. Se trató de una estrategia de calibración, equilibrio mental y



fisiológico en un segmento poblacional cada vez más dedicado a laborar en empresas de servicios, instituciones bancarias y estatales, oficinas de correos, comunicaciones, entre otros, durante la segunda mitad de aquella centuria. Se abordará el valor de los test publicados en ciertos rotativos de amplia circulación, con el fin de calibrar los niveles de tensión mental y riesgos cardiacos para individuos entregados a las labores cotidianas.

También se dará cuenta de la manera en que, por un lado, la ampliación de este dispositivo psicológico se tradujo en una mayor presencia de los psicólogos en las empresas de ambas ciudades a partir de la década del setenta e igualmente se examinará la forma en que se constituyeron en depositarios de una estrategia de tipo publicitario. Lo anterior permitirá articular el creciente nivel de preocupación por los riesgos psicológicos y la necesidad de dosificar los esfuerzos para prevenir dolencias emocionales como el estrés. En ese sentido, en el presente capítulo se indagará la forma en que emergió la categoría del estrés, cómo se representó, las estrategias para combatirlo y aquello que solía acarrear en la población trabajadora.

La creciente reivindicación del trabajo como fuente inagotable de placer y entretenimiento (Del Mar, 1944) procuró evitar los excesos de la intemperancia y lo que ello arrastraba tras de sí. De acuerdo con Marín (1944), el vínculo entre la preocupación de los “neuróticos” y la indisciplina mental despertó la alarma sobre las labores y las supuestas “cavilaciones inútiles”, constituidas en otras formas (además del alcohol y el juego) de perder el tiempo frente a la necesidad de entregarse al trabajo eficiente. El trabajo sobre sí y la fuerza de la concentración mental se fueron constituyendo en una serie de consignas explicativas para mitigar los efectos de una improductividad desencadenada por las pasiones incontrolables.

La revista Lanzadera de la empresa Coltejer publicó un interesante artículo a mediados de 1972, en donde relataba la forma como se había creado en la ciudad de Medellín, en la zona de Palacé y desde el 31 de marzo del año inmediatamente anterior, la sociedad de Neuróticos Anónimos (Lanzadera, 1972). El rotativo partía de la premisa de que quienes tuviesen acceso a sus palabras, particularmente los trabajadores vinculados con la empresa Coltejer, serían depositarios de una información de gran valía para su salud psíquica. Allí se compartían experiencias y se procuraba brindar esperanzas y fortalezas entre aquellos que padecían desequilibrios emocionales.

Se invitaba al lector a prestar atención al contenido del artículo, teniendo especial cuidado en la necesidad de reconstruir los cimientos de la voluntad como soporte principal de la terapia.

La realidad de aquella colectividad revelaba la intención de que cada cual se hiciese cargo de sí mismo para dotarse de una fuerza espiritual, capaz de servir de ejemplo para los demás. De acuerdo con Lisímaco Durán Mejía y Enrique Sanín Peña, fundadores de esta sociedad, esta última permanecía disponible para cualquier persona cuyas emociones obstruyeran su funcionamiento en cualquier forma y en cualquier grado. El programa de Neuróticos Anónimos para Colombia constaba de doce pasos sugeridos para la recuperación de las personas.

El plan de reuniones permitía a los individuos recuperados narrar sus experiencias de manera detallada. Este plan se correspondía con una cierta forma de gobierno, una narración de sí y una asociación entre el saber y la confesión (Foucault, 2004; 2014) que exigía buena voluntad, así como disposición de ánimo para creer en dicho programa y seguirlo al pie de la letra, tal como lo exigía el estado de perturbación emocional de quien fuere (Lanzadera, 1972). La importancia de hacer pública la experiencia del quebranto ilustraba la necesidad de volverla un testimonio capaz de servir de ejemplo y atraer a otras personas trituradas por el remolino emocional en los lugares de trabajo. A renglón seguido se les preguntaba a los fundadores de la asociación cómo hacer para que el lector de la publicación pudiese saber si era o no un neurótico.

La respuesta es notable, pues puso en consideración cierto tipo de gradación en los niveles de la anormalidad, cuantificando y diagramando los signos y síntomas patológicos. La graficación permitía enumerar las dificultades emocionales por las cuales se atravesaba, siendo susceptible de superarse y de aprehenderse. En este caso, la enumeración y diagramación dotaba de cierto orden y legitimidad a un tipo de enunciación que procuraba arrogarse un carácter científico. Todo empezaba desde la perplejidad, la obnubilación que conducía a las dificultades veniales. Los problemas entonces se incrementaban y se presentaban las discusiones con parientes y asociados. De ahí en adelante se encadenaba un manojito de anomalías como la preocupación, la desdicha, la irritabilidad, la culpabilidad, los sueños en la vigilia, las quejas psicósomáticas, la depresión, la pérdida de interés en el trabajo, el descuido de sí mismo y

del deber, el uso de drogas, las excusas, los complejos de inferioridad, el alcoholismo, los pensamientos suicidas, entre otros (Lanzadera, 1972).

La recuperación partía del principio de trazar una meta al individuo y otorgarle un acompañamiento grupal como estrategia para recodificar los resortes de la voluntad. Esta última se constituyó en el sostén de cualquier acción ejercida en el tiempo y en el pilar del trabajo arduo (Lanzadera, 1972). El reconocerse neurótico, saberse en estado de indefensión emocional se tornó en el paso más importante para recobrar el cuidado de sí mismo. El artículo continuaba con una retahíla de frases que invitaban al lector a escrutar las claves del alma, reconducir la personalidad como condición para conquistar la felicidad y el éxito laboral (Lanzadera, 1972). El texto brindaba una especie de recetario terapéutico al lector por medio de párrafos cortos, contundentes y consagrados a resaltar las bondades de las buenas acciones para restablecer las emociones. Trazar un programa de acciones positivas reflejaba la necesidad de ordenar y propulsar las labores cotidianas de aquellos que tuviesen acceso a la publicación, muy particularmente los trabajadores de la textilera antioqueña y su entorno más cercano.

En otro artículo de *El Colombiano* (1956a), se evocó la necesidad de restaurar las potencialidades del individuo a un estado anterior de salud, privilegio y capacidad de extender su ciclo vital para mejorar su horizonte económico y político (Martínez Posada, 2010). Esto conduciría a una situación ideal a partir de algunas situaciones que el periódico reseñaba como vitales, entre las cuales destacan varios aspectos. Primero, su clasificación respecto a la capacidad fisiológica. Segundo, que se les pudiera facilitar, siempre que lo precisaran o solicitaran, aquel nivel de esfuerzo compatible con el grupo funcional al que el obrero enfermo pertenecía. Entre las profesiones reseñadas sobresalían las siguientes: camiseros, bordadores, sastres, costeros, contables, dactilógrafos, encuadernadores, modistas, escribientes, pintores, relojeros, tintoreros, tipógrafos, etc. Tercero, que no le faltara el socorro social y material para el propio enfermo y su familia, cuando aquel llegara al extremo de la invalidez (*El Colombiano*, 1956a). Su condición los sometería a una vigilancia estrecha y periódica, en busca de elevar su ánimo y moral ante la sociedad. En términos generales, la relación entre la salud y las condiciones físicas, morales y psicológicas se articulaban, como lo sostiene Canguilhem (1998a), con las potencias económicas.

Si por un lado, tal como se ha venido examinando hasta ahora, el trabajo entrañaba en sí mismo un potencial desestabilizador por lo que desencadenaba en la psicología de los individuos, por el tiempo atado al frenesí de las actividades diarias y las necesidades de supervivencia, en el cronometraje, concentración, intensidad y exigencias físicas y mentales que demandaba; dicho cortejo de acciones metódicas también tenían el poder suficiente, la fuerza espiritual necesaria para subsanar quebrantos emocionales a través de la optimización del tiempo, establecido como un elemento terapéutico y distractor. En otras palabras, si la distracción ofrecida por el mundo moderno, por el trabajo incansable, desataba pasiones y enfermedades como la neurastenia, las histerias, la fatiga, la depresión (Conti, 2007) y el estrés, en el otro espectro, aquella distracción actuaba como una especie de acción catalizadora, penitente y restaurativa de la vitalidad, un dispositivo de autoconocimiento y disciplina individual.

En medio de esta relación paradójica entre el dominio del trabajo sin pausa como factor de riesgo psicológico y el trabajo como estrategia terapéutica, el valor del descanso fue cobrando mayor importancia como elemento regulador entre el exceso y el defecto en las actividades diarias. En ese caso, el reposo fue remitiendo cada vez más a la necesidad, no solo de evitar las averías en la maquinaria emocional de los trabajadores de dichas ciudades, sino también como una especie de terapéutica capaz de evitar el colapso absoluto del organismo. En ese sentido, las fallas cardíacas ocasionadas por el sometimiento a una tensión mental permanente fueron claves, entre otros aspectos, para orientar la atención hacia los riesgos de perecer por el trabajo desmedido o por la ausencia de hábitos saludables.

## 3.2. Calibración en los niveles de riesgo

La representación de las anomalías cardíacas fueron asuntos relativamente corrientes durante la segunda mitad del siglo xx, tanto en la prensa especializada como en la no especializada. La verdad biomédica, tendiente a la denuncia del cuerpo sin vigor, sin vitalidad para el trabajo, sujeto vilipendiado por lo que exhibía con relación a sus deficiencias, comenzó a compartir espacios con el de exuberancias. Lo que se puso en juego fue una muestra problemática del vínculo entre la vida que fue exaltada como

virtud y una forma de peligro que comenzó a ser objeto de unas miradas cada vez más detalladas y recelosas.

La prensa tituló artículos como: “Peligro para individuos demasiado laboriosos” (El Correo, 1971a). Encabezados como este abrieron una ruta de análisis muy interesante para efectos de lo planteado en el presente libro. Hubo asuntos que inspeccionar más allá de los propios rendimientos laborales y en virtud de una labor asignada. La atención comenzó a recaer, según un artículo publicado por El Correo de Medellín (1971b), sobre aquellas personas que se sentían orgullosas de sí mismas por no faltar al trabajo, a pesar de estar enfermas. Una nueva manera de analizar la subjetividad fue puesta en el menú del lector.

No toman en cuenta el daño que les hacen a otras personas. En mi oficina por ejemplo, los escritorios están pegados unos a otros. La mujer que se sienta al lado mío enfermó de influenza y vino así al trabajo. El resultado fue que contagió prácticamente a todo el personal. Muchos de los otros empleados tuvieron que faltar varios días debido a esto y el resultado final fue peor que si ella sola se hubiese quedado en casa dos o tres días. Le agradecería que publicara esta carta en su periódico, con lo cual hará un gran favor al público y también le dará una lección a las que son como la señora de la cual hablo, que por un falso orgullo, se placen en contagiar a todo el mundo (El Correo, 1971b, p. 16).

En medio de esta alerta lanzada por la prensa, también se pusieron en la mira las afecciones cardiacas, relacionadas en principio con el aire contaminado de las fábricas. También se mencionaba la hipertensión, la falta de ejercicio y las cargas anímicas (El Correo, 1975a). Se recriminaba a ciertos individuos que hacían gala de una laboriosidad y ambición muy superior al promedio, subsumidos completamente a sus deberes y responsabilidades (El Correo, 1975b). Este individuo definido por lo que trabajaba ya no tendría tiempo de hacer deporte como sinónimo, no solo de esbeltez, sino también como una manera de optimizar su salud (Vigarello, 2006) y de atesorar un capital físico. Definido por lo que hablaba, ya no obtendría tiempo para compartir con la familia. Determinado por lo que vivía, no tendría tiempo para preocuparse de su propia salud. Así, surgieron una serie de síntomas asociados con los dolores de cabeza, las perturbaciones de la circulación sanguínea y un cierto tirón de vez en cuando en la región del corazón. De modo que el ascenso en el trabajo hacía necesario un considerable incremento del rendimiento y de la agi-

tación, sin encontrar tiempo para la familia, ni para la propia salud (El Correo, 1975a).

En medio de la nueva relación entre la productividad y el peligro de muerte, las indicaciones de la prensa quisieron mostrar que cuando se tuviese ocasión de percibir el primer “tirón” en el corazón, el miedo los impulsaría a consagrarle tiempo a la salud. Se trataba de incorporar a la rutina diaria una especie de cuidado de sí, además de buscar la detección de probables síntomas sospechosos, aspectos ocultos que podrían provocar una potencial avería en la maquinaria corporal y mental (El Correo, 1975a). En relación con lo anterior, en 1973 la revista *Cromos* publicó un test para detectar infartos a través de un sistema de puntuación. La suma de las cifras obtenidas en el total de la puntuación podía o no corresponder con el riesgo de ser víctima de un infarto por exceso de trabajo en la empresa u oficina. La eficacia del test estaba respaldada por unas presuntas investigaciones desarrolladas en la Michigan Heart Association, la Sociedad de Estudios de Medicina del Corazón en los Estados Unidos y de publicaciones científicas de Gran Bretaña como *The Lancet*, que consideraba este test de vital importancia. Así pues, como lo muestra la tabla 1, las columnas se distribuían en las siguientes categorías: rasgos físicos, tensión arterial, ejercicio físico, este último asociado directamente con los niveles de trabajo y del movimiento del individuo durante el día; y, por último, estaban la herencia y la edad:

**Rasgos físicos:** \_\_\_\_\_

Mujer menor de cuarenta años	<input type="checkbox"/>
Mujer entre cuarenta y cincuenta años.	<input type="checkbox"/>
Mujer más de cincuenta años.	<input type="checkbox"/>
Hombre.	<input type="checkbox"/>
Hombre regordete.	<input type="checkbox"/>
Hombre calvo y regordete.	<input type="checkbox"/>

**Tensión arterial:** \_\_\_\_\_

Máximo de diez.	<input type="checkbox"/>
Máximo de doce.	<input type="checkbox"/>
Máximo de catorce.	<input type="checkbox"/>
Máximo de diez y seis.	<input type="checkbox"/>
Máximo de diez y ocho.	<input type="checkbox"/>
Máximo de veinte o más.	<input type="checkbox"/>

**Ejercicio físico:** \_\_\_\_\_

Trabajo activo y mucho ejercicio.	<input type="checkbox"/>
Trabajo activo y algún ejercicio.	<input type="checkbox"/>
Trabajo sedentario y mucho ejercicio.	<input type="checkbox"/>
Trabajo sedentario y algún ejercicio.	<input type="checkbox"/>
Trabajo sedentario y poco ejercicio.	<input type="checkbox"/>
Nada de ejercicio.	<input type="checkbox"/>

**Edad:** \_\_\_\_\_

Diez a veinte años.	<input type="checkbox"/>
Veintiuno a treinta años.	<input type="checkbox"/>
Treinta y uno a cuarenta años.	<input type="checkbox"/>
Cuarenta y uno a cincuenta.	<input type="checkbox"/>
Cincuenta y uno a sesenta.	<input type="checkbox"/>
Sesenta y uno a setenta o más.	<input type="checkbox"/>

**Herencia:** \_\_\_\_\_

Nadie en la familia con afecciones cardíacas.	<input type="checkbox"/>
Un pariente cercano padeció del corazón despues de los sesenta años.	<input type="checkbox"/>
Dos parientes padecieron despues de los sesenta años.	<input type="checkbox"/>
Un pariente padeció antes de los sesenta años.	<input type="checkbox"/>
Dos parientes padecieron antes de los sesenta años.	<input type="checkbox"/>
Tres parientes padecieron antes de los sesenta años.	<input type="checkbox"/>

**Total:** \_\_\_\_\_

(Cromos, 1973, p. 24)

**Tabla 1.** Reconstrucción tabla “Test para detectar infartos”.

Fuente: *Cromos* (1973, p. 24).

Existían algunas aclaraciones que el lector debía de tener presente en su ejercicio reflexivo. Por ejemplo, en la columna de la herencia no se debía de tener en cuenta a los parientes lejanos, sino tan solo a los padres, abuelos, hermanos, hermanas y tios, que hubiesen padecido un ataque cardiaco. Lo interesante del asunto era el doble llamado que se hacía desde aquellas páginas: por un lado, se invitaba al lector a ejercer una mayor preocupación e interrogación por la marcha de su organismo, a partir de la tensión psicológica surgida por sus obligaciones laborales. Y por el otro, se incluía una invitación a no precipitarse en el anuncio de los acontecimientos, hasta llevarlo a los extremos de una obsesión neurótica. Eran muchas las personas que pasaban su existencia llenas de ansiedades, hasta caer en lo que se definía en la revista como un *cardíaco imaginario* (Cromos, 1973).

Para poder descifrar el nivel real de riesgo se procedía de la siguiente manera: si la tensión arterial marcaba 14 como límite superior, la puntuación era de tres; si hacía poco ejercicio y el trabajo era extenuante y sedentario, de oficina, se ubicaba en la quinta casilla de la columna de ejercicio, con lo cual se anotaba cuatro puntos; si el padre y la madre habían padecido infartos después de los sesenta años, se anotaban dos puntos. En la columna de edad, si oscilaba entre 21 y 31 años, se debía anotar dos puntos (Cromos, 1973). Las claves de la puntuación eran las siguientes: si la sumatoria estaba entre seis y once puntos, existían muy pocas probabilidades de infarto; entre doce y diez y siete puntos, las probabilidades estaban por debajo de lo corriente; entre diez y ocho y veinticuatro, estaban con el mismo promedio de probabilidades que la mayoría de la gente. Entre veinticinco y treinta y un puntos, se avisoraba un peligro a la vista. Si la cifra aumentaba, el riesgo ingresaba en el terreno de lo inminente (Cromos, 1973).

Los testimonios puestos a merced del lector en los magazines que circulaban también mencionaban casos de aquellos que dejaron de fumar y empezaron a alimentarse racionalmente, distribuyendo las horas del día de tal forma que volvieron a tener tiempo para la familia (El Correo, 1975b). También se hizo hincapié en la obligación acuciante de ser felices como necesidad vital, sin que ello fuese en contravía de las necesidades del trabajo. Por el contrario, la tranquilidad, la felicidad y el ejercicio se erigieron como baluartes adecuados para poner en buen recaudo los efectos nocivos de la disciplina taylorista. Emergió, así, un nuevo repertorio cultural



enfocado en el control emocional y el dominio personal y del yo, orientado a la regulación de la esfera privada como sostén de la esfera laboral. El descanso se entendió como una finalidad adquirida a través de un aprendizaje continuo, respetando los ritmos y ciclos del cuerpo y de la mente. Por lo anterior, este imperativo no quedaba atrapado en una suerte de ociosidad. Al contrario, se trataba de invitar a modificar las actividades realizadas, practicar sesiones de autoanálisis y meditaciones, controlar la ira, vencer el miedo al fracaso, controlar la depresión y desarrollar la concentración, la atención en el trabajo y la disciplina.

### 3.3. La reivindicación del descanso como estrategia reparadora

A partir de lo anteriormente mencionado, se desprendía la idea de que al no preocuparse exclusivamente por el trabajo se podría estar en capacidad de buscar su bienestar. El símbolo del sujeto saludable fue adquiriendo plenamente las características que le endilgaba Canguilhem (1986), es decir, la capacidad para instituir nuevas normas en virtud de una plasticidad psicósomática que los reafirmara como ciudadanos completamente normales y adaptables. Si tradicionalmente la familia ocupó un lugar supeditado a las necesidades de la producción, fue por esta nueva articulación entre la salud y una necesidad de descanso que se instituyó como un elemento mucho más relevante, una dimensión enteramente privada y capaz de disfrutarse al máximo por lo que ofrecía.

Lo anteriormente analizado no significa que el requerimiento del descanso jamás se hubiese puesto de presente. Páginas atrás se examinó cómo los diagnósticos de la neurastenia, a finales del siglo XIX y comienzos del XX, dieron cuenta de la necesidad que tenían los trabajadores de descansar, de adquirir dietas, hacerse masajes e hidroterapias frente a los excesos de trabajo, especialmente aquellos dedicados al trabajo intelectual. Sin embargo, durante la segunda mitad del siglo XX la reivindicación del ocio como terapéutica se ajustó a una creciente necesidad de extender las expectativas de vida y de bienestar. Ejemplo de esto fue la aparición en la Revista Colombiana de Psiquiatría de un artículo en el que se aludió al *surmenage* de los dirigentes, caracterizado por un estado depresivo con componentes orgánicos, cuya profilaxis

invitaba a un reposo rigurosamente organizado e impuesto por la figura del psiquiatra (Castaño y Vergara, 1966).

Lo anterior no significaba que el trabajo fuese despojado de su lugar central en la vida de los individuos. De ninguna manera. Lo que se anhelaba era empezar a encontrar el justo medio capaz de poner a raya cualquier situación extrema que redundara en la merma de la productividad nacional; en otras palabras, no se podía permitir una exageración de la actividad que abocara al individuo a reducir considerablemente su capacidad de acción a futuro, ni tampoco una desproporción en las faenas que obstruyese sus futuros rendimientos. Tal como se analizará de nuevo y con más detalle en el siguiente capítulo, el imperativo del descanso comenzó a regularse y sistematizarse promediando la década del setenta. Se trató fundamentalmente de una medida de precaución ante supuestos desperfectos psíquicos, bastante costosos para las empresas (Castaño y Vergara, 1966).

Estas sombrías manifestaciones hacían apremiante la necesidad de establecer un diagnóstico causal; diagnóstico que la Revista Colombiana de Psiquiatría condensaba de la siguiente manera: primero, por la insatisfacción del hombre frente al trabajo que realizaba, por no asegurarle un sitio, un rol, una función en el área social que lo uniese a la colectividad y a su familia; aparte de no tener un estatus de hombre adulto semejante al de los demás y capaz de brindarle una supuesta autonomía y libertad. El segundo aspecto señalado era la falta de concordancia entre las capacidades reales y las fantasías, lo que presuntamente provocaba una mayor carga de inseguridad, de insatisfacción y de reclamo sobre un individuo calificado como “arribista” (Castaño y Vergara, 1966). Tales situaciones conducirían necesariamente a los trastornos psicopatológicos que incidían sobre el trabajo, sobre la creatividad y, contrariados como estaban, desembocaban en la tan temida “improductividad” (Castaño y Vergara, 1966).

Todas estas experiencias fueron relacionadas con situaciones presuntamente experimentadas desde la primera infancia hasta la adolescencia, transcurso en el cual podría recaer la responsabilidad de elegir una profesión, un trabajo, un estudio, con sus correspondientes motivaciones de identificación y rechazos. Es indudable que lo que se intentaba establecer era la relación entre una cierta subjetividad sumida en las relaciones de competencia y la necesidad de adquirir un estatus en un mundo urbano, inmerso en las promesas del progreso y del ascenso individual.

Esta sensación de movilidad fue creciendo hasta adquirir una gran influencia en la aparición de ciertas reacciones neuróticas y cardíacas en sujetos definidos como “arribistas”, debido a su desmesurada ambición por ganar dinero. Lo anterior fue calificado como un desgaste y un sobreesfuerzo improductivo que, llegado el caso, afectaría no únicamente las relaciones intrafamiliares, sino también las relaciones con el empleador (Castaño y Vergara, 1966).

De otro lado, los afanosos compromisos por cumplir las metas en los mercados, las nuevas relaciones establecidas entre lo social, lo psicológico y lo económico, sumadas al rol desempeñado en el progreso del país, presuntamente provocaron lo que se fue definiendo durante la segunda mitad del siglo xx como neurosis empresarial (Castaño y Vergara, 1966). Finalmente, las reacciones depresivas y ansiosas de los no asalariados, las formas paranoicas de la esquizofrenia en los asalariados, la adicción al alcohol y las drogas, la psiconeurosis de angustia, la hipocondriasis e histeria comenzaron a ser representadas como una serie de enfermedades que reflejaban un peligro inminente para un país en vías de desarrollo y con unas impetuosas cargas emocionales que se tornaban cada vez más insoportables (Castaño y Vergara, 1966).

Es curioso que esta preocupación discursiva por lo mental contrastara con la ausencia de una legislación laboral que atendiera estos tipos de padecimientos. Desde el año 1915, y a través de Ley 57, la atención solo se enfocó en los accidentes laborales (Hernández Álvarez, 2002). Incluso con la Ley 6 de 1945 y muy particularmente con el Decreto 841 de 1946, que puso mayor énfasis en las enfermedades profesionales como la anquilosomiasis y la tuberculosis,<sup>15</sup> no se percibió una alusión explícita al ámbito estrictamente psicológico. Sin embargo, con la expedición del artículo 2 del Decreto 614 de 1984 se señaló como objeto de la salud ocupacional, entre otros, los riesgos relacionados con agentes psicosociales (Presidencia de la República, Decreto 614, 1984). Pero solo fue a partir del ya mencionado artículo 10 de la Resolución 1016 de 1989 cuando se dictaminó que los programas de medicina preventiva y del trabajo tenían como finalidad, entre otros aspectos, ubicar a los trabajadores en un sitio acorde con sus condiciones psicofisiológicas, manteniéndolo en aptitud de pro-

---

<sup>15</sup> Para analizar con mayor detalle el tema de los accidentes laborales y las enfermedades profesionales a mediados de siglo, consultar Gallo (2016a).

ducción. En el numeral 12 de dicho artículo se hizo hincapié en que una de las actividades de los subprogramas de medicina preventiva y del trabajo era diseñar y ejecutar estrategias para la prevención en materia de los riesgos psicosociales (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud, Resolución 1016, 1989).

A pesar de la ausencia de una legislación que se adecuara a un contexto marcado por la objetivación de los padecimientos mentales, lo cierto es que sí puso en evidencia un incremento de la población urbana y de la intervención del Estado en el ámbito económico. Como corolario de lo anterior, también se observó un incremento del nivel de empleos ligados a empresas de servicios, instituciones bancarias, estatales, oficinas de correos, comunicaciones, entre otros (López Pedreros, 2003). De manera que la diversificación del mercado de trabajo y de las condiciones socioeconómicas, a partir de la segunda mitad del siglo xx trajo aparejada una reconfiguración de las identidades laborales y de los potenciales riesgos mentales que sobre estos sectores se cernían.

Por esta razón se fue desarrollando la necesidad de bascular de manera estratégica y adecuada aquel imperativo del descanso, por un lado, y la pasión ciega de fenómenos como el ausentismo, por el otro. Por ejemplo, a semejanza de lo que se observará más adelante con el estrés, trastornos como la histeria y la depresión (asociados con trastornos fisiológicos como migraña, gastritis, hipertensión), a finales de la década del ochenta del siglo xx, fueron objetivados como fenómenos asociados con el ausentismo laboral. Se afirmaba que aquellos pacientes, quienes recurrían a consulta médica para justificar su ausencia de los lugares de trabajo, eran difícilmente detectados por el galeno debido a la falta de pericia de este para indagar en los extraños reductos de la mente.

Este tipo de sujetos histéricos o deprimidos eran señalados por autores como Valencia Díaz (1987) de ser incapaces de adaptarse a las exigencias propias del ámbito laboral, los modelos de trabajo, las funciones asignadas, los reglamentos de las empresas, los salarios y el sentimiento de pertenencia institucional. Por tal motivo, descansar para reposar era perentorio como mecanismo reparador, pero la ilusión del ausentista era desprovista de cualquier capacidad para ajustarse a las necesidades del rendimiento, tal como se observará luego con el caso del estrés. Existía, por tanto, un factor constitucional e individual que incluía varios ítems

básicos de identificación: sexo, edad, estado civil, historia laboral e historia vital, nivel educativo y ubicación geográfica. Aplicar la mirada para detectar este tipo de individuos obligaba a reconocer ciertos factores predisponentes en aquellas historias vitales que indicaran la presencia de retiros repetitivos, cortos periodo de servicios, renunciaciones frecuentes, ausentismo y “descansos” prolongados en medio de la jornada laboral.

Dichos factores predisponentes, lejos ya de las explicaciones innatas de la primera mitad del siglo xx, albergaban una amplísima gama de situaciones dramáticas, no solo laborales, sino también sociales y personales: erotización de la relación con compañeros laborales, desviaciones sexuales, infertilidad, nacimiento de hijos deformes, muertes, abortos, enfermedades crónicas y malignas, calamidades familiares, embarazo de hijas solteras y emigración. Para Valencia Díaz (1987), la puesta en marcha de ciertas estrategias preventivas que neutralizaran los efectos de estos padecimientos obligaba a ampliar la participación de diferentes disciplinas, sobre todo desde un enfoque ligado con la salud ocupacional, aún en ciernes en el país.<sup>16</sup>

La autora también proponía crear grupos de reflexión o bien clubes de revistas en las empresas colombianas, en donde se realizarían sesiones quincenales y con la participación de los integrantes del departamento de Salud Ocupacional. En suma, la idea consistiría en crear artículos de opinión alusivos a problemáticas de coyuntura laboral como el ausentismo y el estrés. De este argumento se desprendía el imperativo de trabajar con los directivos para conducir y guiar adecuadamente a los subalternos, tanto dentro como fuera del ámbito laboral. La promoción de la salud mental desde aquella perspectiva sociológica se orientó hacia la búsqueda de un equilibrio entre la capacidad de disfrutar de la vida, regocijarse en el trabajo y recrearse adecuadamente en el tiempo libre.

---

<sup>16</sup> Más allá de que el objeto de estudio de la presente investigación no es analizar los alcances y propósitos de la salud ocupacional en Colombia, sí es importante mencionarlo por la alusión realizada a los efectos psicossociales en el ámbito laboral. Si bien la Ley 9 de 1979 es la primera que emite conceptos reglamentarios sobre salud ocupacional en el país, fue en 1984, y a través del Decreto 614, cuando se sentaron las bases para la organización y funcionamiento de los comités paritarios de salud ocupacional en el país. Dos años después, y a través de la Resolución 2013 de junio de 1986, el Ministerio de Trabajo y de Salud reglamentaron definitivamente la organización y funcionamiento de dichos comités en los lugares de trabajo. Para más información consultar: <https://tramites.minsalud.gov.co/FormatosDescargables/Copaso/ManualComiteParitarioEnSaludOcupacional.pdf>

### 3.4. El psicólogo como director de consciencia

La cultura y la economía del mínimo padecimiento mental también condujeron a un mayor realce de la figura del psicólogo en las empresas nacionales. Esto puso de presente una cierta jerarquía de sabiduría (Rose, 1998), una relación entre la autoridad del experto como identificador de factores de riesgo, frente a aquellos que acudían a él y requerían de su experticia. Tal como se analiza en detalle en el capítulo dedicado a los dispositivos psicotécnicos, la psicología como profesión tomó vuelo en Colombia gracias a la creación, en 1948, del Instituto de Psicología Aplicada de la Universidad Nacional de Colombia, impulsado por la española Mercedes Rodrigo.

A partir de allí, la figura del psicólogo permitió establecer una relación de dirección y confianza en los lugares de trabajo. En el anterior capítulo se observó cómo la creación del grupo psicoanalítico en Colombia condujo a una paulatina legitimación y divulgación de este tipo de saber experto en el plano nacional, teniendo como telón de fondo una creciente inquietud por conservar la salud desde una óptica ligada a la prevención y al óptimo bienestar. Ya desde 1946 la Organización Mundial de la Salud (OMS) abogaba por concebir la salud como el completo bienestar físico, mental y social, y no únicamente como la ausencia de enfermedad (El Colombiano, 1956b).

Algunos rotativos como El Colombiano hacían eco de los informes provenientes del noticiero de la OMS sobre la necesidad de utilizar las campañas divulgativas para desterrar todo lo que atentara contra el bienestar físico y mental (El Colombiano, 1956c). La necesidad de establecer una ortopedia emocional rememoraba, hasta cierto punto, una de las características de la antigua parresia, según la cual la posición de quien hablaba y quién escuchaba establecía un propósito de soberanía corporal y espiritual de quien atendía (Foucault, 2014). Lo anterior puso de manifiesto un contexto caracterizado por la creciente apertura de la intimidad y las emociones frente al experto que diagnosticaba y aconsejaba (Vásquez, 1962). Los psicólogos y psicoanalistas fueron promocionados como una especie de “tabla de salvación” frente a un cúmulo de elementos perturbadores de la “vida moderna en Colombia”. Dichos elementos perturbadores fueron representados como capaces de proyectar una confusión entre la

urgencia por buscar el éxito en el plano personal y laboral, y el peligro de sucumbir ante un engranaje sociolaboral cada vez más exigente y angustioso (Castaño González, 2015c).

Se fue abriendo paso a una percepción, tal como lo refiere Richard Sennett (1978), en donde la psique comenzó a ser tratada como si tuviera una vida propia y el yo de cada individuo se fue transformando en su principal carga; de allí derivaba la necesidad de enviarlo al experto para reubicarlo en su eje (El Correo, 1969). A finales de la década del sesenta se hizo un énfasis mayor en la necesidad de que aquellos individuos con problemas emocionales, mentales o de comportamientos anormales leves pudieran beneficiarse al someterse voluntariamente a un tratamiento profesional o bien valiéndose del ejercicio persuasivo por parte de la familia y los amigos (Castaño González, 2012). Incluso las mujeres fueron representadas como un segmento poblacional cada vez más incorporadas a la esfera laboral, aunque más dependientes de este tipo de prácticas. En una publicación de la revista Cromos de 1969 se afirmaba que las mujeres eran las clientas predilectas de este tipo de mercado terapéutico debido al conflicto entre la vida de soltera, con sus respectivas afirmaciones laborales y profesionales, y la vida conyugal, en donde ellas se sentían profesionalmente excluidas.

A partir de finales de la década del cincuenta se experimentó toda una expansión publicitaria en relación con la autoridad del terapeuta. En 1971, el periódico El Correo de Medellín publicó un artículo muy breve titulado “¿Debe decirlo todo quien se somete al psicoanálisis?” (El Correo, 1971c). Como era de esperarse, la respuesta formulada invitaba a la sinceridad total como una forma de encontrar la solución para las “cuitas”. En particular, la psicologización de la relación con el cuerpo se fue haciendo más inseparable respecto de la creciente exaltación de una individualidad profunda y una necesidad de sobrevivir en el mercado laboral.

En otros artículos, publicados a comienzos de esa década, se aseguraba que cualquier dato sobre el cual se mostrase reservado quien acudiera a terapia sería precisamente la manifestación oculta de aquello que lo atormentaba secretamente. Este fenómeno impediría desplegar a tope la individualidad de quien deseara ser exitoso en la vida personal y en el trabajo (Castaño González, 2012). También se advertía que si existía un recelo sobre determinado tópico a la hora de abordarlo de manera

transparente frente a la autoridad del terapeuta, con la creencia de estar alterando las convicciones sobre sí mismo, de estar violando su intimidad, entonces detrás de ello se ocultaría otro fenómeno más sombrío. Aquello sería el signo más concluyente que autorizaba a poner en duda esas mismas convicciones reservadas y señaladas como subrepticias y nocivas (Castaño González, 2012).

Esta creciente apertura emocional tuvo su correlato en la progresiva incorporación del dispositivo psicológico en los lugares de trabajo. Algunas empresas comenzaron a contratar psicólogos para facilitar la inserción y adaptación del individuo a las demandas organizacionales. Por ejemplo, en una publicación de la revista Lanzadera (1975) se hacía referencia al papel del psicólogo Simeón Lozada López en la empresa textilera de Coltejer. Se partía del principio, según el cual, si un gran porcentaje de los hombres pasaban la mayor parte del día en los lugares de trabajo, la distribución de dicha experiencia debía ser representada a través del lenguaje del experto en materia psicológica. Este último no solo se debía ocupar de los procesos de selección del personal, sino que también se encargaría de su formación y de la normalización de las relaciones entre obreros y dirigentes. La tabla 2 retrata el desempeño de los psicólogos en las organizaciones.

Porcentajes relacionados con las funciones que desempeñan los psicólogos en la organizaciones

Reclutamiento y selección de personal	27.7
Desarrollo personal	23.8
Motivación y satisfacción en el trabajo	13.3
Perfiles ocupacionales	11.7
Inducción	8.2
Intereses recreacionales	4.3
Evaluación del desempeño	3.1
Negociación colectiva	2.6
Jubilación	1.3
Otras	4.3

**Tabla 2.** Reconstrucción tabla “Análisis de la situación actual de la psicología industrial”.

Fuente: Ortega (1984).



Tal como se observa en la anterior tabla 2, para 1984 se estimaba que las labores de los psicólogos en las empresas colombianas giraban en torno, en primer lugar, al campo de la selección de personal. En segundo lugar, se dedicaban a la formación, promoción y evaluación del personal. En tercer lugar, se enfocaban en la búsqueda por obtener la motivación y satisfacción en el trabajo. Luego venían los intereses recreacionales, la planeación y la evaluación de desempeño, entre otros. También se encontró que los psicólogos comenzaban a trabajar, aunque en un mínimo porcentaje, en otras actividades como capacitación, publicidad, estudios de desarrollo empresarial y mercadotecnia, aunque esto último en el plano de la asesoría (Ortega, 1984).

De esta forma, se hizo más evidente el nivel de intervención del psicólogo en la empresa, el cual comenzó a estar distribuido en diferentes departamentos. Su influencia estuvo sujeta a la presunta necesidad de “humanizar” las prácticas y las decisiones en cada una de las fases de producción. Así, cada una de aquellas funciones poseía varios niveles de desempeño en la dirección, planeación, evaluación, control, diseño, investigación, asesoría y elaboración. Estimular la responsabilidad y extender el radio de acción del saber psicológico permitió también que otras profesiones brindaran su cooperación en las diferentes funciones de las organizaciones. Entre las profesiones mencionadas destacaban las siguientes: ingenieros industriales, administradores de empresas, abogados, trabajadores sociales, sociólogos, educadores, mercadotecnistas, tecnólogos, publicistas, ingenieros civiles y de sistemas, entre otros.

Lo visto hasta ahora puso en evidencia la relación, no solo de la vida moderna y los estímulos emocionales que suscitó la objetivación de nuevas dolencias psicológicas, sino, fundamentalmente, la relación entre dichas dolencias con las dinámicas suscitadas en los lugares de trabajo. Este conjunto de dolencias fue clave para comprender cómo la emocionalidad del trabajador colombiano fue objeto de una creciente y dispersa red de señalamientos, riesgos, terapéuticas psicológicas y cálculos de productividad, desligados de los postulados eugenésicos.

La preocupación por la psique del trabajador colombiano se articuló con la emergencia de la psicología y el psicoanálisis, lo cual se vio reflejado en que la intimidad, la vida privada, la infancia, se convirtieran en objeto de un análisis meticuloso destinado a detectar y gestionar factores

de riesgo psíquico y fisiológico. Este hecho contrastó con las terapéuticas ergoterápicas orientadas a hacer del individuo un dispositivo de reconducción de la subjetividad, en provecho de las necesidades de productividad individual y colectiva. En medio de ambos fenómenos fue claro advertir cómo la psicologización del trabajador en Bogotá y Medellín jugó un papel importante en la individualización de las responsabilidades, la introyección de las culpas, la patologización de las movilizaciones obreras y la necesidad de prescribir y dosificar los esfuerzos para prevenir dolencias psicológicas como el estrés.

### 3.5. Emergencia del concepto de estrés

A juzgar por las fuentes disponibles, la referencia más antigua de este padecimiento se encuentra en un texto publicado en 1902, titulado *Neurasthenia* y cuyo autor fue Gilbert Ballet. Allí se aludía al concepto de estrés como un síntoma más de la neurastenia y sin precisar de manera detallada que características particulares ostentaba, más allá de su articulación con una especie de colapso nervioso (Ballet, 1911). La relación entre el estrés y el concepto de la homeostasis, desarrollada a partir de un ideal de equilibrio orgánico, fue clave para empezar a revelar la forma en que el primero se constituyó en una manifestación anómala capaz de alterar el equilibrio fisiológico. El norteamericano Walter Cannon fue quizás, a finales de la década del veinte, el primero en establecer una relación entre ciertas condiciones fisiológicas y ambientales como el frío, la falta de oxígeno, entre otros, definidos como estresores, y el ideal de dicha homeostasis.

El estrés se vinculó, en principio, con un conjunto de estímulos ambientales que trastornaban la adecuada marcha del organismo e incluso se relacionó con los anuncios publicitarios a comienzos de la década del treinta. En cualquier caso, detrás de esta presunta enfermedad subyacía en principio la necesidad de restablecer el equilibrio emocional. En algunos rotativos norteamericanos se afirmaba que mascar chicle proporcionaba un alivio contra el estrés y la ansiedad de la vida moderna, devolviéndoles a las personas el bienestar personal y la serenidad mental (Illouz, 2014). Dicha anomalía se ubicaba fuera de la psique del individuo y se enraizaba en los hechos y situaciones que inducían las averías mentales.

Sin embargo, fue el médico austriaco Hans Selye, quien durante aquella década del treinta comenzó a formalizar el concepto del estrés o Síndrome General de Adaptación, sin abandonar completamente el horizonte fisiológico. De igual manera, el concepto de estrés también era asociado con la fatiga y el desgaste de los metales. De ahí que dicho concepto fuera asociado con la física y la ingeniería. Para Selye, lo que los ingenieros llamaban deterioro por el uso, constituía lo que él había definido como el ya mencionado Síndrome General de Adaptación (Davis, 2016). Para este último, dicho padecimiento era una forma particular de reaccionar a unas exigencias desmesuradas, lo cual podía ser explorado en los ámbitos psicológicos y organizacionales (Davis, 2016).

En primer lugar, el cuerpo humano tenía un número de posibilidades de respuestas para afrontar el agente estresor. En segundo lugar, si el estresor se prolongaba durante demasiado tiempo, podría ocasionar enfermedades en los individuos (Danieri, 2012). De acuerdo con él, el estrés sería una respuesta no específica del organismo ante cualquier demanda situada en el camino. Este abordaje no se basó en el estímulo, tal como lo abordó Cannon, sino en la respuesta ofrecida por el organismo, a través de ciertas reacciones físicas y nerviosas ante ciertas situaciones. A partir de la década del sesenta Richard Lazarus hizo mayor énfasis en las valoraciones cognitivas en la constitución de las emociones y del estrés; es decir, una perspectiva transaccional entre las demandas del ambiente y las formas en las cuales eran adoptadas por los individuos (Gómez Ortiz, 2005).<sup>17</sup> Durante esta misma década comenzó a hacerse más evidente la forma como las estructuras de poder y el diseño del trabajo influían en la salud de los empleados. Se consideró que los trabajos mal diseñados, sumados a la falta de reconocimiento, tenían una consecuencia negativa en la salud mental de los trabajadores (Davis, 2016).

La caracterización de esta anomalía no era totalmente ajena al de la psicosis y las neurosis, ni siquiera a otro tipo de sintomatologías ambiguas como la fatiga psicológica (Loriol, 2003). De forma que, si bien parecen hilvanarse ciertas aproximaciones entre el estrés y la fatiga psicológica, o

---

<sup>17</sup> También destaca la manera en la que se fue objetivando el estrés postraumático como un trastorno psiquiátrico surgido a raíz de los encuentros bélicos, a partir del desarrollo de la categoría neurosis traumática a finales del siglo XIX. Para ampliar información al respecto consultar Soto (2006).

bien ver en esta última un desencadenante de la primera, también es posible rastrear algunas diferencias de matices.

En principio, la fatiga se relacionó más con la carga mental y el declive en la capacidad de reacción de las personas en el trabajo, mientras que el estrés parecía dar cuenta de un estímulo externo, de las respuestas transaccionales fisiológicas, cognitivas y emocionales ante las presiones impuestas por el medio. Fue finalmente durante el Congreso Mundial sobre Fatiga celebrado en Kioto en 1969, cuando este padecimiento tomó un impulso definitivo y comenzó a relacionarse con casi cualquier tipo de actividad que avivara un estado de alerta y tensión aguda (Consigna, 1981). En el caso colombiano, un artículo de la revista *Cromos* de 1972a reveló los presuntos efectos que producían las famosas consignas que allí resumían en las siguientes frases: “trabaje más, rinda más, más rápido”. A primera vista, los tres enunciados se integraban en una arquitectura moral y médica que pregonaba la eficiencia laboral. Así, el mundo del trabajo comenzó a hacer más notorios los fenómenos alusivos a las tensiones acumuladas, como el llamado estrés.

La presencia de las mujeres en actividades variadísimas hizo que ellas también figuraran entre las candidatas predilectas a la hora de verse afectadas por este nuevo mal. El clásico padre de familia, del cual se ha venido haciendo mención, comenzó a compartir espacios con las mujeres que, en una época de labores afanosas y entre el torbellino de teléfonos, irritaciones, tareas contra el reloj, fueron la muestra de nuevos desempeños y labores representadas por la prensa de la época. En términos generales, el estrés se asoció, en principio, con un virus impetuoso que aquejaba a hombres y mujeres, una afección sobre la cual fue recayendo toda una serie de síntomas, asociados con las crecientes exigencias laborales.

Acceptamos lo de que habríamos de ganarnos la vida con el sudor de la frente. Pero no nos dijeron nada del stress. Y nos encontramos ahora, entre tantas idas y venidas, con que el inofensivo sudor bíblico, se nos ha convertido en una vorágine de presiones que como un virus se propaga a través del mundo. El rendimiento tiene que estar a tono con el puesto en el trabajo, y vienen los dolores musculares, las tensiones y el acelerarse del latir del corazón. Este órgano, antaño solamente centro de los afectos amorosos, hoy ya sabemos que es un musculo generador de corrientes eléctricas sobre el cual repercuten la fatiga y las tensiones (*Cromos*, 1972a, p. 39).

A primera vista, la imposibilidad de escoger la ocupación repercutía en la reorganización del conjunto de los síntomas. Luego la descripción apuntaba a una supuesta frustración, una languidez que iría agriando el carácter y los jugos gástricos, ocasionando unos signos específicos vinculados con la úlcera. Por esta razón, la recomendación estaba orientada a buscar espacios de descanso en cualquier sitio, dejarse llevar por largos periodos de reposo, realizar profundos ejercicios introspectivos que lo alejaran del trabajo de manera temporal para reponer las energías (*Cromos*, 1972a).

El ritmo del trabajo, los horarios, el trayecto para acudir a los sitios de labores y posteriormente a la vivienda, el ruido, las máquinas, el color de los objetos, la temperatura, el encierro, los olores, el sexo, la edad, eran todos ellos factores desencadenantes del estrés y, por ende, fragilizantes de la personalidad (*Revista Colombiana de Psiquiatría*, 1966). Se fue incorporando, entonces, una nueva visión sobre aquello que se percibía como una alianza problemática entre los padecimientos, las molestias y algunas necesidades económicas imposibles de poner a distancia. La salud fue representada en los rotativos consultados como una especie de herramienta que ponía a tono unos cuerpos continuamente sometidos a unas necesidades inmediatas de supervivencia (*El Correo*, 1965a).

La necesidad económica se fue supeditando a exigencias ligadas con una creciente lógica de consumo (Posada Morales, 2015) y al sostenimiento de la fortaleza física y mental; todo lo anterior, relacionado con la necesidad de productividad y a un creciente requerimiento de circunspección, ergonomía, vacaciones, refugio en las distracciones sanas ofrecidas por los sitios turísticos y dentro del ámbito familiar. El crecimiento de sectores como el financiero, de servicios públicos, comunicaciones y del sector industrial, a partir de la segunda posguerra (Ocampo et al., 1986), fue vital a la hora de consolidar la imagen del empresario emprendedor, inmerso en las dinámicas de la urbanización y promotor del desarrollo nacional.

Sin embargo, la relación entre desarrollo económico y las psicopatologías expuestas tuvo como correlato la representación sobre el estrés, capaz de permanecer en lo más profundo de la psique de este tipo de individuo vinculado con el mundo de los negocios. Se trataba de una fuerza primitiva que amenazaba con trastocar el equilibrio fisiológico y emocional, y, por tanto, afectar el conjunto del desarrollo nacional. Se personificó

un tipo de hombre de negocios que jamás dejaba de lado las preocupaciones de la oficina, viviendo orgulloso de su posición, entregado a los cocteles y comidas de trabajo, corriendo el riesgo de ver perturbada su salud por el estrés acumulado. Estaría propenso especialmente a sufrir enfermedades del hígado, cardialgias, neurosis, indigestiones y úlceras. Finalmente, el problema estaba planteado de modo que, aun cuando estuviese disfrutando su comida o su bebida en cualquier otro espacio, su mente estaría ocupada en cuestiones de trabajo. El cerebro permanecería absorto y sería incapaz de enviar los mensajes adecuados al estómago, lo cual desataría todo tipo de dolencias físicas y mentales.

### 3.6. El estrés y el arte de la relajación

Al echar un vistazo más detenido al artículo de *Cromos* del año 1972, se advierte la manera como el descanso se incorporó a las crecientes demandas de consumo y la evocación de lugares apacibles, lejos del torbellino de las ciudades, jugó un papel de primera mano a la hora de poner en cintura este nuevo peligro. En el artículo se señalaba cómo se rehabilitaba a jóvenes trabajadores víctimas del nuevo “virus” del estrés en una clínica ubicada en la entonces Alemania Occidental. La descripción de un ambiente paradisiaco instalado en Oberfranken, en medio de los bosques de Baviera donde individuos de edades entre los 16 y los 23 pasaban varias semanas, puso en juego una serie de referencias que remitían a unos paisajes apacibles e inaccesibles para la inmensa mayoría de los trabajadores colombianos.

De igual forma se describió detalladamente cómo en la mencionada clínica alemana se colocaban electrodos fijos en el pecho del paciente (*Cromos*, 1972a). Dichos electrodos se conectaban a un presunto microtransmisor, el cual indicaba la presión sanguínea y el ritmo del corazón ante la mirada atenta del médico. Inclusive para los trabajadores con recursos escasos, sometidos al exceso de trabajo, existía una opción a la mano: no todo estaba perdido, “no había tiempo para declinar” (*Cromos* 1972a, p. 38). Se recomendaban algunos días o semanas de reposo y moderación en los ejercicios desmedidos de concentración para alejarse de aquel “virus” que conducía a un agotamiento físico, mareo, embotamiento mental, pérdida de apetito o bien ingesta excesiva de alimentos. En aras de ello también se exhortaba a que se tuviese

en cuenta la estrecha relación entre la tensión ocupacional y las dolencias que afectaban algunos órganos como el corazón.

En ese sentido, se hacía un llamado a no quemar las reservas fisiológicas y psicológicas (Cromos, 1972a), a estar alerta, aumentar las detecciones sutiles y pellizcar la atención cuando los individuos se excediesen en el trabajo. Se trataba de una invitación a desarrollar la capacidad de leer el cuerpo y la mente como si fuese un lenguaje por descifrar e inserto en una trama de sentidos que exigían la quietud, pero en dosis saludables. El arte de relajarse se tornó fundamental para mantener los trabajadores activos y evitar que perturbase el cuerpo y la mente, reduciendo el ritmo de la respiración y, si era el caso, el de su marcha profesional (El Correo, 1971d). En este caso, es importante hacer énfasis en el hecho de que este conjunto de afirmaciones llevadas a cabo a finales de la década del sesenta y comienzos del setenta afloraron, en principio, como parte de una necesidad de ofrecer un primer marco explicativo acerca de un padecimiento poco estudiado en el país durante aquel periodo. Tal como se ha puesto de relieve hasta ahora, las alusiones directas al estrés fueron muy incipientes. No se definió de manera detallada si se trataba de un síntoma o de una categoría nosológica, mediada, eso sí, por rotativos que carecían de estatus científico, como fue el caso de la revista Cromos.

En 1987, por ejemplo, la revista *Cooperativismo y Desarrollo* publicó un artículo titulado “El dirigente empresarial está más cerca del infarto” (Revista *Cooperativismo y Desarrollo*, 1987a). De nuevo, la dirigencia empresarial fue la depositaria de una serie de prescripciones ligadas al estrés y, por ende, a los padecimientos cardiovasculares. Al echar un primer vistazo al contenido del artículo no es posible identificar al autor del texto, ni sus presuntas credenciales científicas. Precisamente, la revista en mención tampoco se distinguía por publicar artículos con contenidos médicos y psiquiátricos. Lo que parece evidenciarse, de manera semejante a lo constatado alrededor del artículo sobre el estrés publicado en el año 1972, en la revista *Cromos*, es justamente la extensión indefinida del saber “psi” más allá de sus propias fronteras disciplinares.

El estrés no era amenazante por lo que acarreaba en sí mismo, por sus efectos psicológicos, sino por lo que podía generar en la fisiología humana, al socavar lentamente la vitalidad de este tipo de individuos. Si durante la década del setenta se insistió en la necesidad del descanso,

del asueto como un componente terapéutico y de consumo para los individuos demasiado laboriosos, a partir de la década del ochenta se apremiaron las presuntas conductas a sortear para no sucumbir y desvanecerse frente al estrés y las enfermedades cardiovasculares (Revista Cooperativismo y desarrollo, 1987a).

Creer que el trabajo estaba por encima de todo, trabajar sin descanso, llevar trabajo a la casa, evitar salir a vacaciones y no delegar responsabilidades eran elementos capaces de conducir a la muerte. Por esta razón se buscaba revertir la creencia del trabajo como la principal y prácticamente única actividad fundamental de la existencia humana. Al replegarse en la sombra de los desperfectos orgánicos, el miedo al estrés y a los infartos condujo a la necesidad de invocar el arte de la relajación como una salida frente al miedo a fallecer. La legitimación del descanso devino en una estrategia que debía analizarse, sistematizarse, convalidarse e incorporarse como un poderoso antídoto. De modo que después de un tiempo continuo sometido al imperativo del trabajo, el descanso se constituyó en una necesidad tendiente a recuperar las fuerzas consumidas, evitando con ello el agotamiento hasta la muerte.

El tiempo reparador permitiría una adecuada adaptación social en la comunidad, el afianzamiento de la personalidad, el desarrollo de la creatividad, la integración social y el desarrollo físico y mental (Cano y Dávila, 1984). El imperativo de la recreación se erigió en un mecanismo orientado, en este caso, a la expansión de las potencialidades del individuo y ayudaría a brindarle ánimos para que cumplierse con las obligaciones laborales. Con ello se esperaba, según expresaban Cano y Dávila (1984), en relación con la experiencia de la Compañía Colombiana de Tabacos, una adecuada integración de la familia, compañeros y sociedad.

A partir de esto, es interesante notar cómo la exaltación del descanso fue conduciendo a una reivindicación de la “expresividad del individuo” y del placer otorgado por la diversión como elementos restauradores de la psique. Se estimó de gran importancia el establecimiento de equipos deportivos, dotación de bibliotecas y clubes sociales para el uso del personal en empresas como la anteriormente mencionada, pues tenían el propósito de distraer y relajar la mente de los trabajadores.

De allí que algunas encuestas orientadas a medir el clima laboral y el nivel de estrés se enfocaran en interrogar aspectos como la utilización



del tiempo libre y la percepción personal frente al trabajo. La relajación en cuanto técnica se definió como la capacidad de eliminar las tensiones de los músculos y de la mente, una manera de adquirir paz, tranquilidad, armonía y estabilidad emocional. Sus beneficios podían advertirse en el perfecto descanso del cuerpo y de la mente a voluntad, la recuperación extraordinaria de todo tipo de fatigas, el aumento de la energía física y psíquica, la claridad de los procesos mentales y el desarrollo de presuntas facultades de percepción superior (Revista Cooperativismo y Desarrollo, 1987a).

Pero la relajación no solo se constituyó en un mecanismo de defensa contra los quebrantos de la psique, sino también en una especie de experticia, un ejercicio sobre sí mismo capaz, presuntamente, de optimizar el equilibrio emocional y las capacidades resolutorias de los individuos en los ámbitos laborales y personales. De allí la formulación de exhortaciones para trazarse metas alcanzables, “ser uno mismo”, “pensar en uno mismo”, sustraerse del medio circundante, decir lo que se pensaba, preparar los cambios profesionales, abandonar el automóvil y caminar, aislarse y hacer pausas diarias.

Lo anterior se volvió, tomando como base los planteamientos de Norbert Elias (1989), una forma de autocontrol como condición de posibilidad para el establecimiento de unas redes de relaciones sociales, en este caso redes de relaciones productivas, basadas en la imbricación de los procesos sociogenéticos<sup>18</sup> y psicogenéticos.<sup>19</sup> Este asunto es bastante esclarecedor pues dio cuenta, primero, de cómo se fue abriendo camino un tipo de registro distinto en torno a la relación trabajo-descanso; segundo, porque hizo visible una especie de hibridación entre la vulgarización de un saber psicológico y los saberes orientales alrededor de la relajación (Revista Cooperativismo y Desarrollo, 1987a). Si esta última permitía compensar la balanza mental de este sector poblacional, era necesario prescribirla como una especie de alto en el camino, un tiempo muerto para el restablecimiento de los resortes mentales. De acuerdo con lo

---

<sup>18</sup> Desde la perspectiva elisiana, el proceso sociogenético, inextricablemente unido a los procesos psicogenéticos, descubre los mecanismos y los principios de estructuración de una sociedad determinada, es decir, el conjunto de un ámbito social que, en este caso, se delimita a partir de la necesidad de configurar un tipo de sociedad marcada por las relaciones productivas.

<sup>19</sup> El enfoque psicogenético hace referencia a un fenómeno de carácter individual y subjetivo (pero intrínsecamente relacionado con lo social) que delimita la elaboración de una estructura psíquica del comportamiento de los individuos marcado por el incremento de los mecanismos de autocontención.

afirmado allí, un descanso inapropiado constituía un 50 % menos en el rendimiento individual en los lugares de trabajo (*Revista Cooperativismo y Desarrollo*, 1987a).

Esta actividad sobre sí mismo buscaba domeñar la voluntad, certificar una actividad progresiva y continua en procura de potenciar los rendimientos y trazar un campo de acción en beneficio de la dirigencia empresarial. Estas prescripciones poseían un estatuto epistémico muy diferente a lo analizado hasta ahora en relación con dolencias como la neurosis, la psicosis, los complejos del proletario, la fatiga mental, entre otros. No se describía una anomalía en particular, ni siquiera se ponían de presente algunos casos clínicos para validar los diagnósticos. La anticipación de la dolencia, en este caso el estrés, jugó un papel más importante que la descripción detallada de sus síntomas. Por ello las recomendaciones en torno a las prácticas de relajación debían ser implementadas por todos y cada uno de los miembros de aquel sector poblacional, y como acciones previsivas.

Dicha anticipación pretendía ejercer un dominio de sí que reafirmara la posición social privilegiada de este tipo de dirigentes empresariales, además de favorecer hábitos preventivos, antes que intervenir en averías mentales y fisiológicas propiamente dichas. La relajación implicaba, según se observa allí, una serie de requisitos: progresiva distensión de todos los músculos, total tranquilidad emocional, cese de todo movimiento mental, pero sin perder la atención y la voluntad (*Revista Cooperativismo y Desarrollo*, 1987a). Adicionalmente se recomendaba llevar a cabo esta práctica en un lugar tranquilo y ventilado, con luz de penumbra y ropa ligera. El tiempo prescrito para dicha actividad debía de ser de treinta minutos, antes de las comidas. Durante este tipo de ejercicio introspectivo se recomendaba estar acostado de espaldas, los pies separados entre sí, los brazos abandonados a los lados del tronco, controlando la respiración por medio de inhalaciones profundas (*Revista Cooperativismo y Desarrollo*, 1987a).

Acomódese en su cama, en la forma en que se le ha dicho; lleve su pensamiento a los dedos de los pies y ordéneles que se distensionen, se relajen; continúe hacia arriba y comience a decir con nosotros: los dedos de mis pies se distensionan, los músculos de mis dedos y de mis pies se relajan, los músculos de mis piernas se sueltan...se relajan... ya tengo en relajación mis miembros inferiores, van desapareciendo en ellos las tensiones, ahora paso a mi plexo solar (estomago); los músculos

de mi estomago se sueltan...en este momento estoy sano, estoy pleno, estoy feliz, estoy alegre, estoy optimista, estoy tranquilo; puedo ordenar a mi mente ideas de superación y positividad (*Revista Cooperativismo y Desarrollo*, 1987a, p. 24).

Este conjunto de preceptos se configuró como un ejercicio autorreflexivo, una forma de vida, un trabajo dotado de reglas y de metas, una especie de cuidado de sí para combatir el estrés y la posibilidad de la muerte. La conciencia de cada pliegue del cuerpo se tornó, tomando en consideración la anterior cita, en una forma en la que se exhortaba a conocerse a sí mismo, a ejercer la potestad sobre el conjunto del organismo a través del poder sugestivo de la mente. La inquietud y las preocupaciones comenzaron a proscribirse como una condición riesgosa para la salud mental y física. Por ello el descanso psicossomático durante este tipo de cesiones debía sumir a los individuos en un estado de pasividad y tranquilidad interior que pusiese a distancia al estrés. Se trataba de admitir que, a través de dicha práctica, pudiera esculpirse la personalidad y el psiquismo con autosugestiones de perfección, dominio y superación.

Este mecanismo normativo debía difundirse a otros ámbitos de la vida cotidiana, como en el acto de caminar o conducir hacia el trabajo o hacia el sitio de residencia, en el estudio, al sentarse en la mesa, al bañarse, recibir una visita, en los momentos de diversión, incluso hasta en el sencillo acto de dormir (*Revista Cooperativismo y Desarrollo*, 1987a). Afirmarse en la vida a través de esta regulación del reposo, combatir el estrés e imponerse por sobre los obstáculos laborales lograba centrar la atención, en este caso, alrededor de la imperiosa necesidad de reconducir la existencia personal como el método más eficaz para soportar y resolver las dificultades en el mundo del trabajo.

La escasa información suministrada sobre las potenciales víctimas del estrés se refirió a los empleados de oficina, el hombre de negocios, el empresario exitoso abrumado por la responsabilidad familiar, social y laboral, con rasgos similares a lo descrito a comienzos del siglo XX sobre la neurastenia. La idea de una sociedad colombiana angustiada y sofocada por el estrés fue representada a través de la cruda imagen cinematográfica de Chaplin, a través de su película *Tiempos Modernos*, donde justamente el sujeto acosado era el obrero. Por otro lado, la invisibilidad del estrés se vio reflejada en el hecho de que su aparición fue bastante tardía dentro

del Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM). En este caso, su emergencia se constató finalmente muchos años después, en el DSM IV (1994) mediante la categoría de estrés postraumático, y en el DSM IV TR, bajo la denominación de trastorno de ansiedad (Irrizaga et al., 2009).

Ese mismo año se expidió en el país el Decreto 1832 en el cual se adoptaba una tabla de enfermedades profesionales. En el numeral 42 del artículo 1 se señalaba que las patologías causadas por el estrés en el trabajo comprendían los trabajos con sobrecarga cuantitativa, demasiado trabajo en relación con el tiempo para ejecutarlo y trabajo repetitivo combinado con sobrecarga en el trabajo. También se señalaban los trabajos realizados con técnicas de producción en masa, repetitivos o monótonos, o bien combinados con ritmos y controles impuestos por las máquinas. Este último elemento es clave pues se constituyó en la ampliación hacia los obreros de una enfermedad que, en principio, se había concentrado en los cuadros administrativos y con unas características particulares: trabajos por turnos, nocturnos y con estresantes físicos con efectos psicosociales, capaces de suscitar estados de ansiedad o depresión, infarto del miocardio y otras urgencias cardiovasculares, hipertensión arterial, además del colon irritable, entre otras.

### **3.7. Psicologización y evaluación de los impactos del estrés**

Es llamativo que, a juzgar por las fuentes disponibles, luego de una primera referencia del estrés a comienzos de la década del setenta en Colombia, los estudios alrededor de esta especie de dolencia psíquica experimentaron un periodo de mutismo. Sin embargo, a partir de la segunda mitad de la década del ochenta y comienzos del noventa, comenzó a perfilarse todo un arsenal de estudios mucho más detallados sobre el tema. Durante este mismo periodo, aquel padecimiento comenzó a ser objeto de estudio por parte de los programas de psicología del país, como fue el caso de la Universidad de San Buenaventura en la ciudad de Medellín, e incluso otras disciplinas como Trabajo Social se preocuparon por analizar las características de esta enfermedad.

También se experimentó una extensión significativa de los sectores laborales víctimas del estrés, el cual fue caracterizado por el exceso de trabajo y de responsabilidad, conflictos interpersonales y

ambigüedades en la tarea asignada, presión desbordada y sobrecarga emocional, desencadenando úlceras, cefaleas, insomnio y alcoholismo (Carpintero Fernández, 1982).

Si en principio las escasas alusiones hacían referencia al estrés como la enfermedad del ejecutivo o sociopatía profesional (Revista Cooperativismo y Desarrollo, 1992), siendo este el depositario único de aquella enfermedad, en la década del ochenta y, sobre todo, a partir de la década del noventa, otros sectores laborales menos visibles como los vendedores de productos textiles, profesores, los ya mencionados obreros, supervisores de empresas como Fabricato, médicos (Tobón, 1994), enfermeros (Mejía Ortiz y Manrique Patiño, 1991), atletas de alto rendimiento (Gómez y Serna, 1990), entre otros, también fueron objeto de análisis. La proliferación de los síntomas se constató a través de investigaciones en las que el trabajo de campo y el diseño de encuestas y entrevistas permitieron obtener un tipo de información más específica y detallada sobre los efectos de aquella dolencia.

La exigencia de adaptabilidad a situaciones imprevistas, la carencia de iniciativa personal en el trabajo, la duración excesiva del trabajo, el trabajo “aburrido” y prolongado, el sentido de aislamiento, el riesgo de perder el empleo, los cambios tecnológicos, el trabajo demasiado rápido o sedentario, la exigencia de aptitudes que no estuviesen en concordancia con la inteligencia del obrero, la exigencia de niveles de atención demasiado elevados o que no implicara suficiente iniciativa, las mayores demandas de competitividad, un ciclo de trabajo demasiado largo, la insuficiente compensación económica, entre otros, pusieron de relieve la ampliación de las situaciones potencialmente desestabilizadoras en los diferentes sitios de trabajo, como el ausentismo.

### **3.8. El estrés y el ausentismo**

El ausentismo por estrés se relacionó con los niveles de insatisfacción en el trabajo y con la vida personal en empresas como la Compañía Colombiana de Tabacos, Coltabaco (Cano y Dávila, 1984). Por tal motivo, esta dolencia se objetivó desde una perspectiva sociológica atada a otro tipo de fenómenos sociales, económicos, culturales y, desde luego, personales, como la separación de parejas, las calamidades familiares, el creciente

bombardeo de información suministrada por los medios de comunicación, la agotadora vida de la ciudad y las multitudes; de manera muy similar a lo expresado sobre la neurastenia a comienzos de siglo. La relación entre el estrés, la insatisfacción y el ausentismo laboral se abordó desde un enfoque que problematizó los alcances del trabajo, visto como un fenómeno social y psicológico. Esta situación se articuló con las condiciones económicas, demográficas y personales (Cano y Dávila, 1984) de un sujeto aquejado por un tipo de padecimiento que lo alejaba del trabajo y, por consiguiente, le acarreaba una carga económica a la empresa.

La alta frecuencia registrada de ausentismo laboral por padecimientos psicológicos era la causa por la que los patronos prestaron atención a los costos de este fenómeno y solicitaron expertos para intervenirlo. Al mismo tiempo, se establecieron ciertos determinantes del ausentismo distribuidos en varias clases de factores causales, como por ejemplo: factores personales, actitudes hacia el trabajo, factores organizacionales, factores económicos y de mercado, factores de ambiente de trabajo y factores de cambio organizacional (Guerrero, 1995). En 1989 el Hospital San Vicente de Paul en Medellín reportaba que, dentro de la distribución de ausencias por días perdidos ocasionadas por enfermedades, entre enero y junio, el estrés y otros padecimientos mentales aparecían en la tabla con un total de 351 días perdidos, con 33 ausencias reportadas (Cano et al., 1993). Si bien en dicha tabla los primeros lugares los ocupaban otro tipo de enfermedades como los trastornos del sistema osteomuscular, enteritis, infecciones respiratorias, procesos gripales, trastornos del aparato genitourinario y enfermedades de la piel, los padecimientos mentales como las psicosis y el estrés comenzaban a ser motivo de una creciente preocupación por su incidencia en la merma de productividad del personal de enfermería de dicha institución departamental.

Sobre esta situación se afirmaba que era un reflejo de la poca ayuda que las empresas, en general, brindaban a los individuos con problemas emocionales. De manera que las necesidades del empleado parecían entrar en conflicto con las necesidades de la organización, por lo cual dicho conflicto se constituía en la principal razón del desencadenamiento de este tipo de padecimientos. Como consecuencia de todo esto, la ausencia de salario por el abandono del puesto se abordó como un riesgo inminente que conducía a escapes no recomendables. Dichos riesgos se materializaron en fenómenos como el alcoholismo, la farmacodependencia, irregularidades

en las relaciones familiares y personales y otro tipo de alteraciones físicas y mentales.

Si bien había certeza sobre las problemáticas macroeconómicas del entorno laboral, también se advertía una creciente propensión y fascinación por escudriñar, analizar y resolver las circunstancias creadas por el propio individuo para no asistir al trabajo. Este creciente interés permitió hacer una lectura para concebir el ausentismo como un mecanismo psicológico de resistencia frente a las demandas emocionales en el ámbito laboral. La detallada objetivación de este comportamiento reflejó un desafío enorme por amoldar a los trabajadores a unos ritmos, tiempos y funcionalidades psicosociales preestablecidas. En suma, los trabajadores parecían estar rodeados por un caudal de riesgos provenientes de ciertos condicionantes psicológicos, fisiológicos y espaciales. Por un lado, estaban las sensaciones procedentes del propio cuerpo, expresiones sintomatológicas constituidas en fuentes de riesgo y en señales de alerta: úlceras de estómago, enfermedades cutáneas, enfermedades cardiovasculares, cefaleas e insomnio (El Colombiano, 1992a), visión borrosa, dificultad para tragar, dolor en los músculos del cuello, respiración acelerada, asma, dolor de espalda, úlceras, agitación motora involuntaria, entre otras manifestaciones.

Por otro lado, estaban las alarmas provocadas por las condiciones espaciales en los sitios de trabajo: ruidos excesivos, altas o bajas temperaturas, iluminación escasa, precarias condiciones higiénicas, exposición a químicos (Bocanument, 1992), condiciones de vivienda que no garantizaban un bienestar físico y mental y su relación con la estabilidad psicológica de la persona. También se mencionaban otro tipo de problemáticas sociales que intensificaban el estrés, como el consumismo insatisfactorio, la agresividad cotidiana, el individualismo acentuado, el ruido en constante acecho, el hacinamiento y el desempleo. El estrés comenzó a ser representado como una anomalía inevitable y natural en sus alcances, una ruptura del equilibrio funcional orgánico que conducía a un consumo acrecentado de energía para la adaptación del individuo (Cano y Dávila, 1984). La imagen del individuo acorralado por este conjunto de riesgos puso al descubierto, por un lado, la necesidad perentoria de salvaguardar el equilibrio mental; pero, por otro lado, albergó el reto de adecuarse exitosamente en un ambiente social y laboral cada vez más perturbador (Cano y Dávila, 1984) y sometido al vaivén de las crisis económicas.

En relación con lo anterior, promediando la década del ochenta las economías latinoamericanas experimentaron una desaceleración de la actividad productiva, por lo cual se la catalogó como la “década perdida”. Colombia también presentó una desaceleración económica en este periodo, lo cual propició la adopción de políticas de estabilización a partir de 1984 que buscaron favorecer la reactivación de la industria. De acuerdo con Garay (1998), el producto manufacturero creció a tasas cercanas al 5 % anual, lo cual favoreció una reactivación más acelerada que en el resto de países de la región. Durante este periodo también se percibió una mayor visibilidad de la economía subterránea ligada al narcotráfico, también una disminución en el crecimiento económico y un estancamiento en la generación de empleos (Perry, 1990).<sup>20</sup>

En medio de este contexto se comenzó a hacer hincapié en los efectos psicológicos de un mundo laboral en crisis y sujeto a los vaivenes del mercado. Con lo anterior no se desea incurrir en afirmaciones apresuradas y mecánicas que den cuenta del estrés como un agente causal de aquella crisis, tampoco se pretende formular una nueva ley económica sobre el decrecimiento en las tasas de ganancias, ya planteada por autores como Marx en el tomo III del *Capital*, denominada “tendencia a la caída de la tasa media de ganancia” (Marx y Engels, 2009). De ninguna manera. Lo que se desea plantear es que dicha crisis coincidió temporalmente con la mayor visibilidad del estrés como padecimiento acarreado por las dinámicas laborales, con lo cual se procuraba individualizar responsabilidades y promover actitudes más productivas y proclives al cambio.

Así, a diferencia de lo visto en el primer capítulo sobre la neurastenia, en donde la denuncia del mundo moderno, de las ciudades y el tipo de trabajo intelectual hicieron gala de una velada exaltación y una invitación a refugiarse en los ambientes bucólicos y tranquilos de un mundo rural (Uribe, 1907), en el caso del estrés, propio de la segunda mitad del siglo xx, la denuncia de estas condiciones jamás entrañó una invitación a huir en dirección a este tipo de ambiente campestre. En este caso, el riesgo de desestabilización se fue constituyendo en una especie de reto a sortear y una estrategia de supervivencia, una prueba que exigía un tipo de carácter especial, impulsando al individuo a dar un plus en los rendimientos laborales.

---

<sup>20</sup> Consultar Rocha García (2000) y Martínez (2008).



### 3.9. Cuantificación, categorización y autoexamen en la determinación del estrés

El estudio de las raíces de este padecimiento se estableció como una herramienta destinada a vaticinar y cuantificar rendimientos, tomando como base los testimonios recopilados durante la realización de los trabajos de campo. A medida que estas investigaciones descendían por la pirámide social, se precisó que la prueba testimonial procurase otorgar credibilidad y legitimidad a estas nuevas verdades sobre la incidencia del estrés en los lugares de trabajo. Para el caso del estudio sobre los vendedores de productos textiles en la ciudad de Medellín, realizado por Jaramillo y Maya (1987), se aplicaron una serie de entrevistas y encuestas a “hombres a partir de los 40 años y con un mínimo de escolaridad”.

En síntesis, las fuentes del estrés se identificaron en fenómenos como el incumplimiento o retardo de una cita por parte de un cliente, la congestión vehicular, las pocas ventas, las condiciones ambientales en el lugar de trabajo, el retraso en el pago, la presión de los jefes, la competencia, la falta de comunicación, la falta de adaptación, la autoexigencia, entre otras. La cuantificación y categorización de las respuestas fue clave para otorgar credibilidad y rigor a las afirmaciones respecto de sus efectos. Además la investigación permitió establecer una base de análisis preventiva para relacionar los episodios de esta dolencia psíquica con situaciones como los accidentes laborales y los comportamientos de seguridad en los lugares de trabajo (Salas, 1991).

La aplicación de fórmulas estadísticas en la determinación de los agentes desencadenantes del estrés también sirvió para proyectar futuros estudios capaces de brindar un mayor margen de maniobra y de optimización en los lugares de trabajo (Salas, 1991). En otras investigaciones, como la llevada a cabo por Cortés y Gómez (1990), para determinar el nivel de estrés de los enfermeros, los procedimientos estadísticos, la definición de escalas de riesgos, los criterios probabilísticos y las tabulaciones realizadas como modo de determinar las fuentes de estrés fueron bastante similares.

No obstante, fue más explícita la evocación de asuntos como la sobrecarga laboral, la capacitación insuficiente, la ausencia de espíritu de equipo, las malas relaciones con los compañeros de trabajo, la presión

de los sindicatos, las relaciones familiares poco cordiales, el temor a estar expuesto a críticas y el miedo a incurrir en riesgos físicos (Cortés y Gómez, 1990). A esto se le vino a añadir, por un lado, la preocupación por los elementos desencadenantes del estrés como factores de riesgo para la seguridad en los lugares de trabajo (Salas, 1991); y, por otro lado, la mayor visibilidad del imperativo del autoexamen, consistente en responsabilizar a cada individuo para calibrarse, anticipar y gestionar el riesgo, exigiéndole tomar la iniciativa en la detección de sus propias dolencias.

Si para el caso de la revista *Lanzadera* (1972) se trataba de poner a circular algunas recomendaciones útiles para contener la neurosis entre los trabajadores de Coltejer, a partir de la década del noventa, los autoexámenes se hicieron más recurrentes, en este caso, para determinar los niveles de estrés laboral. Para escrutar los secretos del cuerpo y de la mente, hacerse cargo de sí y prever las reacciones orgánicas y psicológicas, se debía comenzar por un autoexamen, un ejercicio basado en responder una serie de interrogantes para que el individuo pudiese realizar una cuidadosa valoración propia. Para Osorio et al. (1991) era esencial formular preguntas como: ¿se ha sentido usted últimamente más nervioso y ansioso? ¿Se siente usted temeroso sin razón aparente? ¿Se irrita usted con facilidad? ¿Siente usted que se está desintegrando mentalmente? ¿Se siente usted débil y se cansa fácil? ¿Se ruboriza usted con frecuencia? Las respuestas ofrecían cuatro opciones con validaciones numéricas que tenían el propósito de elaborar una base normativa capaz de establecer una frontera entre los aquejados y los no aquejados: nunca o muy pocas veces, algunas veces, muchas veces, casi siempre o siempre.

Adicionalmente, la exhortación a llevar un buen régimen de vida, como el ejercicio físico, se tornó en una medida terapéutica recomendada para paliar los efectos del estrés (Osorio et al., 1991), tener una vida sexual satisfactoria y reír con frecuencia (*Revista Cooperativismo y Desarrollo*, 1992). De igual forma se invitaba a la gente a que madrugara diariamente, luego tomarse un baño largo y relajado como una forma de controlar sus síntomas, renovar el optimismo y la buena disposición durante la jornada de trabajo.

Todos estos elementos contribuyeron a reforzar una representación sobre cierta frugalidad corporal y mental, una conciencia de los comportamientos definidos como excesivos (Guerrero, 1992) que incorporó, a

su vez, un modelo de respuesta adecuado para la “vida buena”. El repositorio de consejos permitió establecer un nexo entre lo fisiológico y lo mental, entre el procedimiento minucioso de relajación y la austeridad en la dietética como estrategia pedagógica. La ingestión de alcohol, tabaco, azúcares refinados, azúcares blandos, golosinas y harinas, grasas animales, café, fritos, alimentos conservados, colorantes, entre otros, se constituyeron en factores desencadenantes del estrés. Por esta razón la medicina parecía aportar algunos elementos para reforzar la resistencia del organismo a través de la ingesta de vitaminas y minerales indispensables para la síntesis de la hormona del estrés, en procura de establecer un mejor equilibrio bioquímico del organismo (Consigna, 1981).

Aunque el trabajo se constituyó en una resbalosa vertiente capaz de provocar todo tipo de malestares psicológicos, desde la neurastenia hasta el estrés, a comienzos de la década del noventa también se recomendó recurrir a la tranquilidad y la vigilia de la noche para evaluar y meditar sobre las acciones desarrolladas durante el día y programar las del siguiente. En ese caso, el reposo ofrecido por la noche fue copado, en parte, por las necesidades de lidiar contra aquella perturbación, optimizando y proyectando los desempeños laborales desplegados durante la jornada:

En la noche saquemos un tiempo para meditar: Un ejemplo de la meditación es repasar mentalmente todo lo que hicimos durante el día, ganamos mucho tiempo y así no llegamos en las horas de la mañana como locos, sin saber por dónde empezar (Madrigal, 1992, p. 2).

En síntesis, si por un lado los malestares corporales se constituyeron en una manera de detectar la presencia o ausencia del estrés, de otro lado la representación de una vida moderada, despojada de excesos y prescriptivamente feliz, empezó a establecerse en una adecuada modalidad de vida, ya no para suprimir sus síntomas, sino para racionalizarlos (Romero y Salom, 1991) y mantenerlos en sus justas proporciones. Si el sentido de la competencia en la esfera ocupacional se erigió como uno de tantos elementos estresores, lo cierto fue que también ofreció la posibilidad de revelar una faceta promotora del desarrollo organizacional. En otras palabras, si la competencia fue vista como un desencadenante peligroso, capaz de romper el equilibrio psicológico, finalmente, también podría convertirse en un estimulante capaz de fomentar un nuevo espíritu adaptativo.

El sentido de la precaución comenzó a dirigirse hacia un enfoque más positivo. Se puso en marcha el valor del estrés como una forma de adaptarse dinámicamente ante situaciones extremas, en vez de hacer hincapié exclusivamente en sus connotaciones patológicas. Este tipo de tensión nerviosa debía considerarse como un mecanismo capaz de movilizar la energía adicional para responder de manera adecuada a una demanda repentina (El Colombiano, 1992a). A pesar de que en principio el estrés se representó, al igual que la fatiga mental, como un malestar psíquico acreado por el exceso de energía vital al servicio de las labores diarias, a comienzos de la década del noventa asumió otra connotación diferente. Se concibió como una fuerza motriz que, eventualmente, podía despertar en los individuos una positiva mentalidad de “combate” (Romero y Salom, 1991) para sortear de manera exitosa una esfera laboral en permanente cambio en las postrimerías del siglo xx.

Para finalizar, se pudo constatar que el objetivo de ponderar y maximizar el tiempo laboral, atendiendo a los presuntos apuros psicológicos, se instauró como un modo de definir un tipo de subjetividad productiva. El presente capítulo dio cuenta de cómo la creciente psicologización del mundo laboral, a partir de la segunda mitad del siglo xx, estuvo aparejada con una clara intención de examinar en detalle otros aspectos de la vida privada, además de promover actitudes proclives al autoexamen y la lectura de la maquinaria mental.

De igual modo, la creación de la Facultad de Psicología de la Universidad Nacional en 1947, el establecimiento de la Sociedad Colombiana de Psicoanálisis en 1961 y la creación de la Sociedad Colombiana de Psiquiatría ese mismo año tuvieron una estrecha relación con la mayor circulación de los discursos psicológicos en diferentes tipos de magazines. Este hecho también se asoció con la creciente incorporación del profesional de psicología en las empresas colombianas a partir de la década del sesenta, como una forma de procurar gestionar las emociones en función de un ideal productivo. También se resaltó el valor del estrés como una forma de adaptarse dinámicamente ante situaciones extremas, cambiantes y competitivas en el ámbito laboral, en vez de hacer referencia, exclusivamente, a sus connotaciones estrictamente patológicas. Lo anterior marcó una diferencia sustancial en relación con las formas de objetivación de lo mental desde el registro médico, propio de la primera mitad del siglo xx. Así, las ideas sobre la obligación de hacerse cargo de sí, la responsabilidad

individual y la polivalencia como cualidad mental se establecieron a la luz del registro emocional y como una manera de responder a las fluctuaciones del mercado laboral.

A pesar de que en un inicio el estrés se representó, al igual que la fatiga psicológica, como un riesgo psíquico acarreado por el exceso de energía vital al servicio de las actividades laborales, a finales de la década del ochenta y comienzos de la siguiente empezó a concebirse a partir de dos principios complementarios: primero como una anomalía emocional que afectaba a una gran variedad de oficios, y ya no solo a la clase empresarial, tal como se había representado durante la década del setenta y comienzos del ochenta; segundo, como una fuerza motriz que, eventualmente, podía despertar en los individuos una mentalidad positiva y dispuesta al “combate” (Romero y Salom, 1991) para sortear de manera exitosa una esfera laboral en permanente cambio. Es curioso que todo este recetario psicológico para combatir el estrés se fuese abriendo camino en el país, de manera incipiente y anticipada, a su aparición a comienzos de la década del noventa, por un lado, en el DSM IV; y, por el otro, en la legislación nacional.

En términos generales, lo analizado hasta ahora marcó una huella importante en una representación de la modernidad que abrió todo un campo de acontecimientos: por un lado, en función de la búsqueda incesante del “buen vivir”; y por otro, en la identificación de los quebrantos emocionales como factores de riesgo. Se pretendió mostrar cómo el estrés se ajustó a la intención de establecer un escrutinio biomédico, un régimen capaz de instaurar la inquietud por trenzar una norma que combinara la mirada psicológica y la laboral. Igualmente, y concluido este primer bloque dedicado al análisis y la gestión de las dolencias psíquicas en el mundo del trabajo, es posible llevar a cabo un incipiente análisis comparativo entre la fatiga psicológica, abordada en el primer capítulo, y el estrés.

Así pues, pese a que las fronteras epistémicas entre ambas no fueron lo suficientemente claras, la fatiga psicológica se relacionó con la carga mental y el declive en la capacidad de reacción de las personas en el trabajo, mientras que el estrés pareció dar cuenta de un estímulo externo, de las respuestas transaccionales fisiológicas, cognitivas y emocionales frente a presiones impuestas por el medio. Más allá de las diferencias y las semejanzas halladas, lo cierto es que la función y el valor de las

recomendaciones biomédicas, a la hora de combatir dichos padecimientos, se fueron erigiendo en un principio normativo que propuso un modo de optimizar los rendimientos.

El estrés cobró un valor mucho mayor como objeto de estudio en el campo de la psicología y la salud ocupacional a finales de la década del setenta, y sobre todo durante la década siguiente. La gestión y el gobierno de la esfera emocional del trabajador colombiano fueron elementos claves para poner a punto un proceso de industrialización y urbanización promovidas en el país y acelerado durante la segunda mitad del siglo xx. Se trató de una estrategia que descansó en la individualización de las responsabilidades laborales, un llamado para que el individuo se hiciera cargo de los propios destinos y desempeños en la esfera del trabajo. Finalmente, la relación entre el ausentismo y el estrés evidenció un mecanismo inconsciente de resistencia frente a las exigencias del mercado laboral en términos de tiempos, niveles de implicación e intensidades. Dicho de otra forma, el estrés no solo se objetivó como una respuesta pasiva frente a las tensiones laborales y sociales, sino que también promovió su propia estrategia de evasión a los ritmos del trabajo a través del ausentismo.

## 4. Dispositivos psicológicos para el potenciamiento productivo: el poder predictivo de la psicotecnia

### 4.1. Diferenciación individual y naturalización de las aptitudes

Hasta ahora se procuró analizar con detalle la forma en que se objetivaron las dolencias mentales relacionadas con el mundo del trabajo. En los siguientes capítulos se hará mayor énfasis en el análisis de los dispositivos psicológicos para el potenciamiento productivo. Se trata de un tipo de abordaje histórico destinado a examinar, no ya los tipos de diagnosis sobre las presuntas enfermedades que aquejaban al individuo en situación de trabajo, sino más bien el manejo de herramientas psicológicas para la detección de aptitudes y de niveles de motivación, entre otros. En este punto de la investigación se plantea un problema diferente (pero complementario) al del restablecimiento de un estado de salud, elaborando una red mucho más compleja de intervenciones sobre el individuo en el ámbito laboral. Con esto se modifica la relación entre lo normal y lo patológico y se desplaza el foco de atención en dirección a la gestión de la inadaptación, las capacidades y cualidades desde lo aptitudinal y lo actitudinal.

En el presente capítulo se prestará atención a la manera como se emplazaron ciertas tecnologías de detección de aptitudes laborales a través de las pruebas psicotécnicas, durante la segunda mitad del siglo xx en Colombia. La capacidad de organizar, simplificar y racionalizar los desempeños laborales descansó en la necesidad de definir parámetros normativos a la hora de establecer perfiles ocupacionales. En ese sentido, la psicotecnia procuró analizar la subjetividad y precisar lenguajes que definieran la inteligencia y las aptitudes de manera individualizada y precisa. Conocer las cualidades del individuo, su temperamento, las características intelectuales y, a partir de allí, optimizar y trazar los rumbos de los desempeños laborales, se estableció como una práctica y un mecanismo de orientación y de selección en los lugares de trabajo.

Se trató de una búsqueda por determinar las diferencias individuales, con la influencia del pensamiento eugenésico de Francis Galton (1873),<sup>21</sup> heredero, a su vez, de un darwinismo social que reivindicaba la aptitud natural de los seres humanos. En esta gama de influencias también sobresalieron otros autores como William Stern (1910), Wilhem Wundt (1904), quienes anhelaban desentrañar las desigualdades naturales a través de la aplicación de las pruebas psicológicas. Lo anterior se articuló con los estudios Alfred Binet y su propósito de elaborar la primera escala psicométrica de inteligencia, con el objetivo de identificar los niños definidos como “subnormales” (Huteau, 2007).

Para él, la inteligencia se calculaba sobre la base de tareas que exigían comprensión, capacidad aritmética, atención y vocabulario a la hora de definir la edad mental de los individuos (Figuroa y Londoño Ramos, 2014). Así, la utilización de estadísticas y la medición y cuantificación de las capacidades mentales, propias de la psicometría, se convirtieron en Europa, a partir de la segunda mitad del siglo XIX, en una estrategia que procuró responder a la creciente demanda por la especialización del talento humano en pleno proceso de industrialización. De allí se desprendió la necesidad de construir pruebas psicológicas, test de aptitudes y conductas que le permitiera a la psicología echar luces sobre las diferencias individuales, ligadas a la idea de un cierto innatismo, en favor de los nuevos intereses empresariales (Friedmann, 1956).

Para finales del siglo XIX y comienzos del XX se resaltó la importancia de conocer las diferencias individuales en el éxito o fracaso de una tarea, por cuanto la creciente diferenciación del trabajo obligó a reconocer los desiguales tipos de aptitudes en las personas en situaciones particulares. De modo que la emergencia de las pruebas psicotécnicas estuvo estrechamente ligada a la propia consolidación de un ideal de psicología industrial que quiso identificar al ser humano más adecuado para cada uno de los puestos de trabajo.<sup>22</sup>

Aquellas pruebas se llevaron a cabo por autores como Hugo Munsterberg (1970) a partir del año 1910, como parte de una estrategia enfocada en desentrañar los rasgos psicológicos que los directores de empresa estimaban importantes en sus empleados. El propio Max Weber planteó la necesidad de establecer las diferencias en las cualidades intelectuales de los trabajadores, según la forma de ocupación y proveniencia; es decir,



diferencias de carácter, temperamento, hábitos intelectuales y éticos. Para él, todos estos aspectos tenían una influencia decisiva sobre la calificación y selección para los diferentes tipos de trabajo industrial (Weber, 1983). Estos procesos de selección partieron de un conjunto de instrumentos de observación y objetivación, definidos por la necesidad de construir parámetros de utilidad e inutilidad en relación con los elementos constitutivos de la subjetividad humana. La experiencia de la medición y la calificación también se ubicó al hilo de una nueva experiencia administrativa de la diferencia conductual del personal.

Con esto se esperaba determinar las tipologías más adecuadas para el trabajo a desempeñar, partiendo de la evaluación de las características personales del postulado. Incluso Frederick Taylor, asociado históricamente con la organización científica del trabajo, propuso un proceso de selección de personal adecuado para realizar una actividad determinada. De esta manera, la introducción de este tipo de psicología, por intermedio del taylorismo, se acopló a la premisa de determinar un marco clasificatorio de los rasgos requeridos para las diferentes labores, además de regirse por la perentoria necesidad de adiestrar a los empleados seleccionados (Rendón Giraldo, 2011).

## 4.2. Los test mentales: entre las necesidades bélicas y los requerimientos empresariales

Las pruebas de inteligencia también buscaron clasificar y ubicar a los individuos idóneos dentro de las fuerzas militares durante las dos guerras mundiales. En Estados Unidos, por ejemplo, se formó el Comité de Psicología bajo el auspicio de la *National Academy of Sciences y la Engineering Foundation*, recurriendo a los principios epistemológicos de la psicología para seleccionar y entrenar a los integrantes de las fuerzas armadas durante la Primera Guerra Mundial. Para efectos de lo anterior, Arthur S. Otis (1920) elaboró en 1917 el primer test colectivo de inteligencia, denominado Test Army Alpha y el Army Beta, aplicable a los analfabetas y extranjeros con poco dominio del idioma inglés e interesados en ingresar en las fuerzas armadas. Se trató de una serie de medidas focalizadas en procesos de selección y rendimiento para organizar la fuerza laboral disponible (Zamora, 2013).

Por tal motivo, era necesario escrutar las claves de la psique humana como un asunto vital para localizar a los individuos con una inteligencia inferior, lo que a la larga contribuiría a economizar tiempo y recursos de los países más industrializados. A partir de esta experiencia se creó la Asociación Psicotécnica Internacional en Ginebra en 1920, que posteriormente se denominó Asociación Internacional de Psicología Aplicada. Este tipo de organizaciones comenzaron a implementar pruebas de inteligencia y a determinar factores ligados con la personalidad, como parte de un proyecto más vasto orientado a evaluar los aspirantes a una labor determinada.

Es interesante advertir el modo en que este tipo de gobierno a través de los test, implementados tanto en las empresas como en las fuerzas armadas, estuvieron enfocados en problematizar y hacer conmensurable, en términos de adaptación y desadaptación, la conducta en los sitios de trabajo. La racionalidad de estas técnicas se basó en la intención de diseñar toda una economía de la verdad sobre la utilidad y la inutilidad de los individuos. En suma, esta producción de verdad, ligada con el establecimiento de los diferenciales individuales, desde Francis Galton hasta Hugo Mustenberg, procuró instalarse como un nuevo procedimiento de uso en el ámbito laboral (Baritz, 1961). Por lo tanto, los test debían ser objetivos en sus apreciaciones, finos en la valoración de los datos, validos en su diagnóstico, fáciles y económicos en su aplicación (Pieron y Pichot, 1955).

Pese a que la influencia de los test psicotécnicos fue evidente bajo el contexto de las guerras mundiales, la primera referencia que se tiene para el caso de las fuerzas militares colombianas es relativamente tardía, a juzgar por las fuentes disponibles. En agosto de 1945 se publicó un libro titulado precisamente *Psicotecnia*, escrito por el presbiterio Jorge Tejeiro (1945). Al echar un vistazo al texto, no se advierte en ninguna de sus páginas una alusión directa a la aplicación de pruebas psicológicas a sus integrantes. Abundan reflexiones muy generales sobre temas de psicología general, la afectividad humana, la voluntad, el conocimiento de sí mismo, la libertad, los hábitos y las inclinaciones sociales (Tejeiro, 1945), inclinaciones filantrópicas y malévolas en los seres humanos, la moral, la actividad intelectual, el comunismo, el socialismo, el cooperativismo, el honor, los derechos y deberes de los gobernantes, la responsabilidad en la guerra, entre otros (Tejeiro, 1945). Sin embargo, solo más adelante Tejeiro lleva a cabo un ejercicio reflexivo alrededor de dos asuntos de vital importancia para efectos de lo que se está analizando.

En primer lugar, examina el concepto de inteligencia y las actividades intelectuales, muy próximas a las ideas de Binet (1907) sobre comprensión, atención, asociación de ideas, abstracción, entre otros. En segundo lugar, explora de una manera más detallada los requerimientos para incorporarse a las fuerzas militares colombianas como una fuente de empleo. Así que en el marco de estos principios psicológicos, la carrera militar, definida como profesión permanente, exigía una minuciosa educación académica y un tipo de instrucción semejante a la de cualquier otro profesional. Con esto se aspiraba a construir un perfil ocupacional del soldado y del jefe militar. Para el caso del soldado, era necesario considerarlo individualmente y como unidad elemental del ejército (Tejerio, 1945).

Individualmente, el soldado debía ser adulto y gozar de una óptima salud, en vista de las energías requeridas para los ejercicios corporales demandados. Psicológicamente debía poseer un enorme amor por la patria, como medio de desarrollar una total abnegación y que conduciría a tener un sentimiento del deber suficientemente fuerte. Además debía ser obediente, leal, voluntarioso, interesarse en los conocimientos de las armas y la guerra, tener entusiasmo, buen humor, ser austero en sus costumbres y amoroso en el hogar (Tejerio, 1945). En pocas palabras, la personalidad voluntariosa, propositiva pero no insubordinada, entregada a los objetivos comunes y con sentido de pertenencia, emocionalmente estable, se fue constituyendo en un requisito deseable, no solo dentro de las fuerzas armadas, sino también en diferentes ámbitos laborales durante todo el siglo xx.

Por esta razón la instrucción en el cuartel debía dirigirse a la modificación de un cierto fondo racial en cada soldado. Dicho en otros términos, se creía que existía cierta predisposición natural capaz de determinar los comportamientos de los soldados, aun cuando la instrucción bien direccionada pudiese modificar, en parte, dicha propensión biológica. Para ello era necesario valerse de un ideal pedagógico que fortaleciese un sentimiento de patria como forma de reformar el temperamento y el carácter. Cada individuo de la tropa se tornaba en centro receptor de ideas, sentimientos y actividades de los demás a través de la conversación, al tiempo que estaba en capacidad de reflejar en los demás su propio estado de ánimo.

El ideal del ejército como un modelo del cuerpo social, reclamaba de cada integrante un perfil psicológico amoldado a las exigencias de sociabilidad, simpatía, cooperativismo, solidaridad, benevolencia y abnegación (Tejeiro, 1945). El sostenimiento de aquel cuerpo social tan particular también requería mantener el ánimo y la moral del soldado, para lo cual era fundamental afirmarle al individuo la confianza en su propio valor y fomentar el espíritu combativo.

Por otra parte, el jefe militar requería de un tipo de personalidad capaz de ejercer un alto y firme dominio sobre el espíritu, el estado de ánimo, la conducta moral y profesional de sí mismo y de la tropa, por lo que se demandaba poseer don de mando, personalidad fuerte, superior a la de aquellos sometidos a su gobierno (Tejeiro, 1945). Al mismo tiempo se precisaba tener tacto para ganarse la simpatía, el respeto y el afecto de sus subordinados; además de tener valor, confianza en sí mismo, pericia, capacidad para despojarse de la mala fe en sus acciones, incluyéndole la coherencia en sus órdenes y la capacidad de acercarse psicológicamente a los subordinados (Tejeiro, 1945).

Más allá de que estas apreciaciones buscaron activar un repertorio de conductas idóneas para desempeñar un rol determinado en el ejército, lo cierto es que en estos principios de orientación profesional no se constata una alusión directa al diseño de test psicotécnicos como mecanismo de selección ocupacional. El conjunto de estos recursos psicotécnicos, ligados a un principio de orientación profesional, se establecieron primero en el ámbito educativo. Por consiguiente, el vínculo entre la escuela y la economía comenzó a prefigurar su relación con el mundo de la producción (Henaó Franco y Álvarez Ossa, 2015).

### 4.3. Sujetos para el trabajo: la psicometría y la orientación temprana en la escuela

Si bien el presente libro tiene como foco de atención el ámbito estrictamente laboral, el análisis de los test, tal como se desarrollará en este capítulo, también invita a un primer abordaje respecto a las formas de instaurar verdades y de objetivar los rendimientos y aptitudes en la esfera educativa, y sus respectivas simetrías con la esfera laboral propiamente dicha. En ese caso, el interés no se centra en el análisis de los test psicológicos como una forma de historiar las prácticas pedagógicas en Colombia. Aquella labor desborda por completo los objetivos investigativos esgrimidos acá.

El interés del presente capítulo gira en torno a un asunto en el que las fuentes son escasas, pero que aun así permiten centrar la atención en la biografía individual del sujeto en relación con los *potenciales* desempeños laborales. Aquello ofrece la posibilidad de enfocarse en las formas de objetivar los intereses ocupacionales y las aptitudes aprovechables y descartables desde la experticia ofrecida por los test y la orientación vocacional. Esto conlleva realizar un recorrido vital por la historia del sujeto para el trabajo, desde la infancia hasta la edad adulta, quien debía contar con características o disposiciones personales adecuadas para desenvolverse dentro de unos márgenes ocupacionales determinados (Zangaro, 2011). En medio de aquella línea divisoria entre lo laboral y lo no laboral, los dispositivos psicométricos procuraron desarrollar la capacidad de detectar, subordinar y catalogar aptitudes mentales a través de la implementación de los test.

El establecimiento de estos instrumentos psicológicos se fue constituyendo en una estrategia capaz de prever y optimizar futuros rendimientos en los lugares de trabajo. También se convirtió en un dispositivo capaz de definir tipos de subjetividades y escalas de utilidades que recorriesen los resortes vitales del individuo, desde la infancia hasta su arribo al mercado laboral. De allí la necesidad de localizar proximidades epistémicas en la aplicación de los test en la escuela como una manera de determinar toda una constelación de capacidades convergentes entre la esfera educativa y la laboral. Se trataría, a partir de lo anterior, de identificar un elenco de virtudes deseables desde la escuela hasta la universidad, adecuadas para el ulterior desarrollo productivo en la esfera profesional. Esta última le

permitiría al individuo, con el ejercicio de sus facultades, satisfacer, en un futuro, sus necesidades y “negociar libremente la ubicación en sociedad que dichas facultades le conferirían” (Medá, 1998, p. 57).

Si bien el primer test psicológico en Colombia lo creó Luis López de Mesa en 1920 (Ardila, 1998), fue a partir de las dos décadas siguientes cuando empezó a referenciarse con mayor fuerza a la importancia de la orientación profesional a través de test psicológicos (Yepes, 1928). De acuerdo con Sierra Camacho (2014), para López de Mesa el estudio del individuo era esencial como modo de conocer las aptitudes dentro de un contexto económico y técnico determinado. También en la casa de menores y escuela de trabajo de Fontidueño, ubicada en Bello, Antioquia y fundada en 1914, se intentaba caracterizar los aspectos psicológicos, antropométricos y fisiológicos de los jóvenes infractores que allí permanecían.

El examen psíquico realizado daba cuenta de asuntos concernientes a la atención, la imaginación y la memoria, como forma de clasificar su capacidad mental y formar futuros obreros honrados y hábiles (Revista Sábado, 1921). De igual forma, en 1937 se creó en la ciudad de Bogotá el Instituto de Psicología Experimental, adjunto a la Escuela Normal Superior y el Instituto Nicolás Esguerra. El objetivo de dicho instituto era la selección de los estudiantes en distintas entidades educativas y la preparación de las prácticas docentes tal como lo analizan Figueroa y Londoño Ramos (2014).

Para la época, existía un clima de expectativa y fascinación por la construcción de un andamiaje industrial y agrícola en el país que obligaba a realizar todo tipo de esfuerzos dirigidos a sentar las bases de una mano de obra vigorosa y capacitada desde la primera infancia. Lo anterior se valió de una arquitectura pedagógica que pretendió demarcar los espacios de aprendizaje y clasificación, tomando como base la creación de un perfil psicológico que definiese la necesidad de delimitar la utilidad social de los individuos. En otras palabras, la obra educativa se concibió como la base sólida de un edificio en construcción; de ahí que “la preocupación de todo maestro debía ser la conservación del material humano en condiciones *de y para* el trabajo” (Guzmán, 1936, p. 414).

Se esperaba instaurar un sólido cimiento social, desde la escuela, capaz de sembrar los frutos de una labor incansable sobre la psique de

los futuros trabajadores colombianos. De manera que si lo que se pretendía para el futuro era incorporar en la psique humana un tipo de conducta adaptable al medio productivo, era fundamental atender de manera temprana la influencia del medio ambiente familiar y social (Yepes, 1928).

De allí la importancia de favorecer el desarrollo de una educación ajustada a la necesidad de desplegar un instinto social particular, procurando permanecer en contacto con el exterior a través de lo que se tocaba, sentía u olía durante el día. La escuela se constituyó entonces en un instrumento para la orientación profesional, en busca de fortalecer el desarrollo funcional y el futuro rendimiento de los individuos. Se instauró una nueva manera de responder a la inquietud por ampliar el cuadro de las profesiones para que el futuro aprendiz pudiese elegir su oficio y desplegar toda la energía disponible en provecho del órgano social. Es así como la escuela facilitaría la obra de los oficios y el despliegue de la orientación profesional.

El papel desempeñado por la orientación no consistiría únicamente en descartar individuos para determinados empleos, sino en seleccionar los más aptos para cada tipo de ocupación. De allí el rol del maestro como acompañante permanente del niño, un medio idóneo para observar de manera gradual, detallada y cuidadosa aquellas aptitudes y predilecciones especiales del estudiante (Yepes, 1928). El propósito de todo ello estribaba en que durante la ejecución de tareas escolares en los talleres de mecánica, carpintería, modelado, entre otros, pudiesen irrumpir con mayor claridad la habilidad manual y las facultades de observación, penetración y comparación. A ello se le sumaba la habilidad de apreciar la atención, la voluntad, las modalidades del carácter; elementos de notable valor para la futura orientación y aplicación de todas aquellas energías (Yepes, 1928).

La matriz general de este proyecto no solo consistía en las orientaciones vocacionales del alumnado en las escuelas nacionales, sino que también se fue estableciendo en un medio para perfilar un tipo de institutor que pudiese levantar un registro escrito sobre la normalidad y anormalidad (Suárez, 1926), útil para las oficinas vocacionales de cara al futuro laboral de los estudiantes. Por un lado, se trataba de hacer del docente la bisagra indicada entre la educación escolar propiamente dicha y los perfiles ocupacionales de los estudiantes; y, por otro lado, de brindar elementos

de juicio y selección para el consejero vocacional. El docente debía tener un sentido práctico para los asuntos de la vida y un conocimiento pormenorizado de las circunstancias internas y externas que pudiesen redundar en el futuro del niño en su proceso de crecimiento (Guzmán, 1936). Esta forma de concebir los individuos, acuñando el concepto desarrollado por Ian Hacking (2001; 2013) de “clasificar/construir gente”, apoyaría la catalogación de los estudiantes para, a partir de dicho inventario, concebir y experimentar un tipo de subjetividad particular como proyecto de vida en términos laborales (Yepes, 1928).

De modo que en las Escuelas Normales se formaría a los futuros docentes en la teoría de la orientación profesional, su historia, sus prácticas y resultados, con el fin de trabajar eficientemente en los niños, percibidos como “material humano”. Para ello se requeriría estudiar de manera sumaria todas las actividades humanas en los campos de la agricultura, la industria, la relación entre el obrero y el patrono, además de las condiciones del aprendizaje (Yepes, 1928). La clasificación escolar se fue instaurando como un medio para combatir la pereza, la ignorancia, la anarquía y la inmoralidad, que fueron representadas como una amenaza capaz de trasladarse desde el plano escolar a los planos social y laboral. En resumen, se buscó hacer de la escuela la base de la reforma social y de la armonía entre el capital y el futuro de los obreros y empleados.

La preocupación por la puesta en marcha de aquel horizonte clasificatorio de la niñez a partir de las décadas del veinte y del treinta, en función de sus futuros desempeños laborales, debía operar a través de la aplicación rigurosa de la psicología aplicada como forma de valorar la inteligencia y las aptitudes (Cano, 1936). El estudio psicológico temprano de los estudiantes, sus aptitudes especiales, medio familiar, salud física, psicológica y moral (Guzmán, 1936), llevadas a cabo por las pruebas mentales, le permitiría al maestro dar cuenta de dos asuntos. Por un lado, detectar a los definidos como “retrasados mentales”, y, por otro lado, hacer de la clasificación misma un instrumento adecuado para el bien del niño, de la familia y del país (Guzmán, 1936).

Como corolario de lo anterior, las fichas escolares debían tomar en consideración este recorrido biográfico del estudiante hasta su incorporación al medio productivo. Todo ello a partir del suministro de información sobre aspectos como la herencia familiar (Cyril, 1953), las condiciones



fisiológicas y psicológicas ya mencionadas y las condiciones morales y afectivas. Pero también influían otros aspectos medibles desde la observación cuidadosa, perspicaz y comparativa para calcular los niveles de inteligencia, valiéndose de la aplicación de los test (Guzmán, 1936). En suma, la inteligencia se calculaba y se preveía desde las valoraciones numéricas y porcentuales (Fontan, 1959), partiendo de un trabajo dirigido hacia el proceso progresivo de adaptabilidad a las demandas del medio social y laboral.

El puntaje y el cómputo de resultados cuantificables intentaron ofrecer respuestas sobre cada individuo apto para evaluarse, partiendo de unas operaciones sumatorias que orientaran un diagnóstico esperado. Estos estándares de medición también respondían a la necesidad de vaticinar posibilidades de “rendimiento laboral” a futuro, como una especie de pronóstico para determinar aptitudes productivas en las zonas urbanas (Vasco, 1948) y rurales colombianas (Guevara, 1961).

#### 4.4. Medición, cuantificación y aprendizaje de rendimientos

Durante la década del cuarenta se publicaron algunos artículos donde se recomendaba alejar las preocupaciones y la indisciplina mental, capaces de alterar las funciones del organismo y hacer menos eficientes a los individuos (Marín, 1944). Los encadenamientos sucesivos entre el ejercicio de una profesión o una labor determinada con posibles estados patológicos, permitió valerse de todo un caudal teórico orientado a describir, analizar, clasificar y prescribir comportamientos encaminados a impulsar la producción del país. Se empezaron a establecer perfiles de riesgo y cálculos respecto de futuros probables efectuados en un presente determinado, con el fin de intervenir y pronosticar un futuro u “horizonte de expectativa” posible (Rose, 2012, p. 155).

La búsqueda de constantes objetivas como parámetros de medición y clasificación de lo normal y lo anormal (Canguilhem, 1986) en el ámbito laboral comenzó a valerse cada vez más del recurso a una idea de regularidad global y vital. Lo normal fue entendido por autores como Eduardo Vasco (1948), a finales de la década del cuarenta, de manera semejante a lo desarrollado por Quetelet y sobre todo Durkheim (2008) a partir de los planteamientos estadísticos y de la determinación de frecuencias y de

medias. La propuesta de Vasco se ajustó a la idea de concebir lo normal como promedio existente y como modelo de perfección (Hacking, 2006). No cabe duda de que ello entrañó una producción de valoraciones sobre entornos y conductas cada vez más complejas que las del simple neurasténico de comienzos de siglo, todas estas capaces de trazar el rumbo vital de los seres humanos en sus rendimientos escolares y laborales, en sus diferencias y deficiencias, tal como se tendrá ocasión de constatar a lo largo del libro.

Uno de los aspectos llamativos de aquel análisis desarrollado por el autor tuvo que ver con un tipo de clasificación que sirviese, por un lado, como diagnóstico dentro del ámbito escolar y, del otro lado, como pronóstico de rendimiento en las futuras facetas laborales. El autor traía a cuento la capacidad intelectual del individuo en virtud de su capacidad productiva, por lo que la detección previa de un estándar “normal” y “anormal” de desarrollo psíquico en la niñez dentro de la escuela debería servir para pronosticar y encasillar los futuros niveles de éxito o de fracaso en los lugares de trabajo. A este hecho se le añadía el enaltecimiento realizado a los factores de orden afectivo y ambiental del niño, como ingredientes determinadores del futuro éxito o fracaso en el desempeño de los roles ciudadanos y laborales. Según él, existían hombres de gran capacidad, quienes habían fracasado por las anomalías en sus comportamientos, así como otros menos dotados que habían tenido éxito.

De lo anterior concluía que el niño superdotado sería capaz de producir para él y su familia, podría ahorrar y ejercer influencia sobre los demás. El niño normal produciría para él y su familia, asegurándose el porvenir a través del ahorro. El definido como “lerdo” podría sostener una pequeña familia pero no estaría en capacidad de entender la importancia de la economía para el futuro. El débil mental alcanzaría a ganar su propio sostenimiento. El imbécil podría producir media ración y la otra media se la tendría que dotar la beneficencia o la caridad, o conseguirla a través de medios ilícitos. Por último, el “idiota” sería carga social. Dichas conclusiones serían aceptadas favorable o desfavorablemente por las líneas generales del carácter, pues un “imbécil” disciplinado y de buena índole estaría en capacidad de ganar su ración completa; y, por el contrario, un intelectual, ya fuese por condiciones de temperamento, de desadaptación

o por las propias condiciones del ambiente, podría llegar a convertirse en un valor negativo para la sociedad en donde vivía.<sup>23</sup>

## 4.5. Sujetos para el trabajo: el colegio como lugar de transición

El atractivo y la importancia de los intereses vocacionales y la aplicación de test se fueron extendiendo con el paso de los años más allá de los muros de la escuela. La aplicación de este dispositivo evaluativo se orientó a la medición de la inteligencia, las aptitudes, los intereses, los conocimientos, entre otros. Con base en ello, la atención se centraba en las vocaciones, erigidas en una especie de lenguaje oculto, pero representadas como objetivas (Aguilera, 1965) y capaces de interpretarse a partir de los resultados obtenidos. Así pues, la escuela no se convirtió en el único depositario de este tipo de dispositivo, ya que los colegios también comenzaron a gravitar sobre estos asuntos desde la segunda mitad del siglo xx. Por medio del Decreto 3457 (Presidencia de la República, 1954), el Gobierno nacional creó seis institutos de estudios psicológicos y de orientación profesional (MEN, 1954), mientras que tres años después la Universidad Nacional de Colombia creó el Departamento de Consulta Psicológica y Orientación Profesional (Presidencia de la República, Decreto 206, 1954). De igual manera, a partir del Plan Quinquenal Educativo desarrollado en Colombia en el año 1957, se recomendó impartir la enseñanza media diversificada, con lo cual se decidió establecer una institución pública denominada “Oficina Administrativa para Programas Educativos Conjuntos”. Ese mismo año también se creó el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), con el fin de brindar formación profesional a menores y adultos en los diferentes oficios que integraban la actividad económica del país.

De allí el apoyo recibido por gremios como la Asociación Nacional de Industriales (ANDI), tomando como base las experiencias de países como Brasil, y con el financiamiento del Estado mediante contribución obligatoria de un porcentaje del valor de la nómina de todas las empresas

<sup>23</sup> Para Eduardo Vasco, basándose en la definición establecida por la British Mental Deficiency Act, la oligofrenia era “un estado en el cual el desarrollo mental había quedado detenido e incompleto, presentándose antes de los 18 años. Dicha enfermedad se presentaría, ya fuese por causa de condiciones innatas o en razón a enfermedades o traumatismos. El oligofrénico sería definido como un sujeto que nació con una deficiencia en su vida mental, debida, presuntamente, a que su cerebro no pudo alcanzar un completo desarrollo” (Hacking, 2006, p. 391).

nacionales (Presidencia de la República, Decreto 206, 1954; Restrepo, 2011). Así que todas las empresas con capital de cien mil pesos que tuviesen a su servicio veinte o más trabajadores debían aportar al sostenimiento de esta nueva institución. Unos años más tarde, en 1963, en pleno periodo de Frente Nacional, la referida Oficina Administrativa pasó a denominarse “Instituto Colombiano de Construcciones Escolares”, que brindaba una educación con un perfil eminentemente laboral.

Todo lo anterior confluyó en el posterior establecimiento de las Instituciones de Educación Medias Diversificadas (INEM), ordenadas mediante el Decreto 1962 de noviembre de 1969 (Vélez y Villegas, 1974). A partir de la década del setenta fue más palmario el interés por la orientación vocacional para el desempeño de oficios (Saldarriaga y Mesa, 1978). Con ello se esperaba que el estudiante pudiese llevar a cabo un entrenamiento básico en el colegio para desenvolverse rápida y eficazmente en el mundo del trabajo (López de Mesa y Henao, 1971).<sup>24</sup> Con ese objetivo, López et al. (1973) diseñaron un cuestionario de intereses vocacionales en el año 1973. Este tipo de mediciones psicológicas también se pudo constatar en la tesis de Vélez y Villegas (1974), quienes crearon en 1974 un cuestionario de interés vocacional que serviría como un criterio para revelar la rama más apetecida por los estudiantes de último año de bachillerato, en este caso del colegio INEM de Medellín. Se trataba de orientarlos hacia la consecución de sus propios intereses, procurando con ello una mayor satisfacción en el ámbito ocupacional más inmediato (López et al., 1973).

Dicho cuestionario estaba conformado por 250 alternativas, correspondiendo 50 a cada una de las ramas que componían la enseñanza media diversificada: rama académica; rama industrial, la cual concedía importancia a las destrezas y procedimientos de planeamientos en la industria; rama agropecuaria, en donde se aprenderían las bases técnico-científicas indispensables en la realización de empresas agropecuarias; y la rama comercial, que les permitiría aprender las técnicas generales propias de la actividad comercial. Por ejemplo, uno de los encabezados invitaba a señalar cuál de los enunciados mencionados despertaban mayor interés: llevar los datos estadísticos de una población, arreglar un reloj, conocer los instrumentos que se empleaban para trabajar la tierra, darse cuenta dónde estaba el daño de una máquina, hacer un estudio sobre cómo

---

<sup>24</sup> Ver también: Vieira de Sierra y González (1983) y Álvarez y Cepeda Toro (1990).

hacer propaganda comercial, cultivar hortalizas, leer para distraer a personas, visitar un jardín zoológico, hacer piezas de una máquina, ser el jefe de un restaurante, pertenecer a un club literario, producir una variedad de naranjas sin semillas, tener conocimiento para decorar una alcoba, ensayar automóviles nuevos, entre otras (López et al., 1973). Dentro de todo este elenco de opciones subyacía un indicio por develar una vocación que desentrañar, una cualidad por evaluar, clasificar, potenciar y desplegar dentro del mercado laboral más próximo.

Adicionalmente se buscaba que los estudiantes conocieran las características de cada rama, las condiciones personales requeridas para cada una de ellas y los requisitos académicos. Luego los estudiantes elegían su respectiva rama, mientras los psico-orientadores contrastaban dicha elección con el concepto de los profesores de áreas vocacionales. La precariedad económica de la mayoría de estudiantes del INEM señalaba el camino de una incorporación al mercado laboral tan pronto terminaran el ciclo del bachillerato. De ahí la necesidad de adquirir un repertorio de conductas y destrezas que les permitiese dotarse de unos ingresos económicos suficientes para solventar los gastos familiares (López et al., 1973).

Esta matriz procuró fomentar actitudes proclives a la productividad en los jóvenes bachilleres, tomando en consideración un contexto de posguerra caracterizado por la creciente especialización del trabajo. La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1975), en su 60ª reunión llevada a cabo en el mes de junio de 1975, aprobó la recomendación 150 y el Convenio 142 sobre Orientación y Formación Profesional (OIT, 1977). Se pretendía ofrecer a los niños y adolescentes, que no se hubiesen incorporado a las fuerzas del trabajo, una base adecuada que les permitiese elegir un tipo de formación profesional en función de sus aptitudes, capacidades e intereses.

Lo anterior se vio reflejado en que la formulación de políticas en materia de orientación profesional, ocupacional y vocacional en el país pasó a ser competencia del Ministerio del Trabajo y Seguridad Social a través del Decreto 1422 (Presidencia de la República, 1989). Le correspondió orientar esta política a la Dirección General de Empleo, que debía realizar los estudios necesarios para el diseño y la elaboración de normas que, a su vez, sirviesen para el diseño de servicios de orientación profesional y vocacional en Colombia.

Con ello se buscó brindar a las instituciones públicas y privadas de un conjunto de instrumentos para la información y orientación de la población desempleada o próxima a incorporarse al mercado de trabajo. En síntesis, comenzó a acentuarse una mayor inquietud por el desajuste entre la formación profesional, la demanda y las necesidades de la comunidad y de las empresas. La presunta desorientación del bachiller colombiano se veía reflejada en una precaria aproximación a las necesidades de la estructura ocupacional. De allí que el funcionamiento del mercado laboral requiriese del estudio del sistema educativo y de los determinantes que surgían a nivel de las empresas (Weiss de Belalcázar, 1991).

#### **4.6. Sujetos para el trabajo: la sección de psicotecnia de la Universidad Nacional y los perfiles profesionales en la universidad**

Esta experiencia contemporánea que examina el tránsito de la educación al mundo del trabajo ha precisado de una mirada “ontológica sobre el presente” (Foucault, 2002). Ver aquellos elementos del pasado acumulados en un periodo de tiempo más cercano para comprender cómo se ha llegado a lo que es “hoy”. Para ello es fundamental regresar de nuevo en el tiempo y advertir cómo la articulación entre la orientación profesional y la implementación de los test como técnicas de evaluación y medición se fue abriendo camino más allá de los muros de la escuela.

En este punto no se ha optado por implementar un método de análisis histórico que priorice la mera sucesión lineal y cronológica de los hechos. Lo pretendido hasta ahora ha sido realizar un recorrido por las formas en que se fue configurado un tipo de subjetividad “para” el trabajo desde la infancia hasta la edad adulta, desde la escuela, pasando por la universidad, hasta la incorporación definitiva al mercado laboral propiamente dicho. En suma, cada uno de estos ámbitos subsecuentes se constituyó en una especie de antesala para la incorporación final a los dispositivos laborales.

Este tipo de dispositivo no solo ha intentado determinar preferencias, intereses y perfiles vocacionales expresados conscientemente por un candidato cualquiera, sino que también volcó la atención sobre las capacidades y las aptitudes ocultas que pudiesen contrastarse con dichos

intereses primigenios. De allí la importancia obtenida en su momento por los test de aptitudes, tal como se ha venido examinando. Si bien la técnica de los test emergió en Colombia vinculada al ámbito escolar, también es cierto que la profesionalización de la psicología en Colombia, en el año 1947, jugó un papel fundamental en la consolidación y difusión de las pruebas psicotécnicas dentro del ámbito universitario y laboral, como la Policía Nacional, la empresa del Tranvía municipal de Bogotá y en otras actividades industriales (Herrero, 2003). En este capítulo se torna esencial centrar la atención en la española Mercedes Rodrigo, quien desde el año 1939, cuando arribó a Colombia, desempeñó un papel primordial en la creación de la Sección de Psicotecnia de la Universidad Nacional. Analizar el papel de autores como Rodrigo y César de Madariaga permite vislumbrar las conexiones existentes entre el ámbito científico español y el colombiano, a través del arribo y consolidación de este tipo de técnicas de medición psicológicas.

Mercedes Rodrigo se trasladó de Madrid a Suiza en donde recibió un diploma de Psicología en 1923 por parte de la Universidad de Ginebra. Al retornar a España trabajó en la Escuela Nacional de Sordomudos y Ciegos de Madrid, y en 1936 fue nombrada directora del Instituto Nacional de Psicotecnia (Ardila, 1988). También desempeñó funciones en la dirección de la sección de orientación profesional del Instituto de Reeducción de Inválidos del Trabajo, creado en 1922 y dirigido por César de Madariaga (Rodríguez Carrasco, 2015). Cercana a los planteamientos de Frederick Taylor, realizó en el Instituto la orientación y rehabilitación de los obreros accidentados. Precisamente, este tipo de actividad ligada a la psicología industrial supuso una muestra de interés por expandir los ideales de aquella perspectiva taylorista en España (Herrero, 2003).

En medio de la Guerra Civil española se vio obligada a buscar refugio en Colombia, por invitación del entonces rector de la Universidad Nacional de Colombia, Agustín Nieto Caballero. En este establecimiento creó la Sección de Psicotecnia, la cual recibió el apoyo de otras personalidades como Luis López de Mesa. Su labor, desempeñada entre 1939 y 1947 (cuando se creó la carrera de psicología, tal como ya se anotó en un capítulo anterior), se centró en la selección de estudiantes que anhelaban ingresar a la Universidad. Durante aquel periodo, de acuerdo con Rubén

Ardila (1998), se utilizaron los test Army Alfa,<sup>25</sup> una prueba de cultura general; el test de Toulouse Piéron,<sup>26</sup> el test de aptitud médica de Moss, Hunter y Hubbard; el Tursthone de inteligencia lógica para estudiantes de derecho<sup>27</sup> y el de inteligencia espacial de Donaiewsey. Lo anterior puso de relieve una amplia muestra de influencias acumuladas por la psicóloga española, que incluían las pruebas de selección de militares.

En 1949 se publicó el texto “Introducción al estudio de la psicología” (Rodrigo, 1949), que recogía sus clases magistrales dictadas en la universidad. Para efectos de lo que se desea analizar acá, es importante echar un vistazo al último capítulo del texto, titulado “Orientaciones sobre orientación profesional”. Si en los primeros capítulos sus análisis giraron en torno al desarrollo de la psicología del niño, en este puso mayor atención a lo que ella misma definió como el momento decisivo y de trascendental importancia de su “orientación profesional” (Rodrigo, 1949). De acuerdo con ella, para el bienestar y el progreso de las naciones se tornaba esencial que cada individuo ocupara el puesto más conveniente según sus aptitudes, además de ejercer la profesión con la cual se sintiese complacido y respondiera a sus perfiles y tendencias.

Para Rodrigo la orientación profesional y las pruebas psicotécnicas se habían erigido entonces como una forma, primero, de comprender que no todos los trabajos podían ser efectuados con igual destreza por todas las personas y, segundo, como un mecanismo destinado a evitar la calificación subjetiva del evaluador (Rodrigo, 1942). Este planteamiento evidenciaba unas preocupaciones semejantes a las expresadas por el también español César de Madariaga, para quien los sistemas de selección debían arrojar certezas en sus resultados, objetividad de juicio, convencimiento en el

---

<sup>25</sup> Fue una prueba de grupo administrativo desarrollada por Robert Yerkes, utilizada para examinar reclutas militares en Estados Unidos durante la Primera Guerra Mundial, con la finalidad de evaluar su funcionalidad intelectual y emocional. Esta prueba procuraba medir la habilidad numérica, la capacidad verbal, la aptitud para seguir instrucciones y el conocimiento de la información, además de medir las posibilidades de liderazgo (Yerkes, 1921).

<sup>26</sup> Este tipo de test pretendía evaluar las aptitudes perceptivas y capacidades de atención sostenida, concentración, agudeza perceptiva y resistencia a la fatiga de la población. Estaba compuesta por una lámina con varios elementos gráficos, a partir de la cual se debía identificar qué figuras eran iguales a dos modelos dados al los evaluados (Toulouse y Piéron, 2013).

<sup>27</sup> Los test del estadounidense Louis León Thurstone fueron elaborados en la selección de personas para el estudio y el trabajo. Apoyaba la medición de la inteligencia a partir del examen de múltiples factores que incidían en ella, diferente a la teoría de un factor global de la misma desarrollada por Charles Spearman (Hernández-Vargas et al., 2013).



establecimiento de una medida, posibilidad de obtener datos extensos sobre la formación profesional, además de las correlaciones entre las aptitudes y exigencias del trabajo (De Madariaga, 1946). A su vez, la orientación profesional debía estar orientada hacia una labor de tipo reeducativo, con el fin de evitar las consecuencias nocivas para la productividad del “hombre económico” (De Madariaga, 1946, p. 143).

De allí la obligación de asegurar la neutralidad de los examinadores, lo cual debía conllevar una presunta idoneidad y preparación profesional del evaluador, unida con la propia naturaleza del proceso de elección dentro del mayor “rigor científico”. Aquella disposición iba atada con la capacidad de poner a buen recaudo el mundo de las emociones y simpatías desplegadas como criterios de selección. Este punto de reflexión neutro descansaba en un postulado con profundas connotaciones cartesianas, en donde la presumible facultad racional, susceptible de desarrollarse, tomaba distancia de las facultades desiderativas de las que nacían las pasiones, los afectos o las emociones (Camps, 2011). Al apelar al desapego de las pasiones como un rasgo de independencia, prevalecía una incompatibilidad entre presuntos intereses objetivos e intereses personales, entre la capacidad y el favor, entre aptitudes exigidas y aptitudes reveladas por la pretendida transparencia del método (De Madariaga, 1946).

Lejos se estaba, por lo menos en teoría, de aquel contexto de comienzos de siglo en el que los lazos personales entre los empleadores y empleados, particularmente en ciudades como Medellín, fungían como requisitos en los procesos de elección y contratación, además de estar supeditados a consideraciones emocionales y recomendaciones de terceros (Archila, 2003a). Pese a ello, De Madariaga reconocía la dificultad de despersonalizar los procesos de selección en las empresas pequeñas. En ese caso, la delegación de confianza de jefes a subjeses y rangos intermedios conducía a un proceso de selección calificado como subjetivo, bastante difícil de erradicar (De Madariaga, 1946).

De modo que se invitaba a poner atención a las limitaciones que ofrecía una “selección indirecta”, la cual partía de las recomendaciones de terceros y tenía el inconveniente de desconocer que los trabajos no se desarrollaban de igual manera en diferentes circunstancias. Así, dichas circunstancias en un tipo de labor hacían destacar o atenuar defectos, por

lo que la capacidad profesional quedaba articulada a criterios subjetivos, desconociendo con ello la preparación del candidato. Igual sucedía con la “selección empírica”, según De Madariaga. Si bien esta ponía en contacto directo al seleccionador con el candidato, además de mostrar sus bondades con seleccionadores experimentados y después de un tiempo de funcionamiento en un sector específico, continuaba desarrollándose por simples impresiones subjetivas.

Otro tanto sucedía con la “selección técnica”. En esta, el candidato se sometía a una prueba profesional y se valoraba la cantidad, el tiempo y la forma de trabajar. Aquel método solía complementarse con el empírico y el indirecto, además de ofrecer una presumible certeza en la valoración técnica del trabajo desarrollado; pero carecía, según él, de la idoneidad para conocer la extensión de las capacidades. La “selección social” delegaba la responsabilidad de elección a una bolsa de trabajo, a una entidad pública o privada o a un sindicato; aun así, era imposible garantizar lo que la entidad en cuestión podía afirmar respecto de la capacidad profesional. Tampoco se podía contar con una presunta objetividad de juicio, basándose en criterios problemáticos como la necesidad, ajenos por completo a las demandas de aptitud (De Madariaga, 1946).

La selección psicotécnica ofrecía para De Madariaga una relación psicofísica entre las aptitudes del trabajador y las exigencias del trabajo, independiente de las capacidades profesionales. En otras palabras, este último factor no daba cuenta de la capacidad de adaptación a circunstancias y ambientes cambiantes. Por tal motivo, no bastaba con querer y saber desempeñar un oficio. También se requería una disposición favorable y un ambiente amable, un temperamento capaz de amoldarse a las demandas del oficio.

De modo que este método permitía prever las relaciones de desequilibrio y desadaptación. La psicotecnia, erigida en una batería de pruebas mentales sobre psicología diferencial, pretendía dar cuenta de la disposición y la ejecución de una labor determinada, además de desentrañar tipos de personalidad, intereses, vocaciones, inteligencia general y específica, disposiciones artísticas, musicales, literarias, entre otros (De Madariaga, 1946). Lo anterior partía de un principio en donde la prueba ofrecía al evaluado una serie de estímulos que lo obligaban a

realizar una acción determinada, a través de una respuesta verbal o gestual, capaz de descifrarse.

Por ello la orientación profesional surgía, desde la perspectiva psico-técnica, frente a la necesidad de responder por las malas elecciones en la escogencia de la profesión (De Madariaga, 1946), por las carreras fracasadas y por los accidentes laborales debido a la falta de aptitudes, para dar cuenta de que el proceso educativo no preparaba al estudiante a la hora de incorporarse a una profesión determinada, sumado al riesgoso azar en la elección de dicha actividad que determinaría el destino productivo de las vidas de los individuos (Rodrigo, 1946a). Este tipo de dispositivo fue estableciéndose en una estrategia que pretendía anticipar el riesgo del fracaso laboral en el mediano y largo plazo, aparte de instaurar una relación entre la necesidad de selectividad y el imperativo de la efectividad. Se trató de una premisa de acción que aspiraba a delimitar los valores cognitivos como elementos predictivos, con el propósito de hacer ensamblar las personalidades de los evaluados con las funciones organizativas requeridas. Esto último se vislumbró como una manera de sentar las bases para configurar un sistema económico productivo.

La orientación profesional se constituyó en una matriz cuya finalidad era brindar una especie de “consejo”, un tipo de asesoramiento para producir beneficios individuales, conduciendo a cada uno a trabajar con un mínimo de fatiga y un máximo de satisfacción. En el eje de las necesidades particulares también se trenzaron las irreductibles utilidades de carácter colectivo; es decir, era primordial resaltar aquellas fuerzas útiles capaces de situarse en el sitio correspondiente para producir más y mejor para el país. En suma, para autores como Rodrigo la organización del “proyecto nacional” también pasaba por la perentoria necesidad de instaurar un dispositivo eficiente de orientación profesional (Rodrigo, 1946a).

Para ello se requería realizar una observación detallada por las etapas de la biografía individual y del desarrollo de la personalidad, tal como se había constatado en los test de inteligencia diseñados durante la década del veinte. Pero, si bien los planteamientos de autores como Rodrigo no fueron ajenos a estos tipos de test de medición mental, fueron un poco más allá al volcar la atención a las aptitudes especiales, a los tipos de personalidad que facilitaban el acoplamiento de los dos elementos que, para ella, eran primordiales en la orientación profesional: el individuo y la

profesión. Por lo tanto, el temperamento individual se constituyó en un factor incidente a la hora de determinar probabilidades, marcar tendencias, producir frecuencias relativas estables, como diría Hacking (1995), y sistematizar las diferenciaciones ocupacionales, según los niveles de interacción social que suponían. Así, existían individuos dominantes en su personalidad para quienes era apropiado ubicarlos en trabajos directivos, ocupaciones comerciales, en la dirección de empresas y en la política. Mientras que los individuos con personalidad sumisa parecían ser más idóneos para desempeñar labores de arquitecto, agricultor, escritor, dentista, bibliotecario, entre otros (Rodrigo, 1942).

Las enfermedades contraídas durante la infancia también daban cuenta de la capacidad de resistencia del individuo. Por consiguiente, la escuela primaria contribuiría a preparar la orientación y suscitar en ellos una primera idea de perfil ocupacional. De allí que todas las asignaturas escolares pudiesen suscitar, de alguna manera, una incipiente mentalidad profesional en el infante. La geografía, por ejemplo, ofrecería la posibilidad de establecer relaciones entre la topografía de un lugar y los quehaceres de los moradores, además de conocer las diferencias y semejanzas comerciales e industriales entre diferentes sociedades. La historia permitiría conocer el origen y desarrollo de las industrias; la química y la física ofrecerían la posibilidad de distinguir las materias primas con las cuales operaban los dispositivos industriales (Rodrigo, 1942).

El nexo entre la escuela y el trabajo partía acá de la convicción de infundir un sentido de la preocupación en la elección temprana de la profesión. En el centro de este proceso de elección del destino laboral, a partir del dominio de las pruebas psicotécnicas, se situó la necesidad de poner a buen recaudo las influencias familiares. Dicho en otros términos, el poder de censura o aprobación respecto de los destinos ocupacionales del individuo debía descansar no ya en la voluntad de los padres, sino en la referencia repetida en relación con la información arrojada y valorada por el experto orientador. Por ello la decisión final sobre la elección del proyecto ocupacional descansaba en las capacidades y limitaciones individuales, con lo cual se oscilaba entre las vocaciones y las aptitudes reconocibles y descifradas por un saber con pretensiones científicas.

Esta forma de objetivar las escalas de opciones profesionales y laborales ya había sido implementada unos años atrás por Rodrigo en el Instituto

Nacional de Psicotecnia de Madrid. La intención era que los propios estudiantes descubriesen las ventajas e inconvenientes de las profesiones que más interés despertaban en ellos, además de examinar el porvenir del oficio, la escala de ganancias, dónde se podía aprender y cuánto tiempo exigía su aprendizaje, el árbol genealógico, la laboral familiar, entre otros aspectos. Lo anterior parecía estar al servicio de un propósito mucho mayor: situarse de un modo consciente en el ambiente circundante y tomar distancia frente al imperativo paterno de asignar los destinos ocupacionales de los propios hijos. Este tipo de elección laboral imponía una mayor responsabilidad personal, un apego a lo arrojado por la ciencia y una ruptura con la clásica autoridad familiar frente a la elección del trabajo desempeñado por los hijos. Se trataba de una elección individual que imponía un sacrificio en el aprendizaje cuidadoso de sí mismos, un razonamiento de sus posibilidades psíquicas en la futura esfera laboral. Era preciso examinar la capacidad mental y, con base en ello, clasificar las profesiones según el nivel de inteligencia demandado. En palabras de César de Madariaga:

La eliminación de un candidato para determinada tarea no significa que haya de ser eliminado para otra y por lo tanto lo que se logra en primer término con la selección psicotécnica a tiempo es evitar fracasos y riesgos al propio interesado y reducir el perjuicio general para los demás (1946, p. 41).

Incluso los clasificados como débiles mentales, de acuerdo con Rodrigo (1942), eran aptos para desempeñarse en labores industriales monótonas y rutinarias. Esta relación entre la rutina y la debilidad mental guardaba similitudes con los propios planteamientos de Frederick Taylor, para quien un obrero que quisiese transportar un lingote de hierro como una ocupación regular debía ser torpe y flemático, además de parecerse en su contextura mental a un “buey”. Para Taylor, el obrero de mentalidad inteligente era inapropiado para desempeñar tareas monótonas y rutinarias (Taylor y Fayol, 1987).

Si bien se señaló la etapa de la niñez como una especie de interludio donde se proporcionarían los equipamientos básicos en la escuela, para luego incorporarlos a la vida laboral, Rodrigo amplió la franja de análisis psicosocial al ofrecer una imagen nueva alrededor de las aptitudes y defectos conmensurables, más allá de las estrictas fronteras de la

infancia. Se tornaba esencial establecer diferenciaciones entre el mundo de los niños, los adolescentes y los adultos. Para ella no solo era esencial conocer los intereses de los primeros, sino, sobre todo, examinar con claridad las permanencias y variaciones en la elección profesional, conforme transcurrían los años. Por tal motivo, reconocer los intereses existentes en la infancia le permitiría al futuro adolescente definir intereses especiales, a los cuales debía prestárseles atención en su etapa universitaria (Rodrigo, 1942).

No solo se trataba de prestar mayor atención a las huellas psicológicas de la adolescencia. Lo que entrañaba, quizás, era la necesidad muy incipiente de establecer una estrategia capaz de brindar una respuesta a la creciente ampliación y complejización de la estructura social y laboral por la que atravesaba el país desde la década del treinta. Aquella situación se veía reflejada por varios fenómenos, entre ellos: el impulso de un modelo de desarrollo basado en la industrialización y la urbanización, la diversificación de las profesiones universitarias a partir de ese mismo periodo (Herrera, 1993), además de la creciente influencia de los empleos de oficina que requerían una mayor cualificación profesional (López Pedreros, 2003).

Lo anterior expresó una clara influencia del pensamiento de su antiguo compañero de estudios, Jean Piaget, particularmente en lo concerniente a las fases del desarrollo de la cognición humana (Piaget y Reuchlin, 1963). El pronóstico, la probabilidad electiva ofrecida por este tipo de pruebas en la orientación profesional, no debía reducirse a un simple examen aislado, sino que era necesario hacer de ellas un proceso capaz de seguir paso a paso las aptitudes del sujeto y las tendencias cambiantes de la personalidad. Pretender determinar los gustos, intereses, aspiraciones e ideales de los individuos era intentar comprender las manifestaciones concretas de las íntimas tendencias psíquicas (Rodrigo, 1942). Este examen también se abrió no solo a las modificaciones de las características psíquicas, sino también al vértigo y a la complejización de las profesiones (Rodrigo, 1942), a aquello que Etzioni (1965) definió como el creciente proceso de diferenciación y subespecialización de funciones en las organizaciones modernas. Ello se vería reflejado en la creciente aglomeración de candidatos y de profesiones liberales que, según Rodrigo (1942), eran “un riesgo para la estabilidad social” (p. 4).

En resumen, la psicotecnia en la Universidad Nacional de Colombia orientó la atención hacia el estudio y la comprensión anticipada de los estudiantes idóneos, además de ubicar a los individuos aptos donde se encontrasen, y desalentar la admisión a los estudios superiores de aquellos individuos definidos como “no aptos” (Rodrigo, 1942, p. 5). Dicha atención pedagógica basculaba entre la necesidad de dar cuenta del conocimiento individual del estudiante y el conocimiento de las exigencias de los estudios. Con el valor predictivo de dicho mecanismo evaluativo se pretendía un mejor reparto y rendimiento en las funciones ocupacionales dentro de la sociedad colombiana. Con ello, finalmente, se intentaba establecer, para el presunto bien de la “nación moderna”, un perfecto marco de adaptación al ámbito educativo y a la posterior esfera profesional. Se trataba de volcar la mirada hacia los asuntos concernientes a la capacidad mental del estudiante universitario y a las modalidades especiales de esa misma capacidad, moldeada por las aptitudes especiales, aptitudes de aprendizaje y de interés vocacional (Rodrigo, 1946b).

Por ejemplo, a través de la sección de psicotecnia de la Universidad Nacional, el Ministerio de Trabajo, Higiene y Previsión Social, en colaboración con la Escuela Nacional Superior de Enfermeras, se inició en el mes de octubre de 1943 un examen psicotécnico de admisión en esta última institución. En principio, la prueba se llevó a cabo con nueve mujeres aspirantes, cuyas edades oscilaban entre los 18 y los 23 años. Se realizaron tres pruebas de inteligencia, tres de atención, dos de memoria, además de otros cuestionarios de tendencias para determinar comportamientos como la introversión, extroversión, calma, paciencia, horizonte de intereses. A ello cabía agregar el estudio de los motivos que las había impulsado a elegir la profesión de enfermera, los ideales que poseían, la opinión sobre sus compañeras, el examen de las condiciones físicas de las aspirantes y un estudio clínico, a partir de aquellos datos captados por medio de la conversación personal con cada una de ellas (Rodrigo y García, 1944). La entrevista y el contacto directo, a diferencia de las observaciones desarrolladas por De Madariaga (1946) a través de lo que denominó como la “selección empírica” (p. 33), se erigió en una forma de fortalecer la fuerza de la observación directa del aspirante, el examen detallado de sus reacciones, su capacidad de interacción y de reacción emocional frente a la presión. Con ello se pretendía, finalmente, acceder a la personalidad profunda del entrevistado.

Al aplicarse en estas y en otras carreras el Army Alpha Test, diseñado para las fuerzas armadas europeas a comienzos del siglo xx, se buscó establecer una comparación con otras profesiones y en relación con una escala de valores medios que definían aptitudes, niveles de inteligencia, intereses y curiosidad. Así, el primer lugar dentro de aquella escala lo ocuparon los estudiantes de ingeniería con 176 puntos en Bogotá; seguidos por los de química con 164. En el séptimo puesto estaban las estudiantes de la Escuela de Enfermería con 144 puntos. El desciframiento de los elementos que presumiblemente componían la personalidad del aspirante también parecía interpretarse a través de una prueba controlada (Rodrigo y García, 1944).

Tomando como base el test del catálogo del doctor Tramer (Tramer y Tramer, 1967), se diseñó una lista de 300 enunciados de diversos temas. Al frente de cada enunciado estaban escritas las palabras “Sí” o “No”. Se señalaría “Sí”, cuando el enunciado interrogase al evaluado sobre trabajos agradables y “No” en el caso contrario, dejando en blanco aquellos trabajos que inspiraran una total indiferencia. La interpretación de las respuestas debía hacerse a partir de la clasificación en los siguientes grupos: mundo de los individuos, mundo de los grupos humanos, mundo ambiental, mundo del conocimiento, mundo del sentimiento, mundo de lo utilitario. Cada grupo, a su vez, se subdividía en una compleja red de temas y títulos que permitía obtener un mínimo de 50 respuestas y así apreciar la orientación de la persona examinada. A partir de aquel diagrama evaluativo y escalonado, la información arrojó que el interés predominante de las enfermeras descansaba en el mundo de los afectos; seguido por el mundo de los individuos y más atrás quedaba el aspecto utilitario.

En otras profesiones como el derecho el interés predominante era el de los grupos humanos desde un aspecto social y político. Para este caso se adaptó el test de inteligencia lógica de Thurstone, estructurado a partir de: problemas de relaciones entre varias palabras dadas; problemas de juicios sobre refranes, entre los que había que distinguir el más parecido al tema dado; problemas de semejanzas y comprensión de un texto leído (Rodrigo, 1942). En la carrera militar, si bien estaba presente el interés por los grupos humanos, era casi ausente el mundo de los sentimientos y afectos (Rodrigo y García, 1944). De modo que para la profesión de enfermería era primordial, de acuerdo con lo planteado en aquel organigrama,



la manera de ser, la capacidad de comprensión y la identificación sentimental de ella con el enfermo.

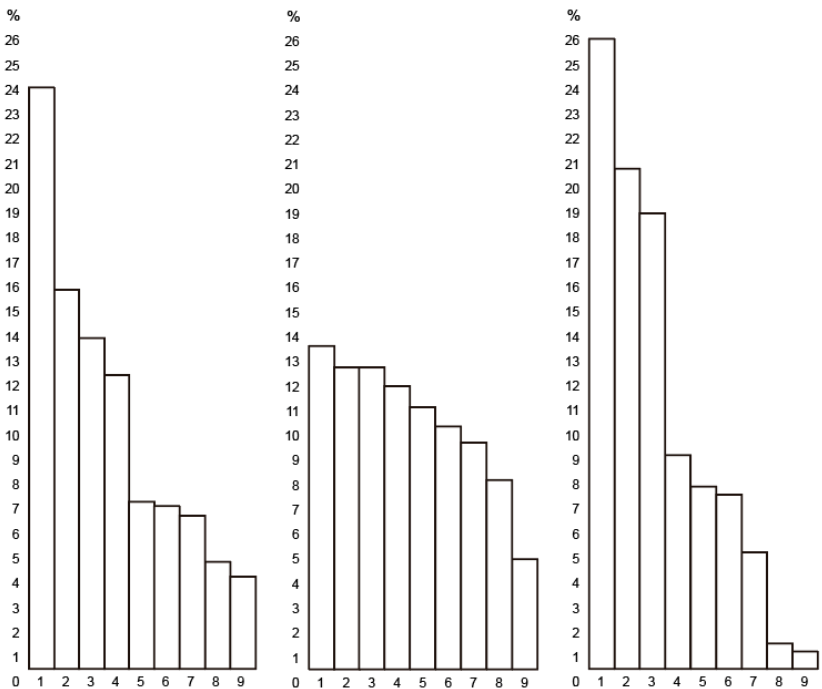
El ámbito afectivo era el lugar donde se inscribían los requerimientos demandados como principio de optimización laboral, por lo cual solía asociarse con el ámbito estrictamente femenino. El examen detenido de los motivos de la elección fue desagregado a partir de juegos porcentuales que revelaban los indicadores más frecuentes. Para el caso de las enfermeras, un 38,12 % respondió que el principal motivo para preferir aquella profesión fue la humanidad, seguida por el patriotismo con un 25,01 %, vocación 11,54 %, fines culturales y morales con 9,50 %, admiración por la carrera 5,03 %, aptitud 4,25 %, motivos familiares 3,47 %, ambición personal 2,23 %, motivos económicos 0,88 % (Rodrigo y García, 1944). En cambio, la esfera de lo masculino se representó como ajena a este tipo de profesión, por lo que, presuntamente, tendían a manifestar una mayor inclinación por los estudios de medicina (Rodrigo, 1942). Entre los motivos indicados por los estudiantes de esta última profesión destacaban: humanidad con 24,66 %, fines culturales 16,20 %, vocación 14,13 %, patriotismo 12,90 %, motivos familiares 7,65 %, ambición personal 7,51 %, admiración por la carrera 7,06 %, motivos económicos 5,24 % y aptitud 4,71 % (Rodrigo y García, 1944). Es curioso que, si bien la aptitud jugó un papel primordial en los procesos de selección del evaluador, para los evaluados irrumpía como una variable secundaria en la serie de motivaciones que los impulsaba a elegir una profesión. La tabla 3 ilustra los anteriores datos.

Para los estudiantes de medicina se diseñó un test desagregado en tres ejercicios, desarrollados durante tres días consecutivos, con una duración de cuarenta y cinco minutos cada uno y con la presencia del entonces rector de la Universidad, Agustín Nieto Caballero. El primer día se realizó una prueba de atención basada en el Army Alpha, constituyéndose este último en el medio idóneo para establecer normas de clasificación. El objetivo era hacer de esta técnica una manera de detectar los individuos con inteligencia superior, así como a aquellos que manifestaban una presunta insuficiencia mental. La curva de distribución en valores cuantitativos revelaba un puntaje mínimo de ingreso de 10 puntos y un valor máximo de 104. Dicha prueba constaba de ocho subpruebas: comprensión de órdenes, razonamiento aritmético, sentido común, sinónimos opuestos, frases en desorden, series de números, analogías e

información (Rodrigo, 1942). El segundo día se llevó a cabo una prueba de cultura general, memoria de palabras y cifras, tomando como base preguntas preparadas sobre inglés, francés, historia, geografía y ciencias naturales; el tercer día se repetiría la prueba de atención, basada en el test de aptitud médica de 1929 del Scholastic Aptitud Test for Medical Schools, de Moss, Hunter y Hubbard (Kinder, 1930).

**Motivos que impulsan a ingresar en la Universidad**  
Clasificación por Facultades

MEDICINA		DERECHO		INGENIERÍA	
1. Humanidad.....	24,69%	1. Amor Derecho.....	14,00%	1. Fines culturales.....	21,63%
2. Fines culturales.....	16,20%	2. Motivos sociales.....	13,38%	2. Patriotismo.....	21,27%
3. Vocaciones.....	14,13%	3. Fines culturales.....	13,38%	3. Motivos económicos	19,45%
4. Patriotismo.....	12,90%	4. Ambición personal...	12,47%	4. Vocación.....	9,42%
5. Motivos familiares....	7,65%	5. Vocación.....	11,69%	5. Amor Ingeniería.....	8,20%
6. Ambición personal....	7,51%	6. Patriotismo.....	10,93%	6. Aptitud.....	7,99%
7. Amor Medicina.....	7,06%	7. Aptitud.....	10,15%	7. Motivos familiares....	5,86%
8. Motivos económicos.	5,24%	8. Motivos económicos.	8,59%	8. Ambición personal...	0,99%
9. Aptitud.....	4,71%	9. Motivos familiares....	5,41%	9. Motivos sociales.....	0,69%



**Tabla 3. Reconstrucción tabla**  
“Motivos que impulsan a ingresar a la Universidad”.

Fuente: Rodrigo (1942, p. 43).

Las escalas numéricas de valoración servirían para procurar establecer perfiles homogéneos y para eliminar a aquellos que no obtuviesen un mínimo de aptitud, además de la voluntad requerida. De manera que el examen de ingreso, aunque utilizado con fines eliminatorios, también podía aprovecharse como base para delimitar los futuros profesionales de los estudiantes descartados. En esta intención por constituir un espacio de intervención desde la psicotecnia también yacía la finalidad de instaurar un mecanismo de confianza y seguridad psicológica en el estudiante con problemas para adecuarse a lo que exigía la profesión. Ello expresaba la necesidad de vislumbrar anticipadamente los diferentes factores que intervenían en la dificultad presentada durante la época escolar, con el propósito de reformar o atenuar, al menos, durante la futura etapa laboral.

#### **4.7. Sujetos para el trabajo: aplicación de los test mentales a policías y empleados del Tranvía de Bogotá**

A partir de esa primera experiencia desarrollada con los estudiantes de medicina en 1941, se decidió aplicar la misma experiencia en otros programas como Veterinaria, Arquitectura, Química, Odontología, Farmacia, Ingeniería, además de su aplicación con policías y empleados del Tranvía de Bogotá. Lo anterior, tomando como base los exámenes vocacionales y los estudios de personalidad, pero organizados de la siguiente manera. Primer día, prueba de atención con base en el Army Alpha; segundo día, prueba de permutaciones, que consistía en un test de inteligencia lógica, además de la aplicación de un cuestionario de extroversión e introversión de Neymann Kohlstedt. En el tercer día se repitió la prueba de atención (Rodrigo, 1942). La aplicación del conjunto de estos test permitió analizar los resultados desiguales y la baja puntuación obtenida por los policías y empleados del Tranvía. Como consecuencia de ello se recomendó utilizar el test Army Alpha y Army Betha para adultos con poca preparación escolar, como los referidos empleados tranviarios y policías. En la tabla 4 se retrata una muestra de Army Alpha.

Ordenación de los sujetos por los valores medios obtenidos en el "Army Alpha Test". --Bogotá - Colombia

	Valores medios	Nº de sujetos
Estudiantes de Ingeniería.....	174	176
Estudiantes de Química.....	164	91
Estudiantes de Arquitectura.....	164	93
Estudiantes de Medicina.....	154	677
Estudiantes de Farmacia.....	154	32
Estudiantes de la Escuela Superior.....	154	161
Estudiantes del Instituto Pedagógico.....	154	102
Estudiantes del Liceo La Salle.....	154	41
Estudiantes de Derecho.....	144	88
Estudiantes de Odontología.....	144	104
Estudiantes de Veterinaria.....	134	71
Alumnas de la Escuela de Enfermeras.....	124	62
Alumnos del Instituto de Educación Física.	104	61
Policía Nacional.....	94	854
Tranviarios.....	34	27
Total de sujetos.....		2.640

**Tabla 4.** Reconstrucción tabla "Ordenación de los sujetos por los valores medios obtenidos en el Army Alpha Test".

Fuente: Rodrigo (1942, p. 15).

Para el caso de estos últimos, quienes habían empezado a tomar cuerpo como institución entre finales del siglo XIX y comienzos del XX (Gómez Espinosa, 2012), el 2 de marzo de 1940 se realizó una primera prueba de aptitud con 26 agentes en servicio. Para tales efectos se los sometió a la prueba Army Alpha y a la prueba de atención concentrada, conforme a lo que la propia Mercedes Rodrigo, poco antes de exiliarse, había realizado en España con 7600 agentes de policía. Bajo el impulso del médico Alberto Pinzón, el 10 de abril se realizó una segunda prueba a los integrantes de la Escuela de Policía de Muzú y al año siguiente en la Escuela de Policía del General Santander, distribuidas de la siguiente manera. El primer día se realizó un test de atención Army Alpha; el segundo día se hizo una prueba de cultura general; y, el tercer día, una prueba de inteligencia abstracta para determinar la memoria de fisonomías, tomando como base el Army Beta (Otis, 1920).

En cuanto a las pruebas de aptitud especial se aplicaron tres cuestionarios. Uno se lo denominó cuestionario de situaciones, que consistía

en el relato de un suceso corriente que pudiese sucederle en el servicio policiaco, seguido de doce soluciones que el individuo debía clasificar de mejor a peor. De dichas soluciones se desprendía la capacidad del evaluado de demostrar, por un lado, cualidades positivas como sinceridad, valor, previsión; pero, por otro lado, también podía poner en conocimiento del evaluador actitudes calificadas como absurdas: candidez, inocencia, tontería, inhibición, además de otros defectos como negligencia, falta grave al deber, fingimiento, mala idea, disculpa, falsedad, falta de sentido moral y cobardía (Rodrigo, 1942).

Por otro lado, fue evidente la influencia de la técnica de la grafología. Con ella se pretendía, por medio de la escritura, definir aspectos de la personalidad y los sucesivos estados anímicos; en síntesis, se buscaba hacer el retrato profundo de la psiquis humana desde la experiencia del evaluado. Finalmente, las dos últimas pruebas consistían en la fidelidad del testimonio sobre asuntos de la vida diaria, mientras que la otra versaba en asuntos ligados con la capacidad de memorizar las fisonomías, respectivamente.

Los resultados obtenidos fueron inferiores a los arrojados por los estudiantes. De manera esquemática se formuló un acervo de preguntas que volcaron la atención a la orientación general del evaluado. Entre los diferentes cuestionarios presentados a los aspirantes, para el caso de los policías hubo uno que resaltó la contradicción entre la elección obligada del empleo y las carreras u oficios que más les agradaban. Los resultados arrojaron una mayor inclinación de los entrevistados por las profesiones liberales con el 47,67 %; mucho más atrás aparecían las profesiones manuales con el 17,50 %, mientras que la policía ocupaba el tercer lugar con el 12,64 % (Rodrigo, 1942, p. 65). Al preguntar por las preferencias en las lecturas de los aspirantes, se reveló, de acuerdo con lo expresado por Rodrigo, un alto nivel de lectura. Obras universales obtuvo el 49 %. Allí se encontraron textos clásicos como *El Quijote*, *La Divina Comedia*, *La Ilíada*, *La Odisea*, *La Eneida*, *El Paraíso Perdido*, obras de Víctor Hugo, *Fausto* de Goethe, *Hamlet*, entre otros. Más abajo se ubicaron obras de estudio con el 21 %. Entre estos últimos, los textos de historia de Colombia eran los que más destacaban. Luego estaban los libros colombianos con un 11 %; libros infantiles 6 %; textos filosóficos, sociológicos y biológicos con apenas 5 %; libros desconocidos 4 %, libros policiales y religiosos 2 % cada uno (Rodrigo, 1942). Entre los textos que

mayor interés despertaron entre los aspirantes se encontraban *La Vorágine* y *María*, las obras literarias de Vargas Vila, Freud, además de un claro interés por la psicología, la filosofía y la grafología.

Esta disociación revelaba un principio en el que el ideal profesional del policía brillaba por su ausencia para el examinado, mientras que otras profesiones distintas, como la medicina, el derecho y la ingeniería, ocupaban un lugar más destacado en sus expectativas laborales. Más allá de la asignación de valores numéricos a las lecturas adquiridas, la familiaridad con un amplio abanico de textos clásicos adquirió la forma de un cierto capital cultural acumulado e incorporado, pero desprovisto de la legitimidad otorgada por los títulos universitarios y del estilo de vida profesional que acarrea (Bourdieu, 2011). También podía entrañar la enunciación de una serie de obras no leídas, pero que se mencionaban justamente porque se reconocía su importancia cultural.

Detrás de ello también se escondía, quizás, un crudo panorama social que sugería una realidad en la que la ampliación de la oferta educativa universitaria, en este periodo (Herrera, 1993), aún contrastaba con las limitadas posibilidades de éxito profesional y económico de un amplio contingente poblacional que arribaba a los centros urbanos (Ramírez Patiño y León Vargas, 2013). De modo que la profesionalización otorgaba una cierta competencia cultural, una distinción social y un afán de reconocimiento profesional (Bourdieu, 1998) al que una gran mayoría no tenía acceso, como en efecto fue el caso de los candidatos a policías.

El anhelo de hacer parte de este grupo ocupacional vinculado con la fuerza pública representaba para los policías evaluados una forma de ascenso social, un modo de vida sujeto al mundo de los empleados (Kra-cauer, 2008), cuyos patrones de conducta, relaciones laborales, formas de politización y gustos culturales no eran exactamente iguales a los de la clase obrera (Archila, 2003a). El lento arraigo de este sector laboral comenzaba a ser objeto de análisis, incluso desde la propia literatura. Escritores como J. A. Osorio Lizarazo (1937) hacían un inventario poco alentador de dicho sector, carente de conciencia de clase, competitivo, ligado en parte a la burocracia del Estado. El retrato realizado por este último autor volcaba la atención a estos tipos de individuos que, según él, trabajaban sin descanso bajo condiciones abrumadoras, cumplían sus deberes y no faltaban a sus oficinas, siendo catalogados como máquinas

humanas e instrumentos del complicado aparato burocrático en ascenso (Osorio Lizarazo, 1937).

Desde otro ángulo, aquellos cálculos sofisticados también revelaban toda una suerte de trabajos experimentales que tenían por objeto tanto la observación e identificación de patrones y tendencias en las elecciones del oficio, como el proporcionar la mejor evidencia que daría legitimidad científica a los test y a la institucionalidad que los promovía. Así, las técnicas de cálculo suponían la existencia de leyes generales de orden, constituyéndose en una especie de puente neutral para determinar una norma a la hora de definir las aptitudes promedio. Para el caso del Tranvía Municipal de Bogotá, en el mes de mayo de 1940 se iniciaron los exámenes de aptitud para cobradores de Tranvía.

De nuevo se utilizaron los test Army de inteligencia general, pero con unos resultados tan bajos que finalmente se decidió no volver a utilizarlos. El examen se llevó a cabo de la siguiente manera. El primer día se hizo una prueba de atención basada en el Army Alpha. El segundo día se repitió la prueba de atención, tomando como referencia el test de Dearborn (1928), cuyo uso más frecuente fue para examinar niños y adultos reputados de poseer una “mentalidad infantil”. Este test fue elaborado por el psicólogo estadounidense Walter Dearborn, quien también fue clave, según Figueroa y Londoño Ramos (2014), en el estudio de la enseñanza y las dificultades de la lectura y del desarrollo del niño.

Si bien ninguna de aquellas pruebas era nueva, conviene aclarar que este formidable vector de evaluación de los empleados del Tranvía de la capital de la república echó mano de un aparato teórico que posibilitó su valoración, bajo el sustrato de una cierta minusvalía mental en potencia. En ese caso, la cualificación personal y el acceso a la educación como modo adecuado de proporcionar saberes útiles, también se constituyó en la medida justa para objetivar la presunta edad mental de los individuos en la esfera productiva (Rodrigo, 1942). La aplicación de este tipo de test para los cobradores tranviarios se volvió un mecanismo destinado no solo a apreciar aptitudes de otros oficios como el de los conductores, los estudiantes de la Universidad Nacional y las escuelas de policía, sino también como un dispositivo imprescindible para ingresar en la compañía y ascender en su estructura.

La clasificación de los individuos y la tabulación de los resultados dentro de una compleja gradación de puntajes puso al descubierto una forma de producir conocimiento desde el prestigio de la cifra, además de promover “clases de sujetos” (Hacking, 2001, p. 175) con base en los presuntos niveles de inteligencia y perfiles profesionales. Se trataba de incorporar a dichos individuos en el conjunto de prácticas e instituciones normativas a las que eran agregados y definidos por “tipos” (Rodrigo, 1942, p. 27), según las escalas de rendimientos arrojadas por la técnica evaluativa. No obstante, la heterogeneidad de los test revelaba las diferencias individuales entre los evaluados y el desconcierto ante los disímiles resultados obtenidos por un mismo individuo que presentaba pruebas de naturaleza distinta. Existían algunos que, si bien habían obtenido un porcentaje elevado en los test de inteligencia, en las pruebas de conocimiento mostraban atributos menos favorables e inferiores al umbral mínimo de admisión.

De allí la importancia de hacer acopio de una vasta información sobre el individuo, de orden fisiológico, familiar, social, personal, escolar, moral, además de tendencias y aficiones manifestadas (Rodrigo, 1946b). Esta mirada holística sugería la importancia otorgada a la adaptación y la desadaptación desde un plano psicológico, por cuenta de factores como la ausencia de orientación, la orientación equivocada, la escasa preparación, las precarias condiciones de vida material, la salud frágil y los inadecuados métodos de estudio (Rodrigo, 1946b). También estaba el componente introspectivo que se fue instaurando en este tipo de dispositivos. El conocimiento de sí mismo definido a través del psicodiagnóstico permitiría hacer un inventario de las capacidades, aptitudes y defectos, a través de la evidencia medible (Hacking, 1995). A ello se le sumaba el conocimiento de los medios que debían utilizarse para obtener el mejor rendimiento dentro de las posibilidades individuales disponibles, así como el probable número de horas requeridas para ello (Rodrigo, 1946b).

En síntesis, este movimiento de ideas alrededor del niño en la escuela, del estudiante universitario y del adulto en busca de empleo se constituyó en el epicentro de las preocupaciones psicotécnicas y en el foco de atención para autores como Rodrigo, por cuanto eran etapas de la vida en las cuales se experimentaban cambios profundos en la personalidad. De allí la necesidad de demandar una personalidad equilibrada, como una forma de adaptar el individuo a su medio. Se advertía la crisis de la pubertad, capaz de modificar el organismo y la mentalidad, aparte de las nuevas



responsabilidades sobrellevadas por la elección de una profesión que lo incorporaría definitivamente a la estructura productiva.

A diferencia de lo observado durante la década del veinte, cuando se pretendía que el maestro de la escuela jugase un papel central en la aplicación de los test y como orientador profesional, a partir de la década del cuarenta fueron también los médicos los llamados a ejercer un rol más protagónico en este asunto. Lo anterior permitió constatar una preocupación por resguardar a los jóvenes de las impurezas del aire, de la contaminación en las fábricas y laboratorios, lo cual ponía en juego una relación entre lo psíquico y lo fisiológico (Rodrigo, 1946a).

Por ello el conocimiento del valor físico del individuo también se tornó indispensable para la orientación y la identificación de las contraindicaciones médicas, las cuales debían clasificarse en orden de importancia. Así mismo, irrumpió una inquietud por el destino ocupacional del “inválido del trabajo” que tendría que escoger otro tipo de labor compatible con su estado físico. El reconocimiento de tales impedimentos físicos recogía, de alguna manera, los planteamientos reeducativos desarrollados en España, en el ya mencionado Instituto de Reeducación de Inválidos del Trabajo (Asensio Rodrigo y Luque de Francisco, 1999).

Simultáneamente se planteó la necesidad de desentrañar las condiciones del desempleado forzoso, quien se vería obligado a buscar una actividad distinta, de acuerdo con la actividad económica general. Del mismo modo estaba el caso del hombre de edad cuyo sistema nervioso, rutina y automatismo dificultarían su proceso de adaptación a las nuevas exigencias de una técnica moderna; además de la mujer, del superdotado y del “deficiente”, entre otros (Rodrigo, 1946a, p. 389). El amplio derrotero analítico de Rodrigo se vio permeado por las consideraciones hereditarias a la hora de establecer perfiles ocupacionales. El rigor de los antecedentes hereditarios se constituyó, para ella, en una variable de incalculable valor en la determinación de las probabilidades laborales de un individuo cualquiera.

A modo de ilustración, ante un caso de herencia de tuberculosis, se recomendaba evitar desempeñar profesiones en ambientes plagados de vapores tóxicos, polvos nocivos, actividades que requerían gran fatiga; a la vez que se invitaba a desarrollar trabajos de campo, jardinería, horticultura, entre otros. En casos de antecedentes familiares de alcoholismo, se exhortaba a prestar atención al sistema nervioso, por lo cual la orientación

profesional tendría que ser prorrogada o bien se encomendaba separarlos de las profesiones que demandaran exceso de fatiga. También se sugería alejarlos de las profesiones insalubres, industrias químicas, labores susceptibles de producir vértigos y convulsiones, trabajos desempeñados a grandes alturas y de oficios peligrosos para los demás, como ser maquinistas o choferes (Rodrigo, 1946a).

La agudeza del orientador debía remitirse a las sensibilidades provocadas por las propias condiciones ambientales en los lugares de trabajo. Existían organismos particularmente sensibles a las infecciones epidémicas y, por tanto, era de presumir que estuviesen más expuestos a las intoxicaciones profesionales. Por tanto, según ella, convenía desviarlos de oficios penosos e insalubres. Además, las convulsiones, los síncope, las crisis de terror súbito, la enuresis, también eran indicadores de una fuerte contraindicación para el desarrollo de oficios peligrosos, como albañil, mecánico y maquinista. Al orientador médico le correspondía investigar algunos aspectos ligados a las enfermedades cutáneas de los aspirantes, especialmente para aquellas personas que debían manipular sustancias alimenticias. También estaba el examen de la agudeza visual, como la clasificación de los colores, la visión estereoscópica, la apreciación de distancias, la resistencia al deslumbramiento, la diferenciación de olores, el mínimo de percepción táctil, entre otros (Rodrigo, 1946a).

Este conjunto de recursos psicotécnicos se fue acentuando como un criterio de selección en el ámbito estrictamente laboral. La observación y evaluación desde la niñez hasta la edad adulta implicaba tomar en consideración las particularidades y desafíos que traían consigo cada una de estas etapas en el desarrollo del individuo, en lo concerniente a sus perfiles vocacionales y aptitudinales. Si bien el trabajo desarrollado por Mercedes Rodrigo fue clave para establecer tipologías de individuos que correspondían con dichas aptitudes solicitadas en el plano profesional, sus ejercicios fueron llevados a cabo en una etapa de la vida relativamente temprana y con estudiantes universitarios, por lo menos para el caso colombiano y con la excepción de la policía y empleados tranviarios de la capital de la república. No fue posible rastrear otro tipo de actividades extrauniversitarias, más allá de las conferencias de divulgación sobre “Psicotecnia y trabajo” en el Consejo Nacional de Ferrocarriles, además de la charla dictada en el Sindicato de Obreros Ferroviarios, titulada “Algunos problemas psicotécnicos que pueden interesar directamente al obrero” (Rodrigo, 1942, p. 72).

## 4.8. Sujetos para el trabajo: la profesiografía y la implementación de los test psicotécnicos en los dispositivos industriales

El caso de César de Madariaga fue un poco diferente. Para él, teniendo en cuenta las experiencias efectuadas en otros países, era fundamental considerar un marco de aplicación más extenso para los dispositivos psicotécnicos, como por ejemplo los obreros en el sector industrial, los empleados públicos, las compañías de ferrocarriles, de transportes y de servicios públicos (De Madariaga, 1946). De allí se desprendía la necesidad de incorporar en las pruebas psicotécnicas un estudio “profesiográfico”; es decir, el análisis de las características de cada profesión (De Madariaga, 1946, p. 51). Para el caso de los obreros, la complejidad a la hora de definir una tipología homogénea de “obrero”, que diese cuenta de las características demandadas en la industria, requería desglosar sus funciones a partir de los siguientes grupos: jornalero, operario, artesano, obrero industrial, obrero profesional y especializado. Por consiguiente, el examen previo de aptitudes podría permitir ejecutar nuevas formas de trabajo, además de discurrir sobre nuevos instrumentos y formas de aprendizaje con un enfoque ligado al factor humano, abordado con mayor detalle en el siguiente capítulo.

Si Rodrigo hizo énfasis, entre otros múltiples aspectos, en la necesidad de poner a buen recaudo la influencia paterna en la elección profesional, las reflexiones de Madariaga abrieron un espacio de análisis a los prejuicios sociales que conllevaría una selección inapropiada. A modo de ilustración, no se podía descartar un candidato por el simple hecho de estar casado o por tener hijos, lo cual también tendía a afectar a las mujeres que se incorporaban al mercado laboral (De Madariaga, 1946). De igual forma, en la aplicación de los test para los empleados de servicios públicos se recomendaba tener en cuenta el prejuicio acarreado sobre el público como tal, en vista de la posibilidad de un mal servicio, comunicación defectuosa o falta de paciencia para tolerar los permanentes reclamos de los usuarios. Por tal razón, se exhortaba a impedir que los criterios de eliminación descansaran en factores señalados de ser “poco humanos”, sujetos a factores descalificadores como la edad (De Madariaga, 1946, p. 41).

Los detalles brindados por él, respecto de los tipos de pruebas de aptitud y las consideraciones sobre las características de cada profesión, ofrecían otro tipo de detalles en comparación con las descripciones realizadas por Rodrigo. En primer lugar, el nivel educativo no ocupó un lugar tan palmario en el estudio de los perfiles ocupacionales, como en el caso de las observaciones realizadas por su coterránea durante ese mismo periodo. Ligado a esto, en segundo lugar, la población adulta dispuesta a incorporarse a los dispositivos industriales fue, principalmente, el objeto preferente de sus análisis psicotécnicos. En tercer lugar, y tomando en cuenta lo anterior, la obligación de desplegar un esfuerzo físico en la industria lo condujo a incorporar un esquema fisiológico a sus formulaciones psicológicas de los test.

De tal modo que la agrupación de músculos que entraban en actividad en un trabajo determinado, así como las diferentes disposiciones mentales, las clases de atención y las reacciones personales del trabajador influían sobre la designación de los tipos de trabajo a desempeñar y sobre los métodos de selección y aprendizaje a implementarse. Según él, de una adecuada selección en sectores como la industria pesada, en proceso de expansión en Colombia a través del ya mencionado Instituto de Fomento Industrial (Vélez, 1974),<sup>28</sup> se podría llegar a eliminar una serie de probabilidades de riesgos profesionales (De Madariaga, 1946).

De esto resultaba un mayor caudal de aspectos consagrados para examinar los alcances y las condiciones para la aplicación de los métodos psicotécnicos en diferentes contextos socioeconómicos y ocupacionales. Todos ellos caracterizados por el realce de los valores tecnocráticos en las actividades de empresas y fábricas colombianas durante la segunda mitad del siglo xx, a través de asuntos como la organización de la producción y del trabajo, las relaciones de autoridad, la política de personal y las relaciones industriales (Weiss de Belálcazar, 1994). Para De Madariaga era primordial la existencia de operadores de conocimientos psicotécnicos y de experiencia que garantizaran el éxito de dicho proceso de tecnificación. En ese caso, debía tornarse más fina la capacidad de filtrar candidatos, evitando así la incorporación al mercado laboral de un tipo de personal menos dotado y sin la experticia requerida para el oficio demandado. Por ello se exhortaba a que cada empresa, más allá de adoptar la técnica

---

<sup>28</sup> Ver también: Kalmanovitz (2003).

general de pruebas más apropiada, estuviese en capacidad de elaborar nuevas técnicas especiales conforme al modo peculiar de desarrollar el trabajo demandado desde un enfoque “profesigráfico”.

En general, la influencia de Rodrigo, pero sobre todo De Madariaga, se hizo notar en un contexto en donde el anhelo de reducir los niveles de accidentalidad, ausentismo laboral y baja eficiencia en el trabajo corrieron parejas con la objetivación de los presuntos quebrantos psicológicos del trabajador que se hacía necesario descubrir con antelación, mediante los exámenes de selección y de una política de orientación vocacional en los lugares de trabajo. A juzgar por las escasas fuentes disponibles, la preocupación por las aptitudes en el trabajo y la implementación de las pruebas de selección en la esfera laboral fue muy incipiente durante este periodo. En el mes de noviembre de 1944, Isabel del Mar escribía en la revista *Temas*, de la ciudad de Medellín, que el aburrimiento y la predilección por un trabajo determinado iba de la mano con las aptitudes que se poseían para su óptimo desempeño. De allí que la elección adecuada del oficio garantizaba no solo el bienestar psicológico y el placer, sino también una mayor probabilidad de éxito laboral para individuos y empresas (Del Mar, 1944). En ese caso, el éxito o fracaso laboral estaba estrechamente vinculado con las aptitudes y con la posibilidad de establecer un margen plausible de bienestar y poca conflictividad en los lugares de trabajo.

Así, durante la primera mitad de la década del cuarenta del siglo xx, la preocupación por la adaptación, la iniciativa y la motivación, comenzaba a relacionarse de manera cada vez más estrecha con una adecuada psicotecnia laboral. De modo que se recomendaba no ubicar a individuos “nerviosos” en trabajos de carácter rutinario y encomendárselos, en cambio, a los catalogados como apáticos. Tampoco se recomendaba otorgar trabajos que conllevaran algún tipo de mando a individuos señalados de ser “sentimentales”, ni a los sujetos “coléricos” ubicarlos en labores monótonas, ni exigir trabajos con un alto nivel de razonamiento a aquellos definidos como “sanguíneos” (Jaramillo, 1944, p. 23). Los temperamentos emocionales eran señalados de ser más propicios para sufrir las consecuencias torturantes, “clavadas en el espíritu”, además de carecer de defensas para, presuntamente, reaccionar a determinadas circunstancias ofrecidas por el medio.

Dichos temperamentos fomentaban la indisciplina en los lugares de trabajo, de ahí la importancia de instaurar mecanismos de detección (Marín, 1944). Esta extraña mixtura entre la delimitación de aptitudes desde la psicotecnia, con la tipología de temperamentos, de herencia hipocrática, marcó la pauta de un tipo de perfil ocupacional en el que la representación del bienestar y la eficiencia buscó delimitar nuevos estándares de rendimiento en el sector productivo de posguerra. En la década del sesenta se llevaron a cabo este tipo de pruebas en instituciones estatales como el SENA, el Instituto Colombiano de Reforma Agraria (Incora), el Instituto Colombiano Agropecuario (ICA), el Instituto de Fomento Industrial (IFI) (Rodríguez Valderrama, 1997).

Según afirmaba Díaz Robles (1966), se tornaba primordial diseñar una amplia estrategia de salud ocupacional en Colombia para los empleados de servicios públicos. Igual opinaba Moreno A. (1966), para quien tal estrategia diseñada para este tipo de empleados debía contener una selección de preempleo mediante la escogencia de personal, teniendo en cuenta su temperamento nervioso, su sentido común, las condiciones psicológicas, físicas y el entorno extralaboral. Las pruebas de selección debían ir de la mano con el diseño de unas políticas de seguridad industrial y salud ocupacional que redujesen los costos causados por la alta accidentalidad laboral constatada. Un individuo mal ubicado era visto como un candidato propenso a realizar actos fallidos que generarían accidentes. Por consiguiente, la política de selección de personal debía ir de la mano con una adecuada estrategia de adiestramiento (Carpintero Fernández, 1982).

Por ejemplo, a partir de la década del setenta el psicólogo de planta de la empresa Coltejer, Simeón Lozada López, fue el encargado, entre otras labores, de seleccionar el personal más apto para cada puesto de trabajo. Dicho proceso de selección se llevaba a cabo por intermedio de una serie de filtros desagregados de la siguiente manera: comenzaba en aquella empresa con el análisis de las funciones, recibo de hoja de vida, preselección inicial, entrevista preliminar, verificación de los datos de la hoja de vida, evaluación técnica y psicológica, comité de evaluación, candidatos finales, documentación de ingreso e ingreso (Lanzadera, 1975).

En la ciudad de Bogotá, las pruebas psicotécnicas también se aplicaron en empresas como Eternit, Induacero y a algunos trabajadores del

SENA. Para el caso de estas últimas, en 1971, Torres Hernández y Uribe Triviño (1971) diseñaron una prueba psicométrica como parte de su tesis de grado para optar por el título de psicólogos de la Universidad Nacional de Colombia. La medición de aptitudes partía, en este caso, de la relación entre la inteligencia y su desarrollo en el ambiente respectivo para cada individuo, el cual, a su vez, favorecía u obstaculizaba el avance de las potencialidades del ser humano. Para ello se consideraron varios aspectos: escritura y lectura, vocabulario, comprensión de lectura, operaciones de suma y resta y operaciones de razonamiento matemático. La prueba se aplicó a trabajadores adultos, casados, con baja escolaridad y sin cualificación técnica.

La mayoría de ellos eran individuos provenientes del campo o con padres originarios de zonas rurales, por lo que les había correspondido sobrellevar, de alguna manera, el fenómeno del desarraigo en la gran ciudad. Eran descritos como trabajadores poco conformes con sus labores debido a su “incapacidad” para elegir una mejor profesión, y además señalados de estar sumidos en el alcohol y en el juego, así como de realizar gastos desproporcionados e inútiles para sus familias. De lo expresado por aquellos autores se desprendían un conjunto de señalamientos sobre las características culturales de estos individuos, agrupadas bajo la vaga noción de “deficiencias culturales”. Además se los acusaba de estar sumidos en un presunto estado que les impedía “evolucionar” dentro del conjunto de la sociedad (Torres Hernández y Uribe Triviño, 1971, p. 48).

Dicho en otros términos, la evolución del pensamiento y la capacidad de comunicación fueron representadas como aptitudes mucho más reducidas en grupos con conocimientos teóricos-matemáticos inferiores. De manera que la posesión de cierto capital cultural se constituyó en una manera de definir posibilidades de rendimiento por parte de los obreros. Por ejemplo, la prueba de comprensión lectora se justificó en este caso bajo la premisa de que, hasta en los niveles operativos más bajos, el individuo debía ser capaz de leer y entender instrucciones sencillas. Igual sucedía con el razonamiento numérico, configurado como otro componente de la presunta capacidad general del individuo para enfrentar problemas en el trabajo y resolverlos convenientemente. Se trató de hacer de esta verdad lógica una forma válida de conocimiento para determinar aptitudes, en detrimento de otros aspectos como la experiencia o los saberes tradicionales. Lo anterior fue el reflejo de la exigencia

de una calificación obrera mucho más elevada (Mayor, 1992) y la búsqueda de una mayor tecnificación en los lugares de trabajo. Las políticas de selección psicométricas también se establecieron en una manera de minimizar los riesgos de accidentalidad laboral. En ese sentido, un individuo mal seleccionado era un candidato permanente para realizar actos fallidos (Carpintero Fernández, 1982).

## 4.9. Cuestionamientos y dilemas de la psicotecnia en el ámbito laboral

Más allá de estas experiencias psicotécnicas, también se constataron algunos cuestionamientos en torno a la implementación de dichas pruebas de selección. En el mes de junio de 1960 la revista *Fabricato* al día publicó un artículo escrito por Fabio Restrepo, quien revelaba cómo la orientación psicológica jugaba un papel primordial para evitar la inestabilidad del operario y, por lo tanto, el fracaso laboral y el desempleo. De acuerdo con esta publicación, aquella empresa implementó una estrategia de acompañamiento que le permitía al trabajador analizarse y conocerse, además de situarlo en un área acorde con sus capacidades. Lo más interesante es la forma como la orientación profesional, a diferencia de lo analizado hasta ahora, tomaba un cariz distinto al de las pruebas de selección.

Si la primera parecía tomar en consideración los factores individuales del trabajador, la segunda no lo hacía. En resumen, se ponía en cuestión la capacidad de la psicotecnia de brindar conclusiones categóricas sobre las aptitudes ocupacionales de los individuos (Restrepo, 1960). En este sentido, autores como Jaramillo expresaban que en *Fabricato* preferían una estrategia de orientación enfocada en corregir los errores que venían desde la infancia, la escuela y la familia. Lo anterior, a través de la implementación de ambientes más favorables e “higiénicos psicológicamente” para sus trabajadores dentro y fuera de la empresa, con el fin de evitar la aplicación de los fríos e inexpresivos exámenes psicotécnicos (Jaramillo Botero, 1960).

Se esperaba que, con un adecuado programa de orientación profesional, implementado especialmente durante los primeros días de trabajo por la figura del supervisor de fábrica, se redujese la rotación de personal y se evitaran los errores costosos en el trabajo. Con ello se anhelaba



reducir el tiempo requerido para tener a un trabajador dando resultados satisfactorios en el desempeño de sus funciones. Era fundamental que el supervisor tomara en consideración una serie de aspectos para una buena acogida del nuevo trabajador: revisar la experiencia y las funciones a desempeñar, brindar la bienvenida afectuosa al nuevo trabajador, explicar las características del oficio, y animar y estimular con preguntas sobre el trabajo (Satizabal, 1964a). Si a comienzos del capítulo la psicotecnia y la orientación profesional establecieron una alianza estrecha en la detección de habilidades, en este caso la orientación profesional se enfocó en la necesidad de mejorar la adaptabilidad del nuevo trabajador a través del acompañamiento y la asesoría. Desde este enfoque, la detección previa ofrecida por la psicotecnia perdía validez en favor del contacto directo con el supervisor y los ambientes laborales.

Por otro lado, a finales de la década del setenta y comienzos de la siguiente ya no se incorporó un examen anticipado que diese cuenta de aspectos más generales como niveles de inteligencia, intereses vocacionales y aptitudes que hacían parte de la biografía del individuo desde la niñez hasta su edad adulta. Esta nueva experticia depositó el interés en los programas de inducción para los recién ingresados a los sitios de trabajo específicos, luego de franquear los filtros previos de selección. Para Celis Carvajal y Encinales Gallo (1984), el programa de inducción debía girar en torno a los siguientes aspectos: qué era la empresa, los empleados como miembros de la organización, sus deberes y derechos del empleado e inducción en el área de trabajo.

La forma de socialización del individuo dentro de sus esferas laborales comenzó a solicitar un aprendizaje de aquello que se fue definiendo como “cultura organizacional” (profundizada en los siguientes capítulos); es decir, los valores, normas, conocimientos, objetivos, metas, estructuras, procesos y formas de comportamiento que demandaban las organizaciones. Objetivar y categorizar las respuestas fue remitiendo a una idea de compromiso y lealtad demandada a los nuevos empleados. Para ellas los programas de inducción, implementados en 1984 por una empresa comercial e industrial del Estado colombiano (la cual no fue identificada), también permitirían medir y calcular las diferencias que se producían en los comportamientos de reconocimiento y valoración de las 21 personas que participaron en la actividad de socialización de aquellos valores empresariales (Celis Carvajal y Encinales Gallo, 1984).

El ejercicio se realizó con el personal que había ingresado a la empresa en el último trimestre de 1981, con una edad promedio entre los 18 y 28 años. Para ello también se empleó un instrumento que contenía un inventario de conocimientos sobre la empresa, informados en el programa de inducción. También se utilizó un cuestionario de actitudes en las cuales se presentaban trece situaciones concretas sobre la empresa. El participante debía evaluar dichas situaciones según el grado de identificación que experimentara respecto de los objetivos propuestos por cada ítem. A su vez, la prueba se dividió en tres test partiendo de la necesidad de dar cuenta de la actitud hacia los objetivos, hacia los procesos o hacia la estructura de la empresa (Celis Carvajal y Encinales Gallo, 1984).

En primer lugar, se pretendía que dichos programas de inducción, que en este caso tuvieron una duración de tres días, acarrearán una estrategia de medición de los cambios en los mencionados comportamientos de reconocimiento y valoración organizacional. En segundo lugar, también se esperaba que los resultados de las mediciones, una vez finalizado el proceso de inducción, fueran similares a los resultados de las mediciones realizadas ocho meses después. De lo anterior parecía desprenderse el propósito de confirmar el nivel de aprendizaje de aquellos valores y la capacidad de incorporarlos en sus labores, por parte de los nuevos empleados. En tercer lugar, y tomando en consideración los resultados obtenidos, se buscaba constatar la presunta eficacia del programa, lo cual se constituía en un signo capaz de revelar el nivel de compromiso psicológico del trabajador hacia la empresa. Así, la identificación del trabajador con los objetivos institucionales debía medirse por medio de mecanismos evaluativos permanentes, que permitieran calibrar la capacidad de adaptación, la introyección e identificación emocional con los principios institucionales, tal como se profundiza en los capítulos siguientes.

Para finalizar, el presente capítulo realizó un examen sobre la forma en que la psicotecnia se constituyó en una estrategia de detección de aptitudes para el trabajo. Si en los dos primeros capítulos se procuró dar cuenta de la forma en que se objetivaron ciertos padecimientos mentales en el ámbito laboral, este capítulo se buscó analizar la forma en que los dispositivos psicotécnicos ampliaron el margen de intervención sobre la subjetividad del trabajador, más allá de la mera detección de lo patológico.

Su poder predictivo y su capacidad de definir perfiles caracterológicos y sistemas clasificatorios se vinculó con un dispositivo de orientación vocacional que atravesó las diferentes etapas de desarrollo del individuo, desde la niñez hasta la edad adulta. Si bien se pudo constatar la aplicación de los test psicotécnicos en los ámbitos estrictamente laborales a partir de la década del cuarenta, también es cierto que dicho potencial predictivo precisaba una pesquisa más amplia y detallada en sus alcances. Este recorrido por la biografía del individuo trató de mostrar las formas en que la psicotecnia, si bien fungió, en principio, como una estrategia de evaluación al interior de escuelas, colegios y universidades, detrás de ello existió implícitamente una voluntad adaptativa a las futuras esferas laborales, tal como se tuvo ocasión de analizar acá.

Esta preocupación evaluativa a la vez comenzó a entrañar una presunta preocupación por el ser humano y, sumado a ello, el sentido de la evaluación cognitiva se fue instaurando con el fin de solucionar los problemas de disciplina y productividad en fábricas y empresas. A lo anterior se le adicionó el interés por la personalidad del trabajador como un elemento de gran importancia para el éxito de cualquier empresa. Por consiguiente, se empezaron a reivindicar las “relaciones humanas” (tema a profundizar en el siguiente capítulo), como una manera de analizar las relaciones en el trabajo partiendo de asuntos derivados del comportamiento y de las emociones de los trabajadores colombianos (Celis Carvajal y Encinales Gallo, 1984).

## 5. Dispositivos psicológicos para el potenciamiento productivo: del factor humano a los principios de la motivación<sup>29</sup>

### 5.1. Principios teóricos del factor humano

El presente capítulo pretende dar cuenta de cómo se fue instaurando un tipo de conducta psicológica en el ámbito laboral, orientada hacia la gestión del factor humano, a partir de un enfoque, por un lado, ligado al error desde la propensión a la accidentalidad; y, por otro lado, vinculado con las prácticas de las relaciones humanas y su inquietud por la motivación. Si bien en el último capítulo se profundizará en el tema particular de la motivación y sus estrategias de medición, en este se procurará ahondar, en primer lugar, en cómo se pensó el factor humano en el trabajo, desde Alejandro López hasta César de Madariaga. En segundo lugar, se analizará cómo los dispositivos psicológicos objetivaron y delimitaron los estilos de liderazgo empresarial, a partir de unos rasgos psicossomáticos muy característicos, como la delgadez y el equilibrio emocional. Finalmente, la última parte se destinará a analizar de qué manera la motivación psicológica emergió como un campo de reflexión en el ámbito laboral colombiano.

En principio, la perspectiva del factor humano generó una discontinuidad con la imagen mecánica del cuerpo en el ámbito laboral, ligada al desenvolvimiento conceptual de la física y los principios de la termodinámica. Desde esta última óptica, la maximización del cuerpo como motor se orientó hacia el ahorro de energía y la optimización en el movimiento de los músculos y los nervios. De acuerdo con Pohl Valero (2010) a finales del siglo XIX y comienzos del XX, la metáfora de la sociedad y los individuos como máquinas térmicas fue una rica fuente de análisis sobre la productividad y la necesidad de evitar el desgaste del “motor humano” (p. 8). Lo anterior también hizo parte de una intención por conquistar los efectos negativos de la mala organización, la explotación y las labores irregulares (Rabinbach, 1990). El trabajo humano estaba condicionado por la velocidad y la exactitud de la máquina, por lo que no se hizo tanto hincapié en las condiciones psicológicas. La división del trabajo, el estudio científico de

tiempos, movimientos y desarrollo de la cadena de montaje se encauzaron hacia un tipo de racionalización en la que importaba la productividad y la eficiencia en términos de cantidad de producto y de ganancia, pero no tanto en relación con el deterioro de las condiciones psíquicas.

Una de las primeras referencias teóricas que analizó este aspecto de los trabajadores fue el sociólogo Georges Friedmann (1958). En “Las condiciones del trabajo y la vida del espíritu”, publicada en la década del cincuenta, el autor cuestionó los alcances del taylorismo en la producción industrial, interrogándose, a su vez, por los efectos psicológicos del trabajo rutinario. Su investigación se centró en las consecuencias del trabajo en la personalidad de los individuos. Para ello identificó los presumibles peligros acarreados por el desinterés en los desempeños repetitivos, así como los rencores, el egoísmo, el fantaseo, la neurosis; lo cual, en síntesis, redundaría en una reducción sustancial en la productividad.<sup>30</sup>

De acuerdo con Friedmann, en Taylor había un profundo desconocimiento de los problemas psicológicos de la mano de obra y tampoco existía un interés por la orientación profesional, tema abordado en el capítulo anterior. Su foco de atención se centró principalmente en la necesidad de aumentar la productividad y eliminar la presunta “gandulería” obrera, la lentitud en la ejecución de los movimientos y la ineficacia en el gasto de energía, suponiendo con ello la adaptación espontánea del individuo al trabajo (Dejours, 2009b). Para él se tornaba esencial eliminar la vagancia y que cada hombre trabajara a un ritmo armonioso y regularizado.

Este tipo de racionalización consideró en primer lugar al trabajador no como una persona, sino como una fuerza física del trabajo en el interior de la empresa o la fábrica, un tipo de cuerpo como motor animado del que se podían medir los flujos y la restitución de fuerzas. Así que el estudio detallado de cada movimiento combatiría la ineficacia energética inherente al cuerpo de los obreros, a través de una especie de entrenamiento físico. Este tipo de racionalización consideró en primer lugar al trabajador como una fuerza fisiológica y no tanto como un individuo con emociones por gestionar, de modo que el gesto mecánico primó como estrategia a la hora de obtener mayores márgenes de eficiencia (Morin, 1984).

<sup>30</sup> Esta es una preocupación de Friedmann, al menos, desde 1947. Ver también del mismo autor: (Friedmann 1977; 1956).

Este modelo se enmarcó en la generalización de una mentalidad industrial que asociaba progreso técnico con la organización interna de la empresa y la búsqueda de beneficio. Como consecuencia, se denunció la forma en que la Organización Científica del Trabajo (OCT) promovió una serie de tensiones psicológicas en relación con el tiempo y el ritmo del trabajo (Dejours, 2009b). Dicho en otros términos, la importancia del factor tiempo se tradujo en una creciente presión psicológica y física que indujo al trabajador a adaptarse a un ritmo creciente que no era precisamente el suyo, impuesto por la capacidad de la máquina y por las exigencias competitivas de un mercado en permanente expansión. La OCT trajo consigo, para sus detractores, un tipo de sufrimiento manifestado por el aburrimiento, la frustración y el temor a perder el uso de la inteligencia (Dejours, 2001).

No obstante, la descomposición y la racionalización obligada de las actividades en el plano físico-mecánico también condujeron a considerar determinadas satisfacciones del factor humano como una manera de aumentar el rendimiento (Morin, 1984) y adaptar la máquina a las necesidades del individuo. En otras palabras, el contenido y la naturaleza del trabajo empezaron a analizarse como elementos con una profunda influencia sobre la moral de los trabajadores. A diferencia del taylorismo, se fue imponiendo un modelo de gestión preocupado no tanto por la organización del trabajo, sino por las condiciones desde las cuales el trabajador podía adecuarse con facilidad a la organización, cuyo foco de atención descansaba en los fenómenos subjetivos (Marín Idárraga, 2006). Para Friedmann (1971), aspectos como la motivación, bajo esta nueva orientación, no pertenecían objetivamente a un trabajo determinado, sino subjetivamente a las reacciones de los trabajadores frente a la racionalización de las labores.

Esta especie de humanización laboral generó la necesidad de incorporar elementos motivacionales, compensaciones y reconocimientos no sujetos a medidas de tipo pecuniario. Se trató de un modo de internalizar la voluntad de trabajo y de despertar una conducta proclive a la felicidad del individuo para el trabajo (Friedmann, 1971). Este tipo de compromiso con las preocupaciones humanas se originó, según Kronfly y Aktouf (2003), con el propósito de aumentar la productividad y como respuesta a la potencial amenaza de desestabilización que podía generar la movilización política ante la inconformidad social. El centro de atención se desplazó desde la motivación por mantener la productividad hacia la

motivación y satisfacción del individuo en el lugar de trabajo (Aquilino Schuren, 2004). El entrecruzamiento de las emociones y el ámbito de acción económica impulsó un discurso psicológico y administrativo que buscó atender la dimensión presuntamente irracional del trabajo para aumentar las ganancias. Además procuró combatir los conflictos laborales, neutralizar la lucha de clase (Illouz, 2006)<sup>31</sup> y evitar al máximo los estragos de la inadaptación, vistos como factores desencadenados por el carácter desgastado de la psique (Sennet, 2000).

Los principios del factor humano y de las relaciones humanas contribuyeron a la puesta en marcha del análisis sobre las condiciones emocionales del rendimiento (Friedmann, 1956). En síntesis, la economía de los movimientos, el ajuste a las condiciones físicas, los problemas de monotonía, entre otros, fueron cimentando la base de un enfoque destinado a interrogar la subjetividad y la psicología del trabajador. Ello tuvo como consecuencia, por un lado, el volcamiento de la atención hacia los problemas de la motivación, las interacciones sociales, afectivas y al análisis de las estrategias de los actores (Dejours, 1998). Por otro lado, pretendió reconfigurar la visión clásica del cuerpo como motor, constituido como eje de la producción. Los problemas económicos, la insatisfacción con diferentes aspectos de la vida y del trabajo, los conflictos morales, los problemas familiares, la felicidad, entre otros, se constituyeron en nuevos focos de atención dentro del proceso productivo (Gallo, 2016b).

De acuerdo con lo afirmado por Dejours (1998), el factor humano se planteó desde dos enfoques complementarios. Por un lado, estaba el factor humano vinculado con la gestión de la falla, el error, la falta y la psicotecnia como herramienta de detección de aptitudes (como se analizó en el capítulo anterior). En este caso, la culpabilización del individuo en la generación de accidentes laborales se estableció en una grilla de análisis para la optimización de la producción. Existía, por tanto, una “predisposición” o hábito del individuo a accidentarse y una creciente necesidad de conocer más y mejor los intrincados enigmas de la subjetividad. Todo ello como forma de neutralizar dichas predisposiciones desde un horizonte preventivo (Haidar, 2016).

Por otro lado, estaba el enfoque del factor humano visto como un *recurso* capaz de motivarse desde los valores empresariales. El primero fue desarrollado por las ciencias de la ingeniería y las ciencias cognitivas,

---

<sup>31</sup> Ver también: Rosanvallón (2012).

mientras que el segundo fue desarrollado por las ciencias de la administración y la psicología industrial. A partir de allí, el primer enfoque procuró ubicarse en una perspectiva donde el error se imaginó como un elemento provocado por la negligencia y la incompetencia del trabajador; mientras que en el segundo, el análisis se enfocó más en la iniciativa, la motivación y el compromiso del individuo en situaciones particulares en el ámbito laboral (Dejours, 1998).

Así, durante las décadas del veinte y treinta, particularmente en Estados Unidos y Europa, se desarrolló un enfoque sociológico concentrado en dicho factor humano, en las capacidades y aptitudes (a través de los test psicotécnicos), los intereses profesionales y las motivaciones de los trabajadores (Hopenhayn, 2001), además de las tendencias y propensiones psicológicas a los accidentes laborales. En principio, hubo diferencias en la forma en que europeos y norteamericanos se preocuparon por sus misiones profesionales durante las dos primeras décadas del siglo xx.

Para estos últimos, en un comienzo, la psicología industrial se centró preferentemente en la aplicación de los test psicotécnicos, en la necesidad de emplazar a cada quien en un lugar y una función, dependiendo de las aptitudes requeridas y exhibidas. Para los primeros, además de los test, se partía del supuesto de que las relaciones humanas también incluían toda actividad de tipo comercial. Se trataba de volcar la atención sobre los métodos de descanso, pausas y remedios para combatir la monotonía y aumentar la productividad (Díaz Vilela, 1998), tal como se llevó a cabo desde 1921 en Inglaterra con el Instituto Nacional de Psicología Industrial, dirigido por Charles Myers (Baritz, 1961). Pese a este tipo de tendencias, a partir de la década del veinte se implementaron en Estados Unidos una serie de encuestas que indagaron por la mentalidad de obreros, cuadros, personal directivo y jefes.

Adicionalmente, los experimentos Hawthorne llevados a cabo en la Western Electric a partir de 1924 por Fritz Roethlisberger, William Dickson y Elton Mayo, empezaron luego a prestar cuidado a cómo la productividad se incrementaba si las relaciones en el trabajo se caracterizaban por la preocupación y la atención a los sentimientos de los trabajadores. Estos experimentos señalaron una nueva etapa de la psicología industrial, marcada por la necesidad de determinar en qué condiciones psicológicas se podía obtener la máxima productividad del ser humano. En suma, se



trataba de producir sobre la mente humana la influencia deseada para optimizar los rendimientos, lo cual representó un cambio paradigmático de un modelo psicofisiológico de trabajador a un modelo socioemocional.

Si hasta ese entonces los temas dominantes se referían a aptitudes exigidas en los lugares de trabajo y su relación con las aptitudes del trabajador, a partir de ese momento se amplió la discusión alrededor de las satisfacciones e insatisfacciones producidas en una labor determinada. En principio se creía que las condiciones físicas del trabajo, como la iluminación, por ejemplo, estaban en estrecha relación con la felicidad y productividad del trabajador. Dichos experimentos también partieron de la necesidad de ajustar las personas a las situaciones, y no a la inversa. Con ello se esperaba reducir ausentismo, tensiones, rencores, rotación de personal y afiliación a sindicatos (Baritz, 1961). Para Mayo, la personalidad del individuo era de suma importancia para el éxito de cualquier empresa, de ahí que las relaciones laborales tuviesen un carácter interpersonal y emocional.

Finalmente se concluyó que era fundamental, en primer lugar, que el empresariado introdujese en la organización un tipo de habilidad diagnóstica sobre situaciones humanas; en segundo lugar, tomar en consideración las relaciones informales que establecía el individuo como un elemento esencial en el proceso productivo y, en tercer lugar, brindar mayor participación a los trabajadores en la toma de decisiones. Se consideró no al individuo aislado, sino las interrelaciones entre este y sus medios ambientes a través de los conceptos de motivación y participación, como forma de catalizar el conflicto obrero patronal, la frustración y el mal estado de ánimo (Cruz, 1996). En síntesis, y a diferencia de los principios formulados por la organización científica del trabajo, centrados en la autoridad, la especialización, los estudios del tiempo y de movimientos, este nuevo horizonte se concentró aún más en los aspectos de la organización como las creencias, actitudes, motivaciones y expectativas, analizadas por el psicólogo y el sociólogo (Chiavenato, 2007).

Con la influencia de los psicólogos industriales, también se fueron ampliando los programas de adiestramiento durante las décadas del treinta y cuarenta, como una forma de comprender y gestionar la conducta humana. Luego de la segunda posguerra se fue tornando más evidente que los problemas psicológicos de los empleados se constituían

en el centro de muchas dificultades financieras, de modo que no tener en cuenta las necesidades emocionales de los individuos podría contribuir a ampliar el abismo que separaba a los patronos de los trabajadores de base. El escenario de la motivación en el trabajo se fue desarrollando a partir de otras corrientes como la teoría de las necesidades y motivaciones de Maslow (1954), la teoría de los factores motivacionales e higiénicos de Herzberg (1959-1966) y la teoría de las necesidades de logro, poder y afiliación, planteada por McClelland en 1961 (Galvis González, 2010).

También sobresalió la “teoría Y”, desarrollada por McGregor e influenciada por Maslow. Con dicha teoría comenzó a cobrar especial importancia el concepto de potencial humano en las organizaciones, además de las relaciones intersubjetivas entre superiores e inferiores. En este punto, la influencia del comportamiento humano en el éxito de las empresas hizo que la “teoría Y” se orientara hacia el trabajo en grupos pequeños. El objetivo era proporcionar oportunidades a cada integrante de las organizaciones, consagrándose así a la optimización de los talentos, capacidades y esfuerzos (McGregor, 1997). Se trataba de crear oportunidades de interacción y satisfacción en las necesidades del yo para orientar a los empleados en el logro de los objetivos, partiendo de la configuración y gestión de una subjetividad autónoma y propositiva en el plano psicológico.

## 5.2. De la economía política a la economía industrial en el factor humano

Para el caso colombiano, tal como lo afirma Gallo (2016b), las discusiones sobre el factor humano emergieron de manera muy incipiente entre la primera y la segunda década del siglo xx. En la nota editorial de la revista *Anales de Ingeniería*, órgano de la Sociedad Colombiana de Ingenieros, publicada a comienzos de 1913, Alejandro López (1913) describía de manera detallada los factores a considerar en el trabajo ejecutado por un ingeniero. El primer factor hacía referencia a la práctica cotidiana, adquirida día a día en los cursos de ingeniería. El segundo factor lo constituían los medios de ejecución, dependiendo del entorno en el cual se obraba, además del prestigio del ingeniero y de la capacidad pecuniaria. El tercero consistía, precisamente, en el factor humano.

Si bien para López (1913) este último no era abordado en los diferentes textos de ingeniería de la época, comenzaba a cobrar mayor importancia como materia de reflexión para los futuros ingenieros y líderes industriales que asumiesen la dirección de las empresas nacionales. En 1928, al publicar “El trabajo. Nociones fundamentales”, López (2011) afirmaba que aquel factor se tornaba primordial para obtener la mayor solidaridad de la mano de obra, propiciando con ello un espacio de entendimiento en el cual el obrero fuese considerado en su individualidad y no como parte de una simple cuadrilla. Por ello la salud, el bienestar, la higiene y el ambiente debían ser motivo de interés tanto para el individuo como para la empresa. En ese caso, si la máquina obedecía ciegamente en virtud de su propia naturaleza inerte y se la hacía funcionar conforme a las reglas del arte y de la técnica industrial, no pasaba lo mismo con la “máquina humana”, dotada de una inteligencia que podía obrar en favor o en contra de los intereses de los patrones (López, 1913).

Vale la pena anotar que, aunque López hacía alusión a la importancia de dicho factor de cara al futuro del país, la metáfora del cuerpo como máquina aún prevalecía en estos análisis dentro de los cursos de economía industrial de comienzos del siglo xx. Las fronteras del cuerpo como máquina aún dominaban estas observaciones a la hora de comprender la relación entre el trabajador y su entorno laboral. Los planteamientos del autor fueron suscitando una reflexión alrededor de la capacidad humana para oponer resistencia a las condiciones adversas, a través de su inteligencia siempre alerta y por la heterogeneidad de temperamentos que lo definían como especie. La constatación de dicha variabilidad de caracteres se oponía a la uniformidad del animal y de la máquina a la hora de cumplir con el ciclo de sus acciones y operaciones, así como a la susceptibilidad de los animales de ser amansados por los artificios de un domesticador indolente (López, 1913).

De ahí el llamado de López a que este elemento humano, impredecible y fuente de sorpresas, fuese incorporado en los planes de estudio de las facultades de ingeniería. Para ello se mencionaban cualidades como la inteligencia, la recta apreciación de las cosas, la percepción de la justicia, la rectitud en el obrar, la serenidad y la discreción a la hora de ejecutar una labor determinada. Así, tales cualidades inherentes a ese factor humano, puestas de relieve entre los principios de la economía industrial de comienzos de siglo, eran vistas, por un lado, como una serie

de aptitudes esenciales para la sociabilidad en los lugares de trabajo, las cuales debían ser desarrolladas por el ingeniero en el trato con sus compañeros y subalternos. Por otro lado, dichas cualidades eran fundamentales para evitar, en lo posible, los conflictos en el trabajo y un mayor aprovechamiento del personal a disposición de este tipo de profesional y del empresario. Según él, el empresario se constituía, además, en la fuerza de integración de aquel factor, en procura de que concurriese al fin propuesto por medio de una organización o agregado de trabajadores que debían funcionar como si fuesen un solo hombre. Ahora, si bien hizo hincapié en esto último, también es cierto que entre sus ejes de análisis también privilegió la idea del ser humano “en sí mismo”. A lo anterior se le sumó el propósito de gestionar la capacidad de continuar trabajando con rigor, además de aludir a la imperiosa necesidad de restablecer la individualidad del obrero, aunando el trabajo físico con el cerebral (López, 1913).

Uno de los aspectos más notables entre los planteamientos desarrollados por López en relación con el concepto de factor humano fue, precisamente, el de la economía industrial. Para él, dicha rama de la economía contribuía a suplir las falencias expuestas por la clásica economía política del siglo XIX, al valerse de otro tipo de disciplinas incipientes en el contexto europeo, como la sociología, la psicología experimental y la psicología colectiva (López, 2011). De allí se desprendía el anhelo de investigar al individuo en su mentalidad, así como sus aptitudes, la motivación y los sentimientos experimentados en el lugar de trabajo; todo ello como forma de ahondar en la psicología del trabajador (López, 2011).

Si bien se hizo explícita la influencia de autores como Harrington Emerson (1924), H. L. Gant, Hamilton Church, el sociólogo Gabriel Tarde, y, por supuesto de Frederic Taylor y Henri Fayol, también es cierto que la apropiación de estos principios administrativos no excluyó la adopción de otras nociones psicológicas y motivacionales, sin hacer referencia a ningún otro autor a quien hubiese adoptado directamente como referente teórico. Por consiguiente, se proyectaron otros modelos de eficacia en el manejo y gratificación del personal y en las motivaciones y sentimientos experimentados al trabajar, más allá de las gratificaciones estrictamente monetarias privilegiadas por el propio Taylor, tan solo unos años atrás.

Para Taylor, según Neffa, las fuentes de motivación descansaban en el aspecto remunerativo y en la anticipación precisa de la tarea encomendada

a los trabajadores en su ejecución (Neffa, 1989). Por el contrario, para López aspectos como la pena, el desagrado y la alegría en la ejecución de las labores dependían de asuntos como la vocación y la aptitud del individuo. Por tal razón, la solidaridad de la mano de obra, según él, debía obtenerse a través de la reivindicación de sus facultades, sentimientos y capacidades, además de incentivar sus “fuerzas anímicas” (López, 2011, p. 95) como forma de estimular la adecuada producción del individuo.

Si el hombre presenta cierta uniformidad en perseguir la ventaja económica, es decir, en ganar o adquirir, es más general aún, constante y uniforme la tendencia que tienen de acumular, no solamente dinero y riquezas, sino otros valores, como poder de comprensión, conocimiento, fuerza de voluntad, experiencia, fama, honores, consideraciones y todo cuanto tiene por efecto el enaltecimiento y satisfacción de sí mismo (López, 2011, p. 107).

A partir de la cita anterior se podría pensar que los intereses esbozados por López oscilaban entre la incorporación de los principios de la organización científica en las empresas colombianas (Mayor, 1988) y la necesidad de dedicarse al estudio racional y experimental de la psicología del trabajador, su percepción del mundo, anhelos y expectativas, más allá del plano estrictamente económico. Para él se tornaba importante procurar, por un lado, un mayor nivel de placer y aceptación en el desempeño de las actividades como forma de contrarrestar la monotonía; y por otro lado, una mayor dignificación de las labores ejecutadas a través del desarrollo de la personalidad individual (Uribe Cualla, 1941).

Aunque incipiente, lo anterior puso al descubierto una preocupación por el elemento humano y psicológico del individuo en el trabajo, en medio de un panorama nacional caracterizado por el paulatino crecimiento del dispositivo urbano durante las tres primeras décadas del siglo xx. En ese contexto comenzaron a hacerse notorios algunos elementos como el crecimiento industrial, el incremento en los procesos migratorios, la construcción de barrios obreros y un primer intento de consolidar el mercado interno. También se advirtió un incremento de la red básica de transportes, alcantarillado, acueducto, teléfono, tranvía (Archila Neira, 1989), lo cual fortaleció una cierta sensación de progreso.

En medio del anterior panorama, si bien es cierto que la discusión del factor humano en el plano político desplazó el problema de la degeneración

de la raza, también es cierto que, tal como lo afirma Gallo (2016b), pervivieron algunos matices en la discusión, particularmente en el plano médico. De acuerdo con Uribe Cualla (1941), la selección de los inmigrantes disponibles para el trabajo puso de relieve una jerarquización poblacional, ajustada al interés por ampliar un programa profiláctico encaminado hacia la producción óptima. Así, la ambivalencia psíquica de individuos inadaptados y “degenerados” les impediría acoplarse a un medio social que también entrañaba un potencial de peligro para la producción nacional. Según él: “comprendemos que poblar es un problema primario para nuestra patria, pero se entiende poblarla con gente sana física y mentalmente, y dotada de aptitudes y decisión para el trabajo” (p. 63).

De manera adicional, durante la década del treinta, entidades como la Oficina Nacional del Trabajo y el Ministerio del Trabajo, Higiene y Previsión Social y, posteriormente Mariano Ospina Pérez (proveniente de la Escuela de Minas, igual que Alejandro López) durante su campaña presidencial en 1946, reivindicaron, de manera incipiente, el factor humano en el trabajo (Gallo, 2016b). Por ejemplo, en un discurso pronunciado en la Universidad Pontificia Bolivariana en el año 1947, Ospina Pérez afirmaba que era ineludible dedicar la atención necesaria al medio físico y al factor humano, pues estos dos elementos combinados eran la clave del porvenir, el progreso y la productividad de la sociedad colombiana. Más específicamente, las labores de organización y orientación en sectores como las fuerzas armadas, la agricultura, la industria y la minería requerían, según él, un ejercicio de gobierno sobre el factor humano bajo el cual se tuviera en consideración la diversidad de las regiones, la heterogeneidad de las poblaciones, las costumbres y formas de vida (Ospina Pérez, 1947).

### 5.3. Actividad profesional y psicoeconomía

Estas reflexiones aún eran incipientes, sin mayores alcances teóricos-prácticos en el medio institucional académico y laboral nacional. Sin embargo, fue con el ingeniero español César De Madariaga que tales reflexiones sobre este aspecto experimentaron un giro notorio. De Madariaga arribó al país en calidad de asesor técnico del Instituto de Fomento Industrial (IFI) y como docente de la antigua Facultad de Administración Industrial y Comercial de Bogotá, en donde sus análisis cobraron fuerza durante el año 1945. En medio de aquel panorama, la creación del IFI durante el gobierno de

Eduardo Santos pretendía, tal como se mencionó anteriormente, crear factorías que produjesen bienes intermedios para la industria (Puyana, 2008).

En capítulos previos se hizo alusión a cómo los efectos de la Segunda Guerra Mundial habían contribuido de manera decidida a reducir el flujo de importaciones y, por tanto, a fortalecer el proceso de sustitución de importaciones y el consiguiente crecimiento industrial nacional (Henderson, 2006). El proceso de “modernización económica” experimentado durante esta época tuvo como resultado la paulatina unificación de las élites regionales en función de un proyecto de nuevas asociaciones comerciales e industriales. A ello se le vino a sumar la aceleración de la inmigración de campesinos hacia los centros urbanos y la creciente consolidación de una clase media urbana sujeta a los resortes del capitalismo industrial y comercial (Henderson, 2006).

En medio de aquel contexto de urbanización e industrialización creciente, para De Madariaga era esencial que los problemas atinentes al factor humano desplazaran la atención hacia las valoraciones psicotécnicas, los problemas de orientación (analizados a profundidad en el capítulo anterior) y las características psicológicas individuales y colectivas de cada grupo geoeconómico. Para él, la consolidación del dispositivo industrial en el país debía tomar en consideración este nuevo fenómeno como forma, presuntamente, de garantizar el éxito de una armoniosa concentración industrial.

Esta articulación entre el campo de estudio de la actividad económica en relación con el factor humano fue definida por él como la psicoeconomía, lo cual permitía aportar elementos psíquicos al análisis sobre el ser humano en el trabajo. Aquella ofrecía, según él, la posibilidad de cultivar la personalidad y aportar a la sociedad un mayor y más extendido disfrute de bienes espirituales. De allí se desprendía la imperiosa necesidad de centrar la atención sobre las problemáticas surgidas en los procesos de aprendizaje, hábitos, automatización, estímulos, intereses, espíritu de cooperación, disciplina, entre otros. Para tales propósitos se trataba de aprovechar los progresos y las relaciones establecidas entre disciplinas como la economía, la sociología y fundamentalmente la psicología (De Madariaga, 1946).

De acuerdo con él, el estudio del factor humano se consideraba, en primer lugar, en relación con la actividad profesional restringida de cada

individuo, constituyendo la psicoeconomía profesional. En segundo lugar, estaba el estudio referido a la actividad agregada de orden económico de todos los individuos, instaurando la psicoeconomía general. En tercer lugar, estaba la importancia otorgada a la actividad privada del ser humano más allá del ámbito estrictamente laboral, creando la psicoeconomía individual. Por último, el ingeniero español hacía referencia a la participación del hombre económico en la vida social, estableciendo la psicoeconomía social. Si bien cada una de ellas acarreaba una importancia particular en los planteamientos de De Madariaga (1946), fue la psicoeconomía profesional la que gozó de mayor preponderancia en los análisis del autor.

De otro lado, si para López (1913) y Ospina Pérez (1947) el empresario debía erigirse en el eje integrador del proceso productivo, De Madariaga fue más allá en el análisis. Para él era claro que dentro del campo de la psicoeconomía y en el proceso de formación de dicho empresario debía manifestarse el propósito de hacer de este una especie de director de orquesta. Sobre el empresario debía recaer la responsabilidad de ser una especie de aglutinador de los elementos humanos en su actividad económica, los cuales habrían de utilizarse para la armonía del conjunto dentro del proceso de producción. Así mismo, y a diferencia de los embrionarios planteamientos desarrollados por López, el ingeniero español insistía en que no solo el empresario debía ser el depositario de este nuevo saber. Para él era claro que el técnico, el legislador social, el político y, por supuesto, el trabajador poseía información soportada sobre unas presuntas bases científicas, que podría ser de gran utilidad en el trazado de las posibles orientaciones en materia social (De Madariaga, 1946). De allí la necesidad estrechar las relaciones entre la legislación sobre la jornada legal y una serie de criterios científicos respecto de los esfuerzos necesarios en cada industria, en la compensación por accidente, en la accidentalidad del individuo y en la rehabilitación laboral del definido como “deficiente” (De Madariaga, 1946).

De igual forma, si en el ingeniero antioqueño las alusiones al factor humano fueron incipientes y sujetas a los estudios de la economía industrial de la primera mitad del siglo xx, en De Madariaga (1946) conquistaron una mayor autonomía como objeto de estudio y de desarrollo epistémico. A pesar de que para López fue primordial incorporar este elemento en los programas de estudio de las facultades de ingeniería, empezando por



la Escuela de Minas, para el ibérico este propósito se dotó de un significado mucho más amplio. En ese sentido diseñó un completo plan de estudios centrado en el tema de la psicoeconomía, además de volcar una mayor atención en la inadecuación del trabajador al trabajo y del trabajo al trabajador. Dicha inadecuación daba lugar a la inestabilidad y a la movilidad de la mano de obra, altamente perjudiciales. Para él, los motivos de inestabilidad descansaban en aspectos como el deseo de mejorar la situación económica y personal, la conveniencia o necesidades particulares, la disminución de la capacidad profesional o por enfermedad ordinaria, el fracaso profesional, el paro forzoso, la invalidez o la simple inadaptación y descontento.

## 5.4. El principio del error y la accidentalidad laboral

A simple vista, lo anterior parecía responder a lo afirmado por Dejours con relación al factor humano emparentado con la gestión de la falla, el error y la falta, por lo que la sensación de insuficiencia y la percepción de carencia y penuria, se constituyeron en el foco de atención. Incluso para autores como Haidar (2016), la problematización de la seguridad en los lugares de trabajo en países como Argentina, recaía en la idea del error humano. Por ejemplo, el accidente de trabajo por el cambio de ocupación y de oficio se abordaba desde un sistema de reorientación y reeducación del trabajador con predisposición a accidentarse. En ese caso, la identificación del sujeto propenso pasaba por la corrección adecuada de problemáticas como el alcoholismo, la fatiga y la distracción.

Para el caso colombiano, además del ingeniero español, Luis Carlos Morales (1964), entonces jefe de relaciones industriales de Fabricato, aseveraba en octubre 1964 que existían varias dificultades para enfrentar una campaña de prevención en las empresas, relacionadas con ciertas características temperamentales de los trabajadores. Este artículo es bastante interesante, pues si bien en De Madariaga se planteaba la relación entre la accidentalidad y el factor humano, Morales fue más allá en sus alcances explicativos. Para este último existía una caracterización de fenómenos comportamentales y tipologías de individuos que hacían mucho más proclives los accidentes laborales (Morales, 1964). Se trataba de un marco explicativo distinto a los planteamientos de corte

estrictamente racialista, tal como lo planteaba Haidar en el caso argentino durante la primera mitad del siglo xx.

Según ella, el psicólogo alemán Karl Marbe señaló a mediados de la década del veinte que la accidentalidad era el resultado de un rasgo psicológico constitutivo e innato que se imponía a los individuos que lo portaban (Gallo y Castaño, 2016). Si bien la base de interrogación de este tipo de proposiciones reposaba en la naturaleza psicológica del individuo, dicha naturaleza estaba sujeta a los determinantes innatos. En cambio, fue a partir de la década del cincuenta cuando la propensión innata fue desplazada por la medicina psicosomática estadounidense, con lo cual las dimensiones emocionales comenzaron a imprimir su sello dentro de las matrices analíticas de la accidentalidad laboral (Gallo y Castaño, 2016). En efecto, en agosto de 1964, Morales (1964) afirmaba que dicha visión, según la cual existía una predisposición innata al accidente laboral, fue lentamente reemplazada por una postura en donde los factores de riesgo psicológico, en ciertos individuos, los hacía más vulnerables frente al entorno. Esta situación fue atestiguando un cambio en la percepción misma que se tenía del trabajador, por lo que las variables de vulnerabilidad ante dichos riesgos psicológicos de ciertos individuos y sus ambientes circundantes les impedían adaptarse a las condiciones cambiantes del trabajo.

En primer lugar, Morales (1964) sostenía que el número de accidentes variaba con la edad; es decir, disminuía a medida que el individuo maduraba y aumentaba de nuevo cuando el obrero envejecía. En segundo lugar, el trabajo en cadena y cronometrado tornaba la actividad aburrida e insatisfactoria, por lo cual exigía un esfuerzo de voluntad suplementario y con una mayor probabilidad de desencadenar un incidente. Todo lo contrario ocurría cuando la actividad era agradable pues tenía como efecto que el trabajo fuese interiormente experimentado de manera lúdica. Así mismo, las preocupaciones familiares y los pequeños o grandes afanes de la vida cotidiana disminuían la capacidad de atención, concentración y de productividad, con lo cual la probabilidad de un accidente se incrementaría considerablemente.

Este dominio del saber y de poder clasificatorio pretendía develar las tendencias más ocultas del individuo. Lo anterior se efectuaría a través de la construcción de una forma de veracidad alrededor de cierto tipo de comportamientos definidos como perniciosos en los lugares de trabajo,

con el fin explícito de anticipar los potenciales riesgos de accidentarse. De modo que durante la segunda mitad del siglo, a juzgar por el artículo de Morales, la preocupación por los comportamientos presuntamente perjudiciales cobró una mayor importancia como fuente de análisis más riguroso sobre la subjetividad misma del trabajador en situación de riesgo. Si durante la primera mitad del siglo xx se reveló una inquietud por factores como el alcoholismo, la fatiga, las distracciones en general y las precarias condiciones ambientales desencadenantes de los accidentes laborales, (Morales, 1964) durante la segunda mitad de la centuria cobró mayor fuerza la detección y categorización pormenorizada de ciertos rasgos comportamentales señalados de ser deficitarios.

En primer lugar estaba la ignorancia, caracterizada por un conocimiento deficiente del riesgo y del oficio, además del desconocimiento de las normas de seguridad. En segundo lugar, se hallaba el olvido y el desdén por la norma. En tercer lugar, estaba el escepticismo, caracterizado por la existencia de individuos quienes, aun conociendo las normas para evitar los accidentes, no las acataban por decisión propia. En cuarto lugar, estaban los optimistas, quienes tomaban el riesgo con cierta “inconsciencia”, acompañada de una tendencia a aceptar el peligro, sin medir las consecuencias. En quinto lugar, se hallaban los discutidores, quienes sostenían que las medidas preventivas eran arbitrarias e ineficaces, negando la posibilidad de identificar las causas de los accidentes. En sexto lugar se encontraban los catalogados como débiles de carácter, cuyos presumibles defectos mentales eran suficientes, si no para crear, por lo menos para favorecer el accidente.

Si bien aquellos individuos catalogados como “débiles de carácter” eran descritos como competentes e instruidos, así como conscientes de la posibilidad de fracasar, jamás se decidían por la acción y carecían de la voluntad suficiente para hacer lo requerido. En séptimo lugar, se identificaban a los quejumbrosos, los cuales eran conscientes y conocedores del problema de los accidentes, pero eran aparentemente incapaces de tomar las acciones debidas para revertir el riesgo. En octavo lugar, se encontraban aquellos que trabajaban bajo la ley del menor esfuerzo, quienes sucumbían a la pereza, la inacción, descuidando el rigor de la previsión. En noveno lugar, se identificaron a los individuos que otorgaban una importancia exagerada a la producción. Eran definidos como aquellos obsesionados por esta última, dejando el estudio de la seguridad y la previsión en un segundo

renglón. De manera que cuando sucedía un accidente la producción se reducía de manera violenta, mientras que el retorno a la normalidad se tornaba lento e inseguro. En décimo lugar, estaban quienes creían que los accidentes podían ocurrir por algún tipo de albur, por el azar o la suerte, y no tanto por el descuido.

Finalmente, Morales sostenía que para iniciar el estudio, el análisis y la corrección del factor humano, era necesario proporcionar al trabajador una fábrica segura. Dicho en otros términos, si el individuo estaba afectado psicológicamente por el temor de una maquinaria carente de mantenimiento, el resultado previsible sería su obstinación a la hora de obtener la colaboración para alcanzar el objetivo común de reducir el factor de riesgo. De allí el propósito de aplicar las experticias en psicología para cultivar la consciencia de seguridad y cooperación en los lugares de trabajo. De acuerdo con él, unas buenas relaciones humanas hacían más por la seguridad que todas las labores técnicas y, al mismo tiempo, solo se obtendría la colaboración de los trabajadores si se conseguía previamente su confianza (Morales, 1964).

El problema de los accidentes laborales fue objeto de análisis durante todo el siglo xx por las presuntas pérdidas económicas y humanas que acarrea a las empresas colombianas. A comienzos de la década del setenta se mencionaban de las consecuencias psíquicas que la accidentalidad dejaba no solo directamente en el aquejado, sino en los testigos del infortunado episodio (Agudelo, 1970). La dramatización del accidente y la percepción de la calamidad fueron objetivadas a partir del lenguaje administrativo y psicológico, lo cual supuso un nivel más detallado de análisis que el del simple principio de la predisposición. El trabajador accidentado salía de la fábrica para el hospital o su domicilio, al tiempo que los compañeros quedaban a merced de la impresión desatada por dicho episodio. En ese caso, la parálisis, el reajuste en el ritmo de trabajo por la impresión psicológica, acentuaban aún más la percepción empresarial sobre las posibles pérdidas económicas.

Tal como sucedió en Argentina a partir de la década del setenta, según afirmaba Haidar (2016), en Colombia la causa del accidente no solo se abordó desde el enfoque del error, sino que también recurrió al examen de un conjunto de factores: conocimiento exacto de la psique del trabajador, ambiente laboral, preparación técnica, aptitud, extensión de

la jornada de trabajo, contacto diario con agentes mecánicos, vejez prematura, entre otros. Lo anterior comenzó a señalar una cierta analítica,<sup>32</sup> ciertas prácticas<sup>33</sup> y discursos que articularon la objetivación de las condiciones organizacionales de las empresas con el estudio de la conducta psicológica individual. Aquello se desarrolló de manera conjunta con el examen de los factores que estimulaban las reacciones del trabajador, así como con el estudio de las sensaciones y los estímulos psíquicos (Agu-del, 1970). El mayor énfasis en los factores técnicos y humanos de los accidentes también condujo a un abordaje más cuidadoso de los aspectos preventivos, pedagógicos, aptitudinales y actitudinales. Entre los primeros, según lo afirmado por Peralta Gómez (1985) a mediados de la década del ochenta, destacaban aspectos ya referidos por Moreno un par de décadas atrás, como la edad, la experiencia, la inteligencia, la atención, la personalidad, el entorno físico y los descontentos, susceptibles todos ellos de ser registrados por medio de una adecuada prueba psicotécnica. Sin embargo, lo más novedoso fue la incipiente sensibilidad frente al imperativo del cambio, a la capacidad del individuo de reinventarse ante las situaciones adversas en los planos social y laboral.

El asunto del desgaste psicológico comenzó a regirse bajo la premisa del cambio de lo conocido a lo desconocido, conjuntamente con la necesidad de adoptar nuevas normas, opiniones, usos y costumbres, cada vez más necesarias para la socialización y movilidad en las empresas de Bogotá y Medellín durante la segunda mitad del siglo xx. Según la autora, dichos estados de tensión estaban estrechamente relacionados con el deseo de satisfacer necesidades como la seguridad, la promoción y el prestigio profesional y social (Peralta Gómez, 1985). De allí se desprendía la idea de que las empresas propiciaran un ambiente adecuado para que los individuos colmaran la necesidad de relaciones humanas.

Lo anterior en espera, no solo de reducir la tensión y la ansiedad, sino también de disminuir el porcentaje de accidentalidad. La comunicación fluida, la capacidad de improvisación, el entusiasmo y el trabajo en equipo

---

<sup>32</sup> Santiago Castro-Gómez sostiene que para Foucault la analítica significa un tipo de estudio orientado al exámen de las condiciones particulares bajo las cuales emergen y se transforman diferentes prácticas de gobierno, mirando el tipo de racionalidad específica movilizada para cada una de esas prácticas. Ver: Castro-Gómez (2010).

<sup>33</sup> De acuerdo con Edgardo Castro (2011), Foucault entendía por prácticas la racionalidad o regularidad que organizaba lo que los hombres hacían, que tenía un carácter sistemático y general, y que por ello constituía una experiencia o un pensamiento.

fueron cobrando mayor importancia como forma de resolver las tensiones y evitar accidentes. Si bien la cooperación, tal como se analizará más adelante, fue un elemento clave dentro del pensamiento de Alejandro López (1913) y César de Madariaga (1946), a partir de las décadas del sesenta y setenta cobró mayor sentido la capacidad de improvisar e inventar (Peralta Gómez, 1985) en los desarrollos epistémicos del factor humano. Este tipo de sistema laboral comenzó a reposar en la capacidad de los individuos de readecuarse a las cambiantes exigencias, para sortear de manera adecuada padecimientos como el estrés (como se constató en el segundo capítulo), además para prevenir la accidentalidad laboral. El concepto de bienestar físico y mental se fue erigiendo en una especie de salvaguarda del aparato psíquico, al ser una manera de prever y anticiparse a este tipo de descompensaciones.

Según Carpintero Fernández, director de personal del Banco de Occidente en 1982, la falta de adaptación del individuo al trabajo no debía compensarse únicamente con primas de navidad, transporte o comedor. Se requería, por tanto, priorizar la salubridad psíquica del medio laboral ente los diferentes programas de seguridad industrial. Pese a que entonces el Seguro Social no cubría este tipo de situaciones, también era cierto que la OMS ya empezaba a tomar conciencia de este tipo de problemática a finales del siglo XX. La parte psíquica se tornaba esencial como elemento de gobierno, pues los fracasos desencadenaban situaciones de emergencia y acarrearaban el incumplimiento de las responsabilidades en materia de seguridad industrial.

En términos generales, el acto anticipatorio debía surtir el efecto de vaticinar el riesgo, de adelantarse a la posibilidad de ocurrencia del hecho dramático o bien de descubrir los sujetos inadaptados y predispuestos a accidentarse. Con ello se definía un campo de acción sobre los motivos y desvíos, inexistente en los planteamientos desarrollados por López y Ospina. Así, en el plano psicológico se recurría al principio de la individualización de la acción preventiva; es decir, se encomendaba e inducía en el trabajador un tipo de compromiso que surtiese un efecto visible en la propaganda orientada a visibilizar el riesgo. Lo anterior se daba a través de carteles, avisos, caricaturas, además de la utilización de colores y formas sugerentes como parte de una estrategia orientada a suscitar un impacto en la psique del individuo expuesto al estímulo.

Haciendo un ejercicio en retrospectiva, aquello pareció estar estrechamente atado a la idea de la culpabilización del individuo en la generación de accidentes laborales, más allá del enfoque innatista o psicosomático. En principio, los diferentes tipos de riesgos industriales, como el psicológico, el social y el psicotécnico, se constituyeron en una rica fuente de análisis a partir de autores como De Madariaga (1946). La creciente complejidad de la organización industrial, el conjunto de preceptos administrativos y la aplicabilidad de principios tayloristas estaban supeditados a las bases psicológicas y el entendimiento previo de la “diversa geografía humana”. Lo anterior guardaba cierta similitud con lo planteado por Ospina Pérez (1947) cuando afirmaba en 1947, tal como ya se refirió, que el conocimiento del factor humano albergaba la necesidad de considerar la diversidad de estímulos, motivaciones y sistemas empleados en el comando y liderazgo de una compañía o cuadros militares, tomando en consideración el temperamento disímil de los habitantes de las regiones colombianas.

## 5.5. Perfil psicológico en el liderazgo empresarial

De acuerdo con lo planteado por Chiavenato (2007), el análisis de la motivación se suscribió a una nueva teoría comportamental de carácter conductista en términos organizacionales. Según él, se retomaron varios elementos característicos de la teoría de las relaciones humanas planteada por Mayo, además de incorporarse una nueva preocupación por los aspectos administrativos y burocráticos en los lugares de trabajo. Sin embargo, para el caso nacional, y a juzgar por las fuentes disponibles, se torna bastante complejo advertir los purismos, las rupturas o discontinuidades tan marcadas entre los diferentes enfoques teóricos, tal como lo planteaba el autor brasileiro. Las apropiaciones revelaron un alto nivel de pragmatismo y sincretismo en la asimilación de conceptos como relaciones humanas y motivación. Por lo tanto, el eje articulador en la gestión del trabajador desde el plano emocional, visto como recurso, giró en torno a la importancia concedida al estilo psicológico-administrativo del líder empresarial y a la capacidad de suscitar prácticas motivacionales en el resto de los trabajadores, tal como se examinará luego.

En un artículo publicado por Vásquez Lalinde en 1964 en la revista *Fabricato al día*, se señalaban las características personales que debía poseer el presidente de una empresa. Si bien las alusiones al plano estrictamente psicológico no son muy evidentes, sí se destacan aspectos administrativos que albergaban bastantes similitudes con lo planteado por Henri Fayol durante la primera mitad del siglo xx (Taylor y Fayol, 1987), por ejemplo: el deseo de hacer de la empresa una unidad económica fuerte y que produjese buenas utilidades, estar atento al progreso y rentabilidad organizativa, ocuparse de lo administrativo pero no tanto de los detalles técnicos, tener contacto fluido con los empleados, conocer sus perfiles y sus percepciones como una manera de estimular la motivación y el trabajo en equipo (Vásquez Lalinde, 1964a). Ese mismo año, Jaramillo Botero publicó otro artículo en la misma revista, en donde puso de presente las características y la importancia de los comandos de empresa.

Si bien el debate era bastante incipiente en el contexto nacional, el autor creía que con ello se buscaba promover el progreso nacional y estimular la exportación de los productos de las industrias colombianas. Al echar un vistazo al artículo se constata una ruta “administrativo-psicológica” que, según él, debía empezar a ser aplicada en todas las empresas colombianas, como por ejemplo en *Fabricato*. Sin hacer mención directa al economista y psicólogo norteamericano Douglas McGregor, adoptó, de manera muy rudimentaria, su esquema de las teorías X y Y en relación con los estilos administrativos autocráticos, tayloristas y burocrático weberiano, para significar los alcances de la primera de ellas; y las formas administrativas democráticas, participativas y dinámicas, para dar cuenta de la segunda (Chiavenato, 2007). A partir del conocimiento de estos dos enfoques, se planteaba la necesidad de empezar a corregir los estilos autocráticos y dar paso a una perspectiva administrativa mucho más interesada en el lado emocional y motivacional del trabajador colombiano.

Jaramillo Botero (1964a) planteaba que los estilos autocráticos tendían a la agresividad o apatía como rasgos comportamentales, a la dependencia frente a la autoridad del jefe, a rivalidades e intrigas en ausencia del líder, falta de motivación e iniciativa, depresión, sensación de injusticia, además de observarse expresiones de sumisión, miedo al jefe y esfuerzos para atraer su atención. En los grupos democráticos, por el contrario, se sostenían relaciones cordiales con el jefe, metodicidad en los desempeños, mayor iniciativa e independencia, altos niveles comunicacionales,



crecientes deseos internos de realizar las labores de manera acertada y de brindar un gran rendimiento en el trabajo (Jaramillo, 1964a). Para Vásquez Lalinde, el líder democrático de empresa debía poseer un perfil conductual ajustado a la capacidad para vislumbrar al individuo en su libertad y necesidad de motivación y satisfacción, además de demandar más de sí mismo. Se le debía exigir la agudeza suficiente para desentrañar el mundo interior de los subalternos, potencializar y adaptar sus capacidades y conductas, según las demandas organizacionales y las necesidades de progreso industrial (Vásquez Lalinde, 1964b).

Si el anterior planteamiento operó en el marco de la superficie administrativo-psicológica, aclimatando los desarrollos teóricos de los estilos de liderazgo con las presuntas realidades organizativas en el plano nacional, Jaramillo Botero (1964a) también procuró irrumpir con una serie de reflexiones incipientes sobre el fondo psicológico de los jefes de empresa. Dicho en otros términos, el análisis referido a la impronta del medio gerencial debía traer aparejado, en su perspectiva, un componente emocional que volcara la atención sobre la psique individual del jefe. De acuerdo con él, sus “divagaciones” sobre el ámbito subjetivo debían contribuir a fomentar espacios de discusión para los años venideros.

Así, un jefe debía ser claro en sus apreciaciones, preciso, conciso, adaptado, con capacidad de autocontrol (Jaramillo Botero, 1964a). Un apasionado podía ser un buen jefe si su emotividad era autorregulada y atendía las necesarias advertencias. Por ello la educación jugaba un papel decisivo como dispositivo regulador de la temperancia psíquica del jefe, evitando sucumbir frente a las manifestaciones de intolerancia, incompreensión, egoísmo, dispuestos siempre a imponer su voluntad por sobre la de los demás (Jaramillo Botero, 1964b). Si bien se exigía del jefe una comodidad natural con el ejercicio de la autoridad, aquella inclinación debía dosificarse a través de un fuerte control emocional, confianza y conocimiento de sí mismos, así como una férrea capacidad de adaptarse a las diferentes personalidades de sus subalternos. De manera análoga con los planteamientos sobre la predisposición a accidentarse dentro del enfoque del factor humano —o bien el asunto de las aptitudes sujetas a la perspectivas del innatismo—, también se invocó el asunto de la predisposición al mando.

## 5.6. Aspecto físico y capacidad de mando

La demanda de aquel perfil medurado contrastó con una suerte de anti-valores que debían identificarse, delimitarse y soslayarse para garantizar el progreso industrial de la nación, en plena etapa de sustitución de importaciones (Lewis, 2008). De allí se desprendía la necesidad de evitar que dicha potestad recayese sobre un tipo de individuo objetivado como nervioso, disipado, complicado, con preferencias y antipatías, poco activo, perezoso, incapaz de dar ejemplo, desprovisto de vitalidad, encerrado en su egocentrismo, además de ser “amorfo” físicamente (Lewis, 2008). En relación con este último aspecto, la imperfección física no solo se constituyó en materia de sospecha por el riesgo de muerte que recaía sobre el dirigente empresarial (Revista Cooperativismo y Desarrollo, 1987b) sino también por lo que encubría en el plano psicológico respecto de su capacidad de liderazgo.

Aspectos como el vigor físico y la delgadez anunciaban los beneficios económicos (Goelkel, 1985) y la capacidad de acción desplegada por los individuos, además entrañaban un fondo psicológico susceptible de develar y gobernarse. Así, los individuos delgados fueron asociados en algunos medios escritos como medurados, temperantes en el trabajo, buenos líderes, responsables con ellos mismos y con los demás (Cromos, 1974b). Detrás de esta obsesión por la delgadez se observó la necesidad de responsabilizar a los individuos por su cuerpo como parte de un ejercicio de optimización y soberanía sobre sí mismo (Lipovertsky, 2016), capaz de proyectarse en la esfera laboral.

Por el contrario, los definidos como obesos fueron objeto de todo tipo de señalamientos. La representación de la obesidad y la descripción de los contornos y volúmenes de quienes la padecían fue examinada en Europa desde el siglo xvii en virtud de la rusticidad que ostentaban. De igual forma fue vista por la pérdida de eficacias y tonicidades corporales en las actividades laborales y en el deporte, por su vínculo simbólico con la avaricia y la impiedad del burgués, o bien por su presunta e indirecta relación con las pasiones pecaminosas de la gula (Vigarelo, 2010). No obstante, a partir de las fuentes consultadas para el plano local, también se tendió a abordar la obesidad desde un nuevo umbral que privilegió su tratamiento partiendo de las raíces psíquicas. En suma, se buscó representar un tipo de individuo

escindido entre unas presuntas pasiones asociales y unas razones sociales que lo trazaban como superficie de saber: “Los gordos, por consiguiente, sufren como nunca antes en la historia” (Vigarello, 2010, p. 36).

En algunas publicaciones de las décadas de los sesenta y setenta se afirmaba que los individuos obesos encubrían una personalidad insumisa, desadaptada, de escasa voluntad, poco liderazgo y decisión a la hora de afrontar los problemas cotidianos en su vida personal y laboral (El Correo, 1967). Este tipo de situación, que aquejaba a cierto segmento poblacional, definido por su naturaleza obediente, sumisa y falta de iniciativa, parecía estar en una línea resbaladiza y peligrosa que tendía a ubicarlos a medio camino entre la falsa prudencia y una preocupación exclusiva por sus emociones (Cromos, 1974b). También fueron descritos como inactivos, poco dados al trabajo duro y disciplinado, con una personalidad enmohecida, muy cercana a la muerte (Cromos, 1972b).

El cuerpo ocioso podría llegar a embotarse, dejándose invadir por la grasa y las enfermedades como cáncer de intestino, apendicitis o almorranas (El Correo, 1975b), además de ser víctimas de desequilibrios nerviosos (El Correo, 1960). En algunas publicaciones de mediados de la década del sesenta comenzaron a ser vistos como neuróticos, igual que ciertos alcohólicos (El Correo, 1965b). Por tanto, cada vez se hizo más evidente un tipo de representación que los delimitaba desde un punto de vista psicológico, a partir de lo que presuntamente eran capaces de ingerir (El Correo, 1966c): “seleccionando su comida para alimentar las emociones y sus equipamientos externos: la leche y sus derivados les da sensación de seguridad. Cuando tienen frustración consumen dulces. Si están enojados, o solitarios, comen con profusión” (p. 13).

Lo anterior reveló toda una estrategia racionalizadora y normativa que procuró obtener el éxito no solo individual, sino económico y social. Se trató de una analítica orientada a la objetivación del líder, de su conducta virtuosa y de su economía psíquico-corporal destinada a describir responsabilidades, tipos de personalidad, emocionalidades demandadas, además de la medición y cálculo de los estilos de dirección en las empresas (Vargas y Reyes, 1986). El equilibrio emocional y la capacidad de mando se fue constituyendo paulatinamente en una especie de modalidad de verdad que articuló la demanda de desarrollo personal y motivacional del jefe de empresa (Cifuentes, 1974) con la capacidad de comunicarse, hacerse

entender y facilitar la adaptación, satisfacción, motivación y cooperación de los subalternos.

En términos generales, la pericia del líder empezó a verse reflejada en la capacidad de tratar a los subalternos con dignidad, como adultos y socios de la empresa, aunque en realidad no lo fuesen. La gestión de la emotividad de los trabajadores encubría un propósito orientado a hacer de ellos un valioso activo, un capital a gestionar y la fuente primaria de mejora en la productividad de la empresa. Igual sucedía con la capacidad de agenciar la autonomía de los empleados, de hacerlos ver como ganadores naturales, sin subvertir ni alterar con ello los roles de autoridad. Al contrario. En un artículo publicado en 1984, en la revista *Actualidad Laboral*, se invitaba, precisamente, a dirigir la atención al trabajo del subalterno.

Se trataba de establecer una progresión cada vez más minuciosa, pero sutil, en la gestión de la autonomía del trabajador. El trabajo del gerente, por lo tanto, debía ser cada vez más efectivo pero invisible, más intenso, preocupado y esmerado a la hora de obtener mayores niveles de intrepidez por parte de sus empleados, sin que su capacidad de observación, concentración y fiscalización se redujese (*Actualidad Laboral*, 1984). La captación de estas formas gerenciales debía acentuarse en beneficio del progreso nacional, tomando en consideración el ejemplo de grandes empresas extranjeras de aquel entonces como RMI, filial de la U.S. Steel y de la National Distillers, fabricante de productos de titanio. También sobresalían los casos de Hewlett Packard, Dana Corporations, Delta Airlines, McDonalds, International Bussiness Machines (IBM), entre otros (*Actualidad Laboral*, 1984). Se fueron haciendo más visibles las demandas para “cultivar” la relación y mutua dependencia entre jefes y subordinados.

Si en Vásquez Lalinde (1964a) y Jaramillo Botero (1964a) se le solicitaba al líder un tipo de actitud proclive al cambio, autocontrol, gestión de la motivación y entendimiento de la personalidad heterogénea de los subordinados, a partir de la década del ochenta comenzó a prestarse mayor atención al tema de la amistad como amalgama organizacional. Aunque autores como Cucó Giner (1995) concebían esta última como una especie de vínculo orientado a solventar los diferentes problemas con los que se enfrentaba el individuo en la vida cotidiana,<sup>34</sup> esta perspectiva instrumentalizada de la amistad anteriormente presentada parecía regirse

---

<sup>34</sup> Ver también: Yager (1998).

por la necesidad de evitar los imprevistos laborales y gestionar adecuadamente las capacidades productivas. Esta especie de sintonía afectiva debía reposar en la sutil capacidad del jefe para preocuparse por los problemas personales del subordinado, explorar el ámbito doméstico del personal a su cargo, además de estar dispuesto a dejarse someter a ese mismo escrutinio privado. La apertura emocional entre jefe y subordinado pretendió otorgarles fluidez a las jerarquías organizacionales e instaurar un sentido de la complicidad, como estrategia de integración en los equipos de trabajo.

Para Tapia (1988), el valor de la amistad y la camaradería ya no debía ser concebido como un obstáculo organizacional, sino como una oportunidad de compatibilizar las expectativas y necesidades laborales. La amistad instrumentalizada se constituyó, por un lado, en un pretexto para favorecer el conocimiento detallado del jefe y del subalterno, una estrategia para discernir sus mutuas necesidades personales y laborales, así como los puntos débiles y fuertes. Por el otro lado, contribuyó a diluir la frontera entre lo laboral y lo personal, a optimizar la actitud “positiva” frente al trabajo, como si se tratara de un proyecto personal. Lo anterior debía favorecer la reducción de la desconfianza entre jefes y subordinados, armonizar los intereses y reducir el potencial de conflictividad entre ambos (Tapia, 1988). Gestionar fenómenos como la desconfianza y la conflictividad en los lugares de trabajo durante la década del ochenta revelaba un panorama previo marcado por la intención de, o bien prevenir dichos fenómenos en los lugares de trabajo, o bien intervenir sobre ellos para neutralizarlos.

Adicionalmente es interesante notar que la reivindicación de este imperativo de amistad respondió a una problemática social caracterizada, paradójicamente, por una fuerte conflictividad. Lo anterior se vio expresado, en primer lugar, por el incremento de las huelgas y movilizaciones de la izquierda sindicalizada, materializada en el paro del año 1977, y en rechazo a las disposiciones del gobierno y los empleadores. En segundo lugar, por la creación en 1986 de una gran central obrera como fue el caso de la Central Unitaria de Trabajadores (CUT), que favoreció un mayor nivel de centralización en las luchas de los trabajadores. En tercer lugar, por el incremento de la retórica belicista contra los trabajadores sindicalizados, además de los hechos de violencia que se tornaron mucho más visibles a partir de la segunda mitad de la década del ochenta (Castaño González, 2015b).

Este contexto social conflictivo hizo que, si bien el imperativo de la amistad se erigiera como una estrategia para gestionar los intereses organizacionales, procurando flexibilizar las rigideces en las relaciones de poder en los lugares de trabajo, los roles nunca fueran puestos en entredicho. Aquella apertura emocional debía implicar una demanda mucho más elevada pero sutil de tiempo, energía, capacidad de acción y comprensión por parte de los jefes. En resumen, la complejidad y la versatilidad de aquellas características psicológicas solicitadas fueron el fermento ideal para el conocimiento más integral de sí mismo, en virtud de una necesidad por conocer y gestionar las fortalezas, debilidades y prejuicios de los subalternos.

Se instó a los jefes a desarrollar una mayor apertura hacia el aprendizaje permanente, una imaginación más polivalente y dispuesta a aceptar nuevos retos y responsabilidades. A comienzos de la década del noventa, en plena etapa de la apertura económica implementada durante el gobierno de César Gaviria (Posada Carbó, 2008), el umbral de sensibilidad se tradujo, de manera aún incipiente, en un conjunto heterogéneo de valores reclamados a los jefes de empresa: mayor visión para identificar oportunidades en el futuro, talento para inspirar visiones compartidas a largo plazo, mayor compromiso, capacidad de auto-optimización, como diría Chul Han (2014), persistencia, espíritu de sacrificio, capacidad de modificar paradigmas e idoneidad para que todos actuaran con base en la confianza mutua (El Colombiano, 1992b).

A estas exigencias se le sumaron otras tantas, como vivir de manera coherente con unos principios de vida, desarrollar la sensibilidad por los empleados como forma de obtener su fidelidad y adhesión, ser incansables, tener sentido del humor, desarrollar la tolerancia al fracaso y amar profundamente lo que hacían como forma de obtener vitalidad y fuerza en el trabajo diario (El Colombiano, 1992b). Esta forma de apostolado buscó suscitar entusiasmo a través del despliegue de una extraordinaria energía mental, puesta al servicio de los subalternos, de la organización en su conjunto y de ellos mismos. La flexibilidad gestionada por el jefe se fue erigiendo en un principio ergonómico a la hora de conseguir mayores niveles de eficiencia, además de fomentar la optimización de procesos psíquicos y mentales (Chul Han, 2014) desde la autonomía, la libertad regulada, la cooperación y la motivación en el resto de los integrantes de las organizaciones.

## 5.7. Cooperación y promoción como dispositivo de estímulo

En relación con lo anterior, es importante plantearse los siguientes interrogantes: ¿cómo se desarrolló la inquietud por promover actitudes positivas en los jefes y subalternos?, ¿la preocupación por las estrategias motivacionales recayó solamente sobre un segmento poblacional ligado con los cargos directivos, o se procuró ampliar este tipo de dispositivos a los trabajadores de base?, ¿de qué manera se fue desplegando el interés por suscitar comportamientos motivacionales en los lugares de trabajo?

Para responder de manera tentativa a estos interrogantes es fundamental plantear el análisis alrededor de dos aspectos claves: la cooperación y la motivación como dispositivos de estímulo. Lo anterior remite, de nuevo, a los debates planteados por Alejandro López y César de Madariaga. En ese sentido, partiendo del principio taylorista de la cooperación y su importancia en el proceso productivo, es posible establecer otro elemento comparativo entre ambos. Para el primero era claro que todo tipo de trabajo implicaba un ejercicio de cooperación necesario e inevitable, en tanto el trabajo de uno suplía las deficiencias del otro. Más importante aún, los métodos ideados para obtener la colaboración debían poner en juego un conjunto de fuerzas anímicas en la consecución de un objetivo común. De suerte que no existiese de por medio ni un agregado de reglas preestablecidas ni los incentivos estrictamente económicos para la obtención del propósito laboral (López, 2011). La evocación de aspectos como la personalidad, la unión de voluntades y la satisfacción entrañaron una valoración muy positiva que debía servir para los efectos de una anhelada colaboración voluntaria del trabajador, según lo deseado por el ingeniero antioqueño.

Ahora bien, en De Madariaga la cooperación no solo redundaba en provecho de la empresa, sino que, por un lado, su puesta en marcha dependía de una serie de factores psicológicos en empresarios y trabajadores; y, por otro lado, también radicaba en la posibilidad de desplegar la capacidad conjunta de esfuerzos, mentalidades y voluntades. Al mismo tiempo, no solo examinó el papel de la cooperación en los lugares de trabajo, sino que estableció una serie de tipologías alrededor de las políticas de cooperación en las empresas (De Madariaga, 1946).

Si bien en López las “fuerzas anímicas” debían ser movilizadas hacia la obtención de un propósito común, De Madariaga apelaba a los factores psicológicos como suscitadores u obstaculizadores de los propósitos mancomunados. Para ello era fundamental otorgar un adecuado trato personal a la hora de generar altos grados de satisfacción psicológica, además de favorecer el desarrollo de la personalidad como una manera de fomentar actitudes positivas en el trabajo. También hizo énfasis en el papel desempeñado por la iniciativa individual en la acción cooperativa, en el conocimiento requerido de los factores materiales y psicológicos para que dicha acción fuese exitosa (De Madariaga, 1946).

En cuanto al papel de la remuneración y las gratificaciones suscritas a este elemento del factor humano, no dejan de ser llamativos los planteamientos entre uno y otro. Pese a que en ambos era clara la influencia de la organización científica del trabajo preconizada por Taylor (Taylor y Fayol, 1987), existen ciertos matices entre ellos. Ya se advirtió cómo para el ingeniero de la Escuela de Minas de Medellín las percepciones, las motivaciones psicológicas y los sentimientos experimentados al trabajar jugaron un papel de primera línea, y como un ámbito separado de las recompensas estrictamente monetarias. Incluso, fue evidente la influencia del sociólogo decimonónico Gabriel Tarde (1907), quien sostuvo que el trabajo era una actividad distinta de la invención, además de ser penosa. En efecto, para Tarde, la pereza se constituía en un elemento instintivo, de donde se desprendía la inclinación humana a imitar para evitar el ejercicio de inventar. A pesar de dicha influencia, también fue cierto que trató de ampliar el horizonte analítico del pensador francés, al aseverar que a través de aquel trabajo el individuo podía descubrirse a “sí mismo” y afirmar su personalidad (Tarde, 1907, p. 33).

Para De Madariaga, abordar el tema de la remuneración económica no era obstáculo para dejar de lado las gratificaciones o frustraciones psicológicas que entrañaba, dependiendo de la ecuanimidad o no en la distribución de dicha remuneración pecuniaria (De Madariaga, 1946). En otras palabras, en sus planteamientos fue más notorio que en López el hecho de que el ámbito de lo psicológico y lo motivacional no reñían con lo monetario en el análisis del factor humano. Este elemento motivacional traza un hilo conductor en la intención de racionalizar y sistematizar las políticas de promoción en los lugares de trabajo en el país. En los planteamientos de Alejandro López se aludía de manera muy rudimentaria a



la clasificación de los trabajos, de acuerdo con los caracteres distintivos de los individuos.

A partir de allí certificaba la necesidad de establecer una directriz de promociones que habría de seguir el trabajador en su progreso individual. Entre las facultades o capacidades empleadas por él destacaban la iniciativa y el recto juicio como mecanismos de adaptación laborales, especialmente en los cargos directivos. En resumen, se mencionaban cuatro clases de trabajos correspondientes a unas capacidades específicas: ejecución, coordinación, decisión e iniciativa (López, 2011). Dicha clasificación jerárquica marcaba la línea de promoción del individuo capaz de llegar a desempeñar las formas superiores de trabajo, tomando como base un proceso de solidificación de la personalidad.

En De Madariaga las políticas de promoción revelaban una novedosa estrategia encaminada a mejorar la percepción y motivación del trabajador, además a desarrollar una hoja de valoración de rendimientos, partiendo del diseño de un cierto perfil psicológico. Medir, calcular y determinar a partir de reglas fijas, se constituyó en una herramienta idónea a la hora de precisar las tareas y las personalidades adecuadas para ellas. Tomando como ejemplo una hoja de valoración desarrollada por la empresa General Electric, diseñaron una serie de estándares de promoción: capacidad de desarrollo y responsabilidad del trabajador, aptitud y capacidad de mando, nivel de iniciativa, persistencia demostrada en situaciones adversas, claridad en la comunicación con los demás, capacidad de análisis y, finalmente, capacidad de impresionar a los demás. Al comparar la clasificación en los sistemas de promoción de ambos, solamente se advierte una coincidencia explícita en ellos: la iniciativa como rasgo de la personalidad. Sin embargo, en De Madariaga es más evidente la demanda de cierto tipo de tenacidad, de empeño en sortear las adversidades como rasgo distintivo en los sistemas de promoción laboral. Según él, por ejemplo, la iniciativa debía traducirse en la capacidad de hacer posible que el genio oculto de cada hombre pudiese desplegarse hasta donde fuese posible (De Madariaga, 1946).

En términos generales, esta forma de registro, erigida como criterio de ascenso, fue instaurando una economía de la verdad sobre la personalidad del potencial ascendido, en espera de reducir el impacto de otro tipo de influencias irregulares y menos “objetivas”. La despersonalización

del criterio de ascenso durante la segunda mitad del siglo xx, se coligó con la necesidad de incorporar un estándar psicológico en los sistemas de promoción en los lugares de trabajo, concibiéndolos de una manera pretendidamente más “humana” (López, 2011, p. 139).

Aquello situó la discusión sobre la necesidad de reforzar el campo de acción alrededor de aspectos como la salud de los trabajadores, el afianzamiento del factor humano, psicológico y sobre todo el motivacional en los lugares de trabajo. Por ejemplo, en septiembre de 1945, Rolando Parajón (1945) publicó un artículo en la revista Temas de la ciudad de Medellín, en donde señalaba la importancia de una adecuada motivación para desempeñar un trabajo eficientemente. Dicha motivación descansaría, según él, en el grado de afinidad psicológica que tuviese el empleado con la empresa, más allá de las condiciones físico-ambientales. Puesto que la relación entre jefe y subalterno se tornaba esencial para el éxito de cualquier empresa, se debía consagrar todas las energías en hacer sentir al empleado un actor importante dentro de la organización a la hora de promover un mayor compromiso de este con su trabajo (Boltanski y Chiapello, 2002).

Si bien Parajón no hace mención directa de ningún autor de referencia, es evidente la similitud entre sus planteamientos y los de Mayo. Hacer de los empleados una parte real e importante de la organización debía, por tanto, descansar en los siguientes propósitos. En primer lugar, establecer una política de promoción a partir del mérito, con el objetivo de obtener la lealtad del empleado y de conservar la estabilidad de la organización. En segundo lugar, hacer sentir al empleado que sus responsabilidades eran importantes y contributivas para la empresa. En tercer lugar, que dicho empleado se identificase plenamente con los compañeros y jefes. En términos generales, si el trabajo era un signo del progreso y desarrollo, el estatuto que lo regulaba debía estar supeditado al análisis de unos principios económicos y psicológicos (Parajón, 1945).

Esta estrategia recurrió a unas formas de intervención sobre las poblaciones trabajadoras en procura de anticipar riesgos vitales y afianzar nuevas maneras de maximizar la productividad. Aunque esto por supuesto no es nada nuevo, sí interesa poner de manifiesto el hecho de que personajes como López de Mesa reivindicaran el imperativo del vivir bien. Así, a finales de la década del cincuenta, este último sostenía

que aquella época era más que oportuna para tomar las riendas del destino nacional. Para él se tornaban evidentes los retos suscitados por la reproducción de la población y, por consiguiente, los problemas sociales y laborales que debían enfrentarse. De allí se desprendía la idea de que el trabajo enaltecido debía, además de ser satisfactorio, solventar las necesidades primordiales de la familia para garantizar un mínimo de complacencia y decoro (López de Mesa, 1958). En otros términos, la fuerza de trabajo como “potencia dinámica” (Virno, 2003, p. 84), se constituiría en la suma de las más diversas facultades humanas que residían en el cuerpo y la psique, y podrían ser susceptibles de gobernarse (Virno, 2003).

El problema planteado por López de Mesa ponía al país en la disyuntiva de resolver las cuestiones sociales o verse abocado a la disolución. En efecto, si sus planteamientos apuntaban cada vez más a intervenir los aspectos sociales como principal reto a resolver dentro del ideal de desarrollo y bienestar, el saber médico y psicológico debía imponerse el reto de animarlo. López de Mesa sostuvo que el aumento de los salarios debía favorecer el grato y digno mantenimiento del hogar, constituyéndose en sí mismo como un elemento indispensable en el proceso civilizatorio (Virno, 2003). Sin embargo, defectos inherentes a la subjetividad colombiana, como por ejemplo el alcoholismo, el juego, además de otros fenómenos como la mendicidad, la pereza o el extravagante derroche, seguían siendo aspectos de degradación personal y de impedimento de desarrollo.

De ahí que mientras no se rectificaran esas perturbaciones de la comunidad, debía adecuarse el proyecto de reforma a partir de dichos desperfectos constitutivos (Virno, 2003). El disfrute de unos buenos ingresos, asunto de elemental sensatez, según López, debía retribuirse en la obtención de una mejor habitación, educación, salud, buena sociedad y recreo. En suma, la pretensión de un cierto estado de bienestar desde la motivación debía albergar la necesidad imperiosa de enfrentar las dificultades técnicas y psicológicas y modificar costumbres a largo plazo, haciendo del trabajo el más grande capital del país (Virno, 2003). Para él, la transformación económica que Colombia anhelaba para alcanzar las metas del “desarrollo”, dependía de la productividad de los individuos, de su capacidad de adaptación y su motivación.

## 5.8. Motivar para producir

Más allá de los planteamientos de autores como De Madariaga y López de Mesa, es interesante resaltar que a partir de la década del sesenta, aspectos como la satisfacción y la motivación fueron cobrando mayor fuerza como parte de las discusiones del factor humano. Este último ya no fue abordado desde el punto de vista de la falla o el error de manera exclusiva, sino como un recurso a gestionar. El individuo objetivado en estas instancias comenzó a ser percibido de una manera mucho más interactiva, como un actor social cuya conducta, sentimientos, percepciones, emociones, estarían sometidos a una racionalidad estratégica. Tal enfoque, iniciado por la caracterización del factor humano en términos de “recurso” (Galvis González, 2010, p. 23), fue haciendo mayor énfasis en los temas de la iniciativa, el compromiso y la motivación (Dejours, 1998), como se analizará en el resto de este capítulo y en el siguiente.

El análisis estuvo orientado hacia el esclarecimiento de aspectos afectivos, examen metódico de las comunicaciones y de las relaciones intra e intersubjetivas de los individuos. Si bien en López y De Madariaga aspectos como la motivación estuvieron presentes en sus planteamientos, durante la segunda mitad del siglo xx fue mucho más evidente y detallada esta concepción del individuo. Lo anterior partía de la idea de concebirlo como un actor sobre el cual debían suscitarse un conjunto de conductas motivacionales tomando en consideración, por un lado, las características emotivas y personales que debía poseer el líder empresarial, y, por otro lado, las condiciones emocionales que debían promoverse en el obrero y empleado.

Según Dávila L. de Guevara (2001), en 1960 se ofreció por primera vez un curso sobre factor humano a los estudiantes de Ingeniería Industrial de la Universidad de los Andes. En la revista Esap se publicaron, cuatro años más tarde, unas notas muy básicas sobre relaciones humanas en el trabajo. Mientras que en 1964 se comenzaron a estudiar las ideas de McGregor y Mayo en el programa de Economía Industrial de la Universidad de los Andes, que anteriormente había sido la Escuela de Administración Industrial y Comercial del Gimnasio Moderno, creada en 1943. Incluso el propio Dávila afirmaba que la promoción de nuevas ideas sobre motivación, liderazgo, participación y trabajo en grupo se articuló

con la creación de departamentos de dinámica organizacional en empresas como Bavaria, Telecom, Sena, Colseguros, Intercol, entre otros.

En octubre de 1964, Jaramillo (1964c) publicó en la revista *Fabricato* al día un artículo titulado "Adaptación de la empresa al hombre". Para él, las políticas de relaciones humanas suponían la buena adaptación del individuo a su grupo de trabajo y a la tarea que debía de ejecutar. Por dicha razón se debían analizar los diferentes grupos de trabajo y estar al tanto de las relaciones globales en cada uno, con el objetivo de tener un mejor contacto entre la dirección y los obreros. En consecuencia, el desarrollo organizacional, el interés y la motivación se constituyeron, en empresas como *Fabricato*, en una herramienta utilizada para producir con calidad y a bajo costo (Loteró, 1964). La reivindicación del obrero como "actor" fue un recurso valioso para estimular actitudes propositivas en la masa obrera desde el plano psicológico (*Fabricato* al día, 1960).

El tema de la actitud, ya aludida por De Madariaga en 1946, se situó en la órbita de algunas empresas a partir de la década del sesenta, bajo la premisa de alcanzar un óptimo bienestar físico y mental, además de ser el elemento donde debían converger todos los adiestradores laborales. Igualmente, dispositivos propios de la vida moderna como la radio, el televisor, el cine sonoro, entre otros, debían desencadenar un cambio de actitud en las fuerzas laborales en función de las propias aspiraciones y satisfacciones. Este último aspecto es bastante notorio, toda vez que se ubicó en un contexto en el cual la aceleración del proceso modernizador en el país, impulsado por el arribo de la televisión durante el gobierno de Rojas Pinilla, promovió una transformación en las costumbres sociales y en la vida privada durante toda la segunda mitad del siglo xx (Borja Gómez y Rodríguez Jiménez, 2011). Por otro lado, la rutinización y simplificación de las técnicas de trabajo, la fragmentación y la mecanización de los procesos de producción, requirieron de un análisis sobre la pérdida del interés del trabajador. De allí la necesidad de reacondicionar psicológicamente al individuo en los lugares de trabajo, posibilitando con ello la recuperación del interés, el mejoramiento del ambiente laboral y los planes de ascenso.

A partir de la década del sesenta también se fue haciendo perentorio explorar cómo el principio de la motivación debía articular los objetivos personales con los organizacionales. A comienzos de aquella década y

desde la Escuela de Administración Pública (ESAP), ubicada en Bogotá, también comenzó a irrumpir un incipiente imperativo de la competencia como forma de estimular la motivación en los trabajadores desde varios ángulos: motivación por medio de la participación, de los objetivos tanto personales como organizacionales, de la competencia, del desafío, del cultivo de la atención, y finalmente, por medio del cambio de actitud (Ramírez Cardona, 1963). La metáfora deportiva se constituyó en un elemento clave para proclamar directamente las bondades de la productividad, el entusiasmo y el desafío, a través de un mayor sistema de puntuación. De ahí la necesidad de que el trabajador fuese estimulado, guiado y apoyado durante todo el trabajo elaborado. En palabras de Ramírez Cardona (1963):

Todos sabemos que el hombre tiene en sí mismo recursos tremendos. Bajo ciertas condiciones él puede realizar cosas inesperadas. Nuestro objetivo pues, es el de crear esas condiciones, las necesarias para estimular la aplicación total de las potencialidades de los empleados. Debemos estimular al hombre medio para que realice obras por encima del término medio, o en muchos casos estimular al hombre por debajo del término medio, para que desarrolle trabajos medianos. Las naciones y las organizaciones avanzan en proporción a sus habilidades respectivas para estimular cada individuo o grupo a rendir el máximo posible (p. 68).

Lo anterior se tradujo en la idea de que la unión de la fuerza de la motivación, la competencia, el liderazgo y el potencial de desarrollo debían reposar en el propósito de que la administración hiciese que los individuos desarrollaran una serie de competencias, incorporadas como norma de vida. La reducción de los márgenes de ganancia, como los reportados en Fabricato en el mes de agosto de 1964, era una razón suficiente para buscar alternativas que contribuyeran a optimizar la “atmósfera psicológica”.

Dicha atmósfera debía partir de la identificación y reconocimiento de las diversas microatmósferas existentes en cada una de las secciones de la empresa, como forma de promover un ambiente más motivador. La manifestación de jefes neuróticos en una de dichas secciones, el trabajo bajo presión en otra, o bien los desempeños en dinámicas de cordialidad y liderazgos ecuanímenes, ponían bajo la lupa una manera de experimentar y clasificar los espacios laborales desde unas matrices emocionales y psicológicas.

En general, esta atmósfera pregonada en algunas publicaciones de Fabricato al día durante la primera mitad de la década del sesenta (Sati-zabal, 1964b) partía de la idea de hacer primar a los individuos, hacer valer su iniciativa por sobre la maquinaria y las instalaciones físicas. La observación detallada, minuciosa, metódica, esta especie de inmersión en los diversos espacios de trabajo se fue constituyendo, según demandaban autores como Satizábal (1964b), en un factor determinante que debía poseer y potencializar un supervisor en empresas como Fabricato, con el fin de reforzar las condiciones positivas en la ejecución de una labor. A su vez, la eficiencia, la rapidez, la educación, la atención y la satisfacción también se erigieron en cualidades que debían contribuir a mejorar aquella atmósfera psicológica.

Si bien es cierto que el hombre sin preocupaciones es un pobre bulto, también es cierto que la mejor manera de perder el equilibrio emocional es vivir en continua preocupación. Lo que ya no tiene remedio, solo nos preocupa para mortificarnos. Haga algo todos los días por conservarse sano, seguro y creador. Por este iluminado camino usted encuentra el nuevo sentido de la vida (Montoya, 1966, p. 8).

A partir de la cita anterior, era evidente la necesidad de ajustarse a un justo medio en la balanza emocional: ni sucumbir a la impasividad desencadenada por la apatía, ni perder la cordura por el desvelo desmedido. Allí residía precisamente la preocupación por una especie de atmósfera psicológica saludable que debía conquistarse a través del cultivo de los intereses personales y en la capacidad de adaptarse al medio físico y a las diferentes circunstancias psicológicas. Esto último es llamativo, toda vez que la observancia de la norma subyacía a un principio, según el cual, era esencial que el trabajador le tomara el gusto a lo que hacía para mantenerse tranquilo y motivado.

Dicha motivación, por tanto, debía estar fundamentada en el desarrollo de cierto nivel de docilidad en el ámbito laboral. Se trataba de promover la capacidad de alternar varias actividades, dedicarse a la vida familiar “digna”, cordial, afectuosa, agradable, manteniéndose activo, enérgico, “diciéndole sí a todo”, fomentando el sentido del reconocimiento y evitando subestimarse y evadirse de los problemas (Montoya, 1966, p. 9). Promover actitudes positivas, cordiales, amistosas con los compañeros, nutría “el mágico pulmón de la salud mental” (Montoya, 1966, p. 9).

Dicho en otros términos, este enfoque motivacional encubría la idea de promover comportamientos dóciles, estabilizados emocionalmente, neutralizadores de la “lucha de clases” (Illouz, 2006 p. 46), proclives a evitar todo tipo de sobresaltos que transgrediesen no solo la maquinaria mental, sino también la jerarquía organizacional y social.

Para otros autores como González (1964), la idea de un trabajador reencontrándose consigo mismo, unida al imperativo de la aceptación de las dinámicas impuestas por la industria moderna, se estableció como una forma de potenciar los intereses organizativos. Esta paulatina reivindicación por la bondad de la introspección de la norma industrial, la aceptación de sus dinámicas y dispositivos, sumada a la reivindicación de las relaciones intersubjetivas entre superiores e inferiores, procuró brindar una solución al aumento de tamaño de las industrias colombianas durante la segunda mitad del siglo xx.

La comunicación como fuente del éxito productivo insistía en la importancia de tomar en consideración, presumiblemente, las necesidades básicas y la satisfacción del individuo en el trabajo (González, 1964). Si bien se advierte la huella de Alejandro López y De Madariaga en la preconización de la motivación del individuo, tomando en consideración el anhelo de un trabajo placentero y satisfactorio, en los planteamientos de González los elementos de la autoestima y de la intercomunicación cooperativa fueron más visibles. Todo ello hizo parte de lo que debían ser los programas de adiestramiento de mediados de la década del sesenta en empresas como Fabricato (González, 1964). Esto último parecía confluir con la idea de hacer del adiestramiento y la capacitación una especie de dispositivo emocional y psicológico orientado a hacer producir, actuar y hablar (Lorey, 2016). Por ello adiestrar era visto como un acto por medio del cual se transferían actitudes y convicciones, poniéndolas en armonía con los propósitos económicos de las empresas.

La aprobación de la inteligencia como cualidad ostentada por los trabajadores de ambas ciudades también se erigió en la base sobre la cual debía de prestarse atención a los procesos de instrucción (Posada, 1973). La capacitación y el adiestramiento se representaron para Molina Moreno, a comienzos de la década del setenta, como parte de un programa de justicia social, de suerte que el estudio de la conducta del trabajador parecía ir a la zaga de los avances tecnológicos (Molina, 1972). Así que la volun-



tad de codificar las estrategias de aquel adiestramiento puso en marcha el reconocimiento de un sustrato emocional del trabajador colombiano. Recurrir a dicho sustrato ofrecía la posibilidad de atenuar la lucha de clases, de poner en marcha una voluntad colectiva, unos objetivos comunes entre patronos y empleados. De allí la importancia de fortalecer los canales de comunicación, estimulantes en el contagio colectivo y útiles para los propósitos corporativos.

Soy compadre de un obrero de Coltejer y alguna vez fui a su casa a conocer los trece hijos que tenía en ese entonces. Los niños no habían montado nunca en un automóvil, por lo cual los saqué a dar una vuelta. Al pasar frente a la fábrica donde trabaja el padre, uno dijo: “Allí trabaja mi papá” “¿Y qué hace?”, preguntó otro: “Pues es obrero tejedor” le contestaron. “¿Y eso es importante?”, preguntó otro. “Tanto —contestó una de las niñas— que si no fuera por el trabajo de mi papá, el doctor Molina no tendría camisa (Molina, 1972, p. 28).

Tal como se puede constatar en la cita anterior, en la búsqueda de aquella sinergia se acudió a la necesidad de suscitar en la mente de los trabajadores la idea de una cierta “mística colectiva” (Molina, 1972, p. 27), un sentido de pertenencia y satisfacción por la productividad y la creatividad, pero evitando trastornar en lo más mínimo el acatamiento de la autoridad del jefe. Durante la década del setenta la evocación de la mística cumplía la función de amalgama, de aglutinador de esfuerzos e intereses entre patronos y empleados (Mora, 1972). Molina Moreno afirmaba que mientras más importante se sintiese un individuo en su labor, más fácilmente aceptaría la autoridad como fuente de bienes y no como guía de errores. El gesto que confirmaba el convencimiento del trabajo satisfactorio y bien hecho tenía como finalidad una mayor productividad y progreso industrial.

De otro lado, para Isaza Londoño (1973), desde la ingeniería administrativa se fueron identificando una serie de principios generales para hacer más eficaz el proceso productivo. En primer lugar, era fundamental desarrollar un programa efectivo para contar con los recursos humanos necesarios. Este paso tenía dos facetas. La primera consistía en el desarrollo del personal que ya estaba en la empresa y que requería ser actualizado en su formación, además de estar motivado psicológicamente. La segunda consistía en crear un ambiente psicológico favorable

para suscitar los cambios que requerían las organizaciones desde su interior. En resumen, se trataba de evitar la rutinización en la empresa, el embotamiento psicológico y la incapacidad de aceptar los cambios. En este punto se hizo más notorio el asunto de la motivación psicológica, por lo que se recurrió a la necesidad del cambio como estrategia de producción y flexibilidad en las empresas colombianas.

Inducir la mentalidad del cambio, flexibilidad y comunicación en una época de crisis, se constituyó en una estrategia empresarial para proyectarse hacia un futuro pronosticable en términos de éxitos empresariales. Dicho futuro debía descansar en el impulso de la creatividad interna de los individuos, el desarrollo de la vitalidad mental, el fomento y estímulo del supuesto genio creativo y de las capacidades subjetivas que albergaba cada individuo (Isaza Londoño, 1973). Lo anterior se adecuó, tal como se mencionó al principio del capítulo, a un modelo de gestión preocupado no tanto por la organización del trabajo, sino por las condiciones desde las cuales el trabajador podía adecuarse con facilidad a la organización, y cuyo foco de atención descansaba en los fenómenos subjetivos (Marín Idárraga, 2006). Precisamente, este plano subjetivo, motivacional y psicológico permitió el entrecruzamiento entre las emociones y el ámbito de la acción económica para adelantarse a las nuevas condiciones de mercado y a las estrategias de innovación y planeación empresarial. Los dilemas psíquicos y económicos se entrecruzaron con la dirección en los lugares de trabajo para hacer de la motivación un capital gestionable desde la voluntad y como parte de la creciente batalla por el éxito profesional (Davis, 2016).

En segundo lugar, dicha motivación debía regirse por la idea de fomentar la crítica interna, estimulando con ello las opiniones de los miembros de la organización (Isaza Londoño, 1973). Estos dos elementos permitirían, eventualmente, batallar contra la apatía, la desmotivación y la indiferencia en los ambientes laborales. La apuesta por reconocer el lado humano se fue imponiendo como una manera de fortalecer el trabajo en grupo, mediante el redescubrimiento de la autenticidad del individuo para que aumentase su producción. A comienzos de la década del setenta, evocando los estudios de Elton Mayo, el profesor de la Universidad Externado de Colombia, Jaime Giraldo Ángel (1970), afirmaba que los individuos ya no podían ser incorporados dentro de los patrones señalados por las

máquinas, a la vez que se necesitaba gestionar adecuadamente su dignidad existencial como forma de aumentar su potencial productivo.

Con esto se pretendía enaltecer el valor como persona y la labor desempeñada por los empleados, recurriendo a sentimientos como el amor y la dignidad, aun cuando fuese fundamental preservar las jerarquías organizacionales (Fabricato al día, 1973). El amor al trabajo, a la obra desempeñada, se constituyó en el epicentro de la satisfacción y motivación laboral y en una forma de persuadir al individuo sobre sus ilimitadas posibilidades para cumplir con su destino laboral. Para ello la práctica del deporte, durante la primera mitad de la década del setenta, se volvió una especie de terapéutica capaz de enaltecer el carácter, aumentar la energía, la predisposición, la alegría, la personalidad, el afán de superación, el espíritu de lucha y la pasión por el trabajo. Hincapié Abad (1993) afirmaba que dicha práctica deportiva fortalecía el organismo y le otorgaba un descanso a la mente. Dedicarse al deporte luego de las extenuantes jornadas laborales favorecía la estabilidad emocional y, por ende, una mayor productividad.

Para concluir, se pudo corroborar que las primeras referencias al factor humano y las relaciones humanas se encuentran en autores como Alejandro López y César de Madariaga; además, que durante la segunda mitad del siglo xx se fue instaurando una caracterización de fenómenos comportamentales y tipologías de individuos que hacían mucho más proclives los accidentes laborales. Así, si durante la primera mitad del siglo xx se revelaba una preocupación por factores como el alcoholismo, la fatiga, las distracciones en general y las precarias condiciones ambientales desencadenantes de los accidentes laborales, durante la segunda mitad de la centuria cobró mayor fuerza la detección y categorización pormenorizada de ciertos comportamientos catalogados como deficitarios. Lo anterior comenzó a señalar un derrotero que combinó la objetivación de las condiciones organizacionales de las empresas con el estudio de la conducta individual. Aquello se desarrolló de manera conjunta con el examen de los factores que estimulaban las reacciones del trabajador, el estudio de las sensaciones, el aspecto físico y los estímulos psíquicos.

También se pudo constatar que, a partir de la década del sesenta, aspectos como la satisfacción y la motivación fueron cobrando mayor fuerza como parte de las discusiones del factor humano. Este último ya no fue abordado desde el punto de vista de la falla o el error de manera

exclusiva, sino como un recurso a gestionar. Así mismo, el enfoque del error del factor humano, como fuente explicativa para objetivar la accidentalidad laboral, fue lentamente desplazado por los factores de riesgo psicológico. Se pudo verificar cómo el individuo objetivado en estas instancias comenzó a ser percibido de una manera mucho más interactiva. En ese sentido empezó a ser concebido como un actor social cuyos sentimientos, conducta, percepciones y emociones estarían sometidos a una racionalidad estratégica. Este enfoque iniciado por la caracterización del factor humano en términos de recurso fue haciendo mayor énfasis en asuntos como la iniciativa, el compromiso y la motivación. Por último, también fue llamativo evidenciar que la insistencia en reivindicar cualidades organizativas como la amistad, la cooperación y la motivación, a partir de las décadas de los sesenta y setenta, se llevó a cabo bajo un contexto de intensa conflictividad entre empleadores y empleados, tal como se ha constatado en algunos apartes del presente libro.

## 6. Dispositivos psicológicos para el potenciamiento productivo: de la medición de la motivación a la psicologización de la jubilación

### 6.1. La motivación como dispositivo de cálculo psíquico

Este último capítulo puede ser entendido como una continuación del capítulo anterior. Sin embargo, se decidió separarlo no solo por un mero asunto de extensión, sino también porque se analizará con mayor detalle el diseño de estrategias de medición y cuantificación de la satisfacción y motivación. Igualmente, muy ligado al tema de la motivación, se examinarán los alcances, los objetivos y las estrategias de medición del clima organizacional y la calidad de vida en el trabajo, prácticas que tomaron forma durante las décadas del setenta y noventa respectivamente. Lo anterior se analizará como un campo de intervención que buscaba hacer de la personalidad un recurso económico y psicológico capaz de atenderse en provecho de las empresas, la productividad, la satisfacción y la presunta felicidad de los empleados (Laval y Dardot, 2013). En ese sentido, este último capítulo dará cuenta de cómo el imperativo de la felicidad, la juventud y la vejez se constituyeron, cada uno con un tratamiento específico, en un campo de reflexión y de objetivación psicológica desde el plano laboral.

Las fuentes analizadas en el capítulo anterior son un indicio claro de una preocupación creciente, desde lo institucional, por la investigación detallada de la motivación laboral en Colombia desde los ámbitos psicológico y organizacional. De acuerdo con Weiss de Belálcazar (1994), a partir de la década del sesenta se multiplicaron las facultades de ingeniería industrial y de administración. Allí se importaron y aclimataron conocimientos sobre métodos tayloristas junto con los principios de la escuela de relaciones humanas y comportamentales, lo cual condujo al nombramiento de psicólogos y trabajadores sociales en varias empresas, mientras

los principios tayloristas eran implementados de manera simultánea en varias organizaciones durante la segunda mitad del siglo xx.

Sin embargo, fue en el ya mencionado Departamento de Ingeniería de la Universidad de los Andes donde, a partir de 1971, adquirió mayor peso el tema de lo motivacional en las organizaciones a través de la oferta de un pénsum académico que versaba sobre los siguientes asuntos: Aprendizaje y Motivación Social, Dinámica de la Organización I y II y Seminarios de Desarrollo Organizacional. La preocupación por estos nuevos temas vinculados con la maximización de las capacidades laborales, en un espacio académico donde acudía gran parte de la élite política y económica colombiana, condujo al abordaje teórico de los principios motivacionales de autores como Maslow (2006) y especialmente Herzberg (1962) con su teoría de “Higiene-motivación” desarrollada a finales de la década del cincuenta. De acuerdo con este último, el nivel de rendimiento de las personas variaba en función del nivel de satisfacción. Dicho en otros términos, las respuestas en el trabajo eran diferentes cuando el individuo o el grupo se sentían bien o mal. Para él existían cinco factores en la satisfacción laboral: responsabilidad, promoción, realización, reconocimiento y trabajo en sí mismo.

Estos cinco elementos debían verse reflejados en la capacidad de promover el trabajo en grupo. De acuerdo con Dávila, las décadas de los sesenta y setenta aglutinaron una serie de problemáticas ligadas con el desarrollo organizacional (Infante, 1970), como el liderazgo —analizado en el capítulo anterior—, la motivación de los trabajadores y la dinámica de grupos (Dávila L. de Guevara, 2001). Se trataba de regir la marcha del trabajo grupal a través de la puesta en funcionamiento de dispositivos psicológicos orientados a favorecer el conocimiento y la amalgama de sus integrantes. En ese sentido, el ingeniero industrial, entonces estudiante del programa de doctorado de Comportamiento Organizacional de la Universidad de Northwestern, en Illinois, y docente de la Universidad de los Andes, Enrique Oligastri (1971), publicó un artículo a comienzos del año 1971 en el que señalaba la importancia del establecimiento del método vivencial en la dinámica de grupos.

Referenciando principalmente los planteamientos teóricos del psicólogo norteamericano Carl Rogers,<sup>35</sup> Oligastri (1971) afirmó que dicho método era aplicable para el desarrollo de grupos de trabajo, organizaciones posburocráticas y enfoques administrativos, entre otros ámbitos sociales. El carácter experimental de este método hacía que el ejercicio fuese visto como una especie de réplica de laboratorio. En síntesis, la base sentimental se erigió en una rica fuente de conocimiento en la búsqueda por afianzar los grupos de trabajo desde la motivación y la eficiencia. Así, los individuos debían autoexaminarse, procurando experimentar con formas alternativas de relacionarse o comportarse en los lugares de trabajo. Dicho procedimiento consistía, básicamente, en la exploración de los sentimientos generados en las distintas etapas de la formación del grupo, además de la sensibilidad para percibir a los otros miembros. De acuerdo con él, los individuos abiertos a los cambios, interesados en aprender permanentemente, capaces de establecer relaciones interpersonales, tolerantes y con una salud mental “normal” —sin definir a qué se refería con normal—, eran quienes más provecho podían sacar de este método vivencial (Oligastri, 1971, p. 64).

Los principios rectores de aquel método giraban en torno a aspectos como la necesidad de expresar los sentimientos lo más libre y espontáneamente posible, la exploración de los sentimientos hacia otras personas, la reflexión sobre las conversaciones suscitadas al interior del grupo como reflejo del estado de las relaciones entre los integrantes, la comprensión de las motivaciones personales de los demás, el desentrañamiento de los motivos de conflicto al interior del grupo y las necesidades personales que lo suscitaban, entre otros (Oligastri, 1971). En términos muy generales, lo que se pretendía con ello era, en primer lugar, colonizar el terreno sensitivo de los individuos; en segundo lugar, establecer sinergias emocionales e interpelar ese lado íntimo; en tercer lugar, moldear actitudes positivas en los ámbitos sociales y laborales; en cuarto lugar, acentuar la importancia del diálogo como una herramienta destinada a explorar lo más profundo de los sentimientos y desactivar una latente conflictividad

---

<sup>35</sup> El grupo vivencial fue una concepción de trabajo con grupos desarrollada por la psicología o psicoterapia fenomenológica existencial durante la década del sesenta. En ese sentido, Carl Rogers procuró incorporar un enfoque en el cual se debía procurar exaltar la autonomía, la emotividad y la individualidad de las personas participantes en los procesos terapéuticos y en las interacciones grupales. Oligastri adoptó parte de este enfoque psicológico en de sus teorías administrativas. Ver: Rogers (1961).

laboral a nivel nacional. Así, la adaptación de este método terapéutico-vivencial a los espacios laborales también se advirtió a través del esbozo de dos cuestionarios.

En el primero (Apéndice I), tal como se puede observar en la tabla 4, Oligastri procuró describir los estados del grupo. El cuestionario resumía algunos de los aspectos que se experimentaban en la dinámica de grupos a lo largo del desarrollo del ejercicio mismo. El cuestionario se implementaba para identificar problemas o riesgos en el grupo, indagar por las diversas perspectivas de los miembros y para obtener información que este pudiese utilizar como forma de autoanálisis. El segundo cuestionario (Apéndice II) se centraba en aspectos interpersonales y de comportamiento individual. Dicho cuestionario podía definirse como una especie de autodescripción de comportamiento que contribuía a identificar áreas de interés en los participantes del método vivencial. Era un instrumento de información y de intercambio que podía utilizarse en diferentes ocasiones, dependiendo de las necesidades del colectivo al que se le fuera a aplicar.

A partir de lo anterior, se puede decir que hasta ahora el asunto de la motivación se regía por la premisa de la racionalización del trabajo para aumentar la eficiencia. Sin embargo, la década del setenta marcó un punto de quiebre en el abordaje sobre dicho tema. En primer lugar, el examen más detallado de los sentimientos subjetivos y grupales adquirió un mayor protagonismo como esfera capaz de indagarse y gestionarse desde el trabajo de campo. En segundo lugar, la medición y el diseño de cuestionarios y estadísticas también marcaron una huella importante en la pretensión de cuantificar los niveles de motivación y satisfacción. Beltrán (1972) aplicó a sesenta ejecutivos de gerencia y administración la escala de actitudes hacia el trabajo de F Herzberg. Un año después se realizó un estudio en Bavaria que procuró definir los niveles de satisfacción en sus empleados, pero desde una perspectiva asociada con los planteamientos del mismo Herzberg. En 1974 fue John Sudarsky (1974), un ingeniero industrial con máster en Psicología de la Universidad de Kansas, quién llevó a cabo un estudio más detallado que el de Beltrán para medir el perfil motivacional colombiano, tomando como base una muestra de 710 personas estratificadas según clase, edad, sexo y educación, como se muestra en la tabla 5. Asimismo, en la tabla 6 se ilustran las sensaciones de la participación grupal.



APÉNDICE I

(E. O. Instrumental I, 9/970)

Analizar y discutir los siguientes aspectos del grupo:

1. ¿Cómo está repartido el liderazgo en el grupo?

1	2	3	4	5
No se ha aceptado ningún liderazgo.	Concentrado en una persona.	Compartido por dos o tres personas.	Las funciones del liderazgo están bastante distribuidas.	Distribuido favoreciendo creatividad y flexibilidad.

2. ¿Cuál es el grado de confianza, apertura e intimidad entre los miembros del grupo?

1	2	3	4	5
Ninguno.	(Mucha defensividad).	Promedio, (Todavía mucha necesidad de quedar bien).	(Hay un clima de aceptación mutua que las favorece notablemente).	Bastante.

3. ¿Es eficaz este grupo?

1	2	3	4	5
Ni siquiera los objetivos están claros.	Se pierde mucho tiempo en llegar al objetivo.	Es más o menos eficaz.	Es muy eficaz pero los problemas se resuelven superficialmente.	Muy eficaz y productivo.

4. ¿Ha sido el grupo tolerante de las opiniones minoritarias?

1	2	3	4	5
Fuerte presión hacia conformidad (sin discusión).	Tímidas expresiones de disconformidad.	Se han discutido un poco y decidido por votos.	Se han discutido bastante.	Consenso; discusión hasta decisión por unanimidad.

5. ¿Ha sido este grupo autoanalítico?

1	2	3	4	5
Ninguna atención al proceso del grupo.	Alguna conciencia del proceso, poca discusión.	Algo, pero hay largos periodos sin autoanálisis.	Bastante (pero dificulta el proceso).	Bastante (y favorece el desarrollo).

6. ¿Cómo parecen ser los sentimientos de afiliación y pertenencia al grupo, de sus miembros?

1	2	3	4	5
Ninguno (no hay un grupo).	Algunas relaciones entre miembros.	sub-grupos.	Una positiva y amistosa afiliación al grupo total.	Fuertes lazos afectivos al grupo en total.

7. Otros comentarios \_\_\_\_\_

8. ¿Cómo ha funcionado este grupo, aquí y ahora, discutiendo las diversas percepciones sobre el mismo? (en relación con los anteriores seis aspectos).

**Tabla 5.** Reconstrucción tabla “Notas Introdutorias al método vivencial en dinámica de grupos. Apéndice I”.

Fuente: Oligastri (1971, p. 70).

**Trate de analizar y discutir su actuación en el grupo en relación con los siguientes aspectos:**

	<b>Ninguna</b>		<b>Promedio</b>		<b>Bastante</b>
1. Participación en el movimiento del grupo	1	2	3	4	5
2. Confianza, apertura, informalidad	1	2	3	4	5
3. Influencia en los demás	1	2	3	4	5
4. Necesidad de integrarse	1	2	3	4	5
5. Sensibilidad a los demás	1	2	3	4	5
6. Defensividad en la comunicación	1	2	3	4	5
7. Claridad en los objetivos	1	2	3	4	5
8. Aportación a las decisiones adoptadas	1	2	3	4	5
9. Información a los demás de impresiones sobre su comportamiento	1	2	3	4	5
10. Introspección, auto-análisis, exploración de sentimientos	1	2	3	4	5
11. Envolvimiento personal en el experimento del grupo	1	2	3	4	5
12. Análisis del proceso del grupo	1	2	3	4	5
13. Análisis del aquí y ahoray en este grupo...	1	2	3	4	5
14. Tolerancia de opiniones contrarias	1	2	3	4	5
15. Expresión de sentimientos de agresión u hostilidad	1	2	3	4	5
16. Aceptación de sentimientos propios	1	2	3	4	5
17. Aceptación de los demás como son	1	2	3	4	5
18. Expresión de sentimientos de afecto	1	2	3	4	5
19. Libertad de expresarse	1	2	3	4	5
20. Exploración de nuevas maneras de relacionarse	1	2	3	4	5
21. Liberación de intelectualizar sentimientos	1	2	3	4	5
22. Otros: _____					
_____					
_____					

Comentarios: \_\_\_\_\_  
 Fecha: \_\_\_\_\_ Hora: \_\_\_\_\_  
 Nombre, inicial o alias \_\_\_\_\_

**Tabla 6.** Reconstrucción tabla “Notas introductorias al método vivencial en dinámica de grupos. Apéndice II”.

Fuente: Oligastri (1971, p. 71).

Este proceso de medición de la motivación debía partir, en primer lugar, de la elaboración de una prueba para calcular la preponderancia motivacional de los individuos. En segundo lugar, se debía elaborar un modelo que permitiese interpretar los resultados. En tercer lugar, se diseñó una muestra representativa que incluyese las diferentes regiones del país, partiendo de la clasificación elaborada por la antropóloga Virginia Gutiérrez de Pineda (1975): zona andina, santandereana, antioqueña

y zona de transición, ubicada entre Antioquia y el litoral fluvio-minero; en cuarto lugar la elaboración de hipótesis. Sudarsky concluía que el ciclo de las desigualdades económicas y sociales tenían como sustrato un fenómeno de diferencias motivacionales, lo que implicaba la psicologización de una serie de problemas de corte social.

De allí que el reto de optimizar los recursos humanos debía pasar por la redistribución de las motivaciones para reducir las insatisfacciones, aumentando con ello la producción en las organizaciones (Gutiérrez, 1975). Para Sudarsky era esencial modificar la estructura motivacional de determinados grupos, además de identificar aquellos que presuntamente impedían el progreso y explicaban la creciente marginación de amplios sectores poblacionales. En este análisis era inexistente cualquier tipo de mención a los contextos socioeconómicos como causales, no solo de la referida desigualdad, sino también de la conflictividad reinante en las relaciones laborales a nivel nacional. La gestión de estos fenómenos debía estar destinada a atenuarlos desde la iniciativa interior del trabajador, más que desde la reforma política como ámbito externo. La identificación de aquellos grupos e individuos que impedían el mencionado “progreso” reflejaba la existencia de un conflicto de intereses que se tornaba necesario neutralizar y reencauzar desde la implementación de este mecanismo psicológico-administrativo.

Por otro lado, de acuerdo con los resultados, también buscaba predecir cuál sería la dinámica social, resultado de las motivaciones personales y de grupos (Sudarsky, 1975). El modelo de condicionamiento motivacional aplicado por Sudarsky partía de un principio semejante al de la socialización desarrollada por Durkheim (1985), según el cual los diferentes sistemas económicos y sociales que suscitaban el desarrollo del individuo lo iban condicionando paulatinamente en su progreso ulterior. Por consiguiente, la estructura social condicionaba la estructura familiar dentro de la cual el niño era educado. Una vez fuese procesado el individuo a través del sistema educativo, era incorporado a la fuerza de trabajo.

Este enfoque fue apropiado y desarrollado nueve años más tarde por los antioqueños Martínez Berdugo y Gutiérrez Zea (1983), quienes en el mes de marzo de 1983 presentaron su tesis de grado en la Facultad de Psicología de la Universidad San Buenaventura de Medellín. Es interesante notar cómo, a juzgar por las fuentes disponibles, esta fue la primera

investigación que, mencionando los principios motivacionales del psicólogo F. Herzberg, fue desarrollada en la capital antioqueña y desde el campo de la psicología como disciplina propiamente dicha. En pleno proceso de declive de la industria textilera en este departamento, iniciada durante la segunda mitad de la década del setenta con la revaluación del peso y la irrupción de la economía ligada al narcotráfico (Meisel, 2012), ambas autoras plantearon la importancia de la motivación de los empleados de la empresa antioqueña “Tejidos El Cóndor S.A.”. De acuerdo con ellas, era primordial cuestionar los alcances del anterior enfoque de la mecánica de la eficiencia y enriquecer el debate alrededor del trabajo en diferentes ámbitos laborales, con el fin de obtener la presunta realización del personal y su desarrollo psicológico.

El resultado de ello debía traducirse, por un lado, en el diseño de un cuestionario estructurado que comparara cuantitativamente los factores obtenidos por el análisis, y, por el otro, con las variables de satisfacción. Lejos se estaba ya de los primeros análisis sobre la motivación desarrollados por López y De Madariaga. En los dos primeros existía una incipiente preocupación sobre la importancia de la motivación en los lugares de trabajo, como parte de los principios del factor humano. Además estaban inspirados, respectivamente, en los cursos de Economía Industrial de la Escuela de Minas en Medellín y en los apuntes de las conferencias dictadas a los estudiantes de la antigua Facultad de Administración Industrial de Bogotá. No obstante, a partir de la década del setenta dicha motivación adquirió una base netamente experimental y con un abanico teórico mucho más vasto.

Se trató de una estrategia orientada hacia la sistematización y analítica de datos, el cruce de información y la inferencia en las conclusiones para predecir y gestionar las bases comportamentales de los trabajadores. El prestigio y el triunfo de la cifra, de la inferencia estadística a comienzos de la década del setenta y durante la siguiente, evidenciable a partir de los estudios de Sudarsky, buscaron plantear el debate alrededor del nivel de formalización de los hallazgos. Se trataba de medir las operaciones de la maquinaria mental del trabajador a partir de la combinación entre la investigación de corte experimental y una especie de “psicología matemática”.

A partir de la cuantificación y de la instauración de valores algorítmicos se debía obtener una verdad objetiva, un mayor umbral de positividad

que hiciese mensurable los factores extrínsecos e intrínsecos, determinantes ambos en los niveles de motivación y satisfacción en el trabajo. Los factores intrínsecos eran definidos como aquellos que resultaban de la tarea en sí misma, provocando en el individuo reacciones positivas o negativas hacia el trabajo, además de entrañar sentimientos de realización, desarrollo personal y reconocimiento. Retomando los planteamientos teóricos de Herzberg (1974), los factores extrínsecos eran resultantes del ambiente, relacionados con las condiciones en las cuales se realizaba el trabajo (Martínez Berdugo y Gutiérrez Zea, 1983). Lo más llamativo de los planteamientos de las autoras fue la forma en que recurrieron al lenguaje matematizable en la correlación entre los factores intrínsecos y extrínsecos a la hora de determinar los niveles de satisfacción e insatisfacción de los trabajadores de Tejidos El Cóndor S.A.

El influjo del número y de la ecuación se constituyó para ellas en una herramienta de cálculo psíquico. Dicho en otros términos, la medición de los umbrales de satisfacción e insatisfacción desde la experimentación implicó la evaluación de los resultados subjetivos desde la disciplina psicológica, pero con un campo de visión mucho más profundo otorgado por la presunta objetividad y neutralidad de la estadística. Aquella presunta objetividad descansó en una especie de economía de la credibilidad y del ambiente institucional y académico en el cual se produjeron dichas herramientas formalizadas de medición. La credibilidad se aseguraba mediante la plausibilidad de las afirmaciones y prácticas, de la confiabilidad de los procedimientos utilizados para producir el fenómeno o las aseveraciones y la posibilidad de replicarlo, de la capacidad de “atribuir parcialidad”, de la experticia de quien hacía las aseveraciones, entre otros (Shapin, 2015, p. 48).

De modo que aquel barómetro autorizado para develar este tipo de frecuencias observables se valió de la técnica de la encuesta aplicada en este caso a 118 trabajadores profesionales. De dicha encuesta se extrajo una muestra final de 58 individuos con una edad promedio de 32 años, en su mayoría solteros. Entre las profesiones más destacadas estaban: abogados, administradores de finanzas y de empresas, arquitectos, contadores públicos, diseñadores mecánicos, ingenieros eléctricos, industriales y mecánicos, trabajadores sociales, sociólogos, entre otros (Martínez Berdugo y Gutiérrez Zea, 1983). Con la aplicación del cuestionario se reveló que los factores intrínsecos que más satisfacciones

generaban eran: seguridad en el trabajo, condiciones de trabajo, relaciones interpersonales con los superiores, vida personal y compañeros de trabajo (Martínez Berdugo y Gutiérrez Zea, 1983).

Los factores extrínsecos producían reacciones positivas hacia el trabajo, mientras que aquel que más insatisfacción generaba era la mala administración de la compañía. El estudio reveló que cuando la empresa satisfacía todas las necesidades ambientales, los motivadores pasaban a ser una fuente mucho más poderosa de satisfacción que los factores netamente higiénicos. Pero si el ambiente no era el adecuado para los individuos, los factores higiénicos se convertían en una fuente de satisfacción más poderosa que los motivadores intrínsecos. Por tal razón, a mayor presencia de factores intrínsecos, mayor era el grado de satisfacción de los trabajadores encuestados. En términos generales, los valores intrínsecos y extrínsecos hacían parte de unas condiciones motivacionales externas, las cuales describían condiciones organizacionales que estaban en el medio ambiente laboral y cuyo análisis debía realizarse a partir de las siguientes categorías: grupo de trabajo, contenido de trabajo, salario, supervisión y promoción (Martínez Berdugo y Gutiérrez Zea, 1983). Las condiciones motivacionales internas, adoptadas directamente de las teorías motivacionales de los psicólogos Atkinson (1958) y McClelland, desarrolladas durante la década del cincuenta (Toro, 1998), hacían referencia a características personales y afectivas del individuo, que le permitían derivar sentimientos de agrado o desagrado con personas o con situaciones específicas.

En aquella categoría estaban incluidas las siguientes variables. En primer lugar el logro, manifestado a través de comportamientos caracterizados por el deseo de hacer, inventar o crear algo excepcional, el deseo de obtener un nivel de excelencia, aventajar a otros y por la búsqueda de metas o resultados a mediano plazo. En segundo lugar estaba el poder, expresado en anhelos de ejercer dominio, control o influencia. En tercer lugar estaba la afiliación, evidenciada a través de la intención o ejecución de comportamientos orientados a obtener o conservar relaciones cálidas y satisfactorias con otras personas. En cuarto lugar se encontraba la autorrealización, materializada por deseos o acciones que buscaban la utilización en el trabajo de habilidades y conocimientos personales, además de su mejora y desarrollo. En quinto lugar se hallaba el reconocimiento, consistente en la expresión de deseos y realización de actividades que

buscaban suscitar atención en los individuos, aceptación o admiración por lo que la persona era, hacía, sabía o era capaz de hacer. De lo anterior se desprendieron una serie de recomendaciones como, por ejemplo, la de revisar las políticas administrativas y de ascenso, además de tomar consciencia de los logros del personal para hacerle saber que los jefes se sentían satisfechos por las labores desempeñadas (Martínez Berdugo y Gutiérrez Zea, 1983).

A partir de la primera mitad de la década del ochenta, la incorporación de valores cuantitativos para calibrar los niveles de satisfacción o insatisfacción también posibilitó el desarrollo de ciertas características motivacionales de grupos ubicados en varias categorías ocupacionales. Es decir, si en Martínez Berdugo y Gutiérrez Zea los niveles de motivación comenzaron a observarse a la luz del registro matemático, en autores como Toro Álvarez (1991) y Cabrera Gómez (1985), dicho registro fue más allá al impulsar un tipo de análisis con base en datos obtenidos mediante la aplicación de cuestionarios motivacionales para el trabajo y para diferentes grupos ocupacionales en el ámbito nacional. En ellos se encontraron referencias directas de psicólogos como McClelland, Herzberg, además de Hackman y Lawler, quienes a comienzos de 1971, casi una década atrás, desarrollaron cuatro condiciones motivacionales básicas de un puesto de trabajo: variedad, autonomía, retroalimentación e identidad de la tarea (Hackman, 1971).

Tomando en consideración lo anterior, Toro Álvarez y Cabrera Gómez desarrollaron una serie de caracterizaciones motivacionales para diferentes grupos profesionales, vinculados a varias entidades: el Instituto Agropecuario (ICA), Instituto de Seguros Sociales, Interconexión Eléctrica S.A (ISA), Instituto Nacional de Educación Media (INEM de Medellín), Policía Nacional y Universidad de Eafit. También se hizo el perfil motivacional de bachilleres agropecuarios de varias regiones del país, contadores públicos, ingenieros, médicos y odontólogos, secretarías, agentes de policía, empleados administrativos, entre otros (Toro y Cabrera, 1985).

## 6.2. El clima organizacional como dispositivo de optimización

A juzgar por las fuentes disponibles (Sudarsky, 1974), en la mitad de la década del setenta, caracterizada por el agotamiento del periodo conocido

como el Frente Nacional, la conflictividad entre trabajadores y empleados, el acelerado proceso de urbanización (Palacios, 2008) y el incesante flujo poblacional del campo a las ciudades en busca de nuevas fuentes de empleo (El Tiempo, 1997), se fue promoviendo una nueva articulación entre la motivación como campo de estudio de las relaciones humanas desde una base experimental y el concepto de “clima organizacional” como fenómeno igualmente cuantificable. Este concepto fue señalado por primera vez a finales de la década del treinta por el psicólogo social alemán Kurt Lewin (1939), para quien la interacción entre el ambiente y los individuos definía las formas de comportamiento y el “clima social”.

Partiendo de lo esbozado por Lewin, Sudarski afirmó que dicho clima organizacional era definido, en primer lugar, como el reflejo de una situación grupal de motivación que obedecía a diferentes patrones de comportamiento y como consecuencia de las necesidades sociales. En segundo lugar, lo concebía como parte de las percepciones que el individuo tenía de la organización para la cual trabajaba (Lewin, 1939). En síntesis, este debía determinar la manera como las políticas y prácticas administrativas, la tecnología y la toma de decisiones se traducían en el comportamiento de los equipos y las personas que presuntamente eran influenciadas por dichas políticas y prácticas.

Esto último se anudó con la discusión sobre los recursos humanos y con el creciente imperativo de la competencia en las empresas colombianas, ya vislumbrado en la anterior década por Ramírez Cardona. Se trataba de establecer un nexo entre los objetivos organizacionales con los individuales. Estimular y suscitar en los individuos la energía, la excelencia, el compromiso, el optimismo y la motivación desde la exigencia y el éxito acarreado por el trabajo continuo, se fue vinculando con la necesidad de fomentar la cultura de los objetivos y la competitividad empresarial en las grandes compañías colombianas, promovida por centros académicos como la ya mencionada Escuela de Administración Pública y la Universidad de los Andes. También se trataba de incorporar una norma de comportamiento individual y organizacional que pretendiese empujar la voluntad de supervivencia, aguante y tenacidad en los trabajos desempeñados, hasta el límite de lo posible, para extraer al máximo las capacidades individuales y colectivas.



Tomando como base lo planteado por Laval y Dardot, aquel ideal de supervivencia y adaptación permanente de las organizaciones, aquella especie de competencialismo laboral, desarrollado en primer lugar en la Escuela de Administración Pública durante la década del sesenta y en Universidad de los Andes una década después, fue deudor del pensamiento que desarrolló el publicista y editorialista norteamericano Walter Lippmann a finales de la década del treinta. Para este último, según Laval y Dardot (2013), se requería un crecimiento permanente en las capacidades de adaptación en los modos de vida y en las mentalidades dentro de un orden económico variable. En el caso colombiano, aquello fue consolidándose a mediados de la década del setenta, justo en un momento en que comenzaba a experimentarse un primer síntoma de desindustrialización en el país (Clavijo et al., 2012). Por ello se requerían soluciones ingeniosas que modificaran las estructuras organizacionales y las fibras más profundas de la subjetividad humana para hacerle frente a este escenario poco promisorio.

En vista de lo anterior, referenciando algunos aspectos de los desarrollos teóricos de otros autores estadounidenses como McClelland (1968) a finales de la década del sesenta, para Sudarsky el clima organizacional debía emerger como parte de una serie de motivaciones desplegadas en el ámbito laboral: necesidad de logro, de poder y de afiliación. La primera necesidad se definía como un deseo expresado espontáneamente para ejecutar, de la mejor manera posible, una labor determinada. Dicha labor debía ejercerse por la recompensa que el trabajo proveía en sí mismo y por el deseo de excelencia, antes que por la recompensa económica. La segunda, señalando los desarrollos conceptuales del también psicólogo estadounidense D. J. Winter (1973),<sup>36</sup> un año antes del estudio realizado por Sudarsky, estaba definida como un deseo del individuo de controlar a los demás o de obtener control sobre los medios para influir en ellos. La tercera, y tomando como base las reflexiones de Elton Mayo sobre los grupos informales, se manifestaba como un deseo de afiliación y pertenencia al grupo, además de una preocupación por los sentimientos de amistad y de apoyo a través de las relaciones interpersonales.

---

<sup>36</sup> Para Winter la motivación de poder hacía referencia a la influencia ejercida por una o más personas sobre la conducta de otros de manera planificada y a través de cualquier medio.

Lo anterior reflejaba, en primer lugar, una influencia bastante evidente de la psicología organizacional norteamericana; en segundo lugar, ponía en evidencia una dinámica de contacto y apropiación relativamente rápida en relación con aquella producción teórica extranjera. En tercer lugar, dicha apropiación tuvo como uno de sus rasgos más característicos la mixtura de corrientes psicológicas con el ánimo de implementarlas en el medio local. Todo ello le llevaba a plantearse dos preguntas fundamentales: “¿Qué motivaciones tenían los individuos en el trabajo? ¿Cómo gestionar y desarrollar la motivación del recurso humano?” (Sudarsky, 1975, p. 6). Estos dos interrogantes reflejaban una clara intención de implementar estrategias de sondeo y de un movimiento de cuantificación y analítica de datos, a partir tanto de un ejercicio diagnóstico para detectar problemas de motivación como de una intervención sobre la subjetividad misma para obtener un cambio en las actitudes, valiéndose de la implementación de ejercicios “correctivos”.<sup>37</sup>

En el proceso de medición del clima organizacional elaborado en la Universidad de los Andes por Alberto Bravo, Víctor Manuel Hoyos y el propio Sudarski (Hoyos et al., 1974), se tuvo como referencia directa el estudio realizado en 1968 por los psicólogos Litwin y Stinger en la General Electric, el cual poseía varias dimensiones dentro del proceso de cuantificación: conformidad, responsabilidad, normas de excelencia, recompensas, claridad organizacional, apoyo, seguridad y salario (Litwin y Stringer, 1968). También se definieron varias etapas como parte de la prueba, aplicadas a una organización financiera estatal, una compañía manufacturera de bebidas, una empresa de cueros y una organización bancaria privada, ubicadas todas en la ciudad de Bogotá.<sup>38</sup> La muestra fue seleccionada de modo que cubriera una línea jerárquica desde la cabeza de la organización hasta la base, para un total de 234 personas encuestadas: presidente (1), alta gerencia (24), equipos de apoyo a la alta gerencia (31), mandos medios (41), personal de oficina (73), supervisores (17), obreros (47) (Litwin y Stringer, 1968).

---

<sup>37</sup> Para Foucault la noción de gubernamentalidad se refiere al objeto de estudio de las maneras de gobernar, a partir de dos ideas básicas. La primera de ellas definida por las instituciones, procedimientos, análisis, reflexiones, cálculos y tácticas que permiten ejercer esta forma de poder. La segunda, definida por la gubernamentalidad, permite el encuentro entre las formas de dominación sobre los otros y sobre sí mismos (Castro, 2011).

<sup>38</sup> En la fuente consultada no se especifica cuáles son las entidades a las que se les aplicó el modelo de medición. Ver Sudarsky (1975).

La primera de dichas etapas consistía en determinar los grupos o los individuos a quienes se aplicaría aquella prueba, definida por él como la prueba *TECLA*, además de definir las áreas relevantes con base en el conocimiento de la organización. La segunda era precisar las variables del análisis (sexo, educación, antigüedad, salario, unidad de trabajo, nivel jerárquico, región donde trabajaba) e identificar las necesidades como parte de un primer ejercicio exploratorio. La tercera etapa de la medición del clima organizacional era el diseño que, a su vez, estaba subdividido en otra serie de procesos: desarrollo de un marco teórico y de la hipótesis, adaptación del instrumento de medición y procesamiento de la información. La cuarta etapa consistía en la implementación y administración directa del cuestionario. La quinta era el procesamiento de los datos. La sexta era el análisis de los datos para determinar qué aspectos del clima organizacional estaban bajos, como por ejemplo el de los propósitos de excelencia. La octava era el plan de acción, consistente en el diseño de una estrategia de desarrollo organizacional en la que se determinarían los objetivos de cambio y, de acuerdo con el diagnóstico, se realizarían las intervenciones posibles. La novena era la efectiva implementación y la décima era la medición subsecuente del clima organizacional (Litwin y Stringer, 1968).

Una vez obtenido el diagnóstico a través del procesamiento y la graficación de los resultados, se realizó el proceso de retroalimentación con los empleados, además de la ejecución de un plan de reestructuración de las empresas. En términos generales, cada una de estas etapas desagregadas y sistematizadas en procedimientos tan específicos, reflejaba una intención evidente de hacer de los lugares de trabajo una especie de laboratorio social que operara en función de unos objetivos específicos, unos criterios de observación, clasificación, experimentación, diseño y optimización. Se pretendía que los datos arrojados se pudiesen identificar, computarizar y evaluar los resultados de las intervenciones, haciendo las correcciones pertinentes desde el plano psicológico-administrativo.

De modo que la identificación de variables desde el plano organizacional, el control de las muestras, la medición de la capacidad de cambio, la elección cuidadosa de criterios de selección, la predicción de los resultados y la elaboración de recomendaciones para la optimización y excelencia en las labores desarrolladas en las organizaciones, se fueron articulando en conjunto, desde la segunda mitad de la década del setenta

en adelante, con el propósito de acentuar sólidamente la satisfacción, la capacidad de cambio y los niveles de bienestar desde el plano psicológico-organizacional. Dicha disposición para medir el clima organizacional y pregonar la capacidad de adaptación se fue consolidando durante la década del ochenta, justamente cuando se hicieron más evidentes la disminución del crecimiento económico y la contracción en la generación de empleos. El crecimiento económico del PIB en la década del sesenta había sido del 5,1 % anual promedio, en la década del setenta fue del 5,5 %, mientras que en la siguiente fue de tan solo 3,2 %. A su vez, la tasa de desempleo aumentó del 8,1 % en 1981 al 13,8 % en 1985, a la vez que se disparó el empleo informal (Perry, 1990).

Dicho de otro modo, ante el aumento de la movilización y polarización entre empleadores y trabajadores, sumado a la contracción del gasto social por habitante y al aumento en las cifras de desempleo (Perry, 1990), una de las respuestas consistió en poner en marcha un proyecto de reingeniería organizacional. A modo de ilustración, a finales de 1987, Octavio García, docente de la Facultad de Administración de la Universidad del Valle, desarrolló un modelo de autodiagnóstico del clima organizacional. Para ello diseñó un instrumento guía con el fin de llevar a cabo una serie de entrevistas personales con preguntas como las siguientes:

¿Qué opinión tiene de la empresa? ¿Conoce usted los objetivos generales de la empresa? ¿Cómo percibe usted el ambiente general? ¿Siente usted presión en su trabajo? ¿A través del trabajo usted desarrolla los objetivos personales? ¿Cómo se siente en la empresa?" (García, 1987, p. 75).

En general, las preguntas giraban en torno a las siguientes variables: características de la gente, conocimiento de los objetivos, participación en la fijación de los objetivos, compromiso para el logro de los objetivos, percepción del ambiente, presión en el trabajo, evaluación sistemática, logro de objetivos personales, motivaciones percibidas, entre otras.

Uno de los aspectos más llamativos del planteamiento de García fue la relación establecida entre dicho concepto de clima organizacional y el concepto de factor humano. A comienzos del anterior capítulo se expuso cómo aquel factor humano se vinculó con la gestión de la falla, el error, la falta y la psicotecnia como herramienta de detección de aptitudes en los trabajadores. Se trataba de un enfoque de culpabilización del individuo en la generación de accidentes laborales. Mientras que el enfoque del

recurso humano se orientó más en dirección a la iniciativa, la motivación y el compromiso del individuo en situaciones particulares dentro del ámbito laboral, además de una inquietud por los aspectos ambientales y sociales (Dejours, 1998).

Lo anterior fue instaurando una relación entre tres perspectivas: una psicológica, orientada hacia los aspectos psicotécnicos, actitudinales y formativos; otra sociológica, encauzada hacia el estudio del trabajo como un fenómeno social; y, finalmente, la psicossociológica que se ocupaba de las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades del trabajador, además de las condiciones personales que influían en la salud mental del trabajador. De acuerdo con Alonso Arenal (1987), los determinantes básicos de dichos fenómenos psicosociales en el trabajo eran dos: en primer lugar, las mentalidades, es decir, la estructura psicológica interna. Dichas mentalidades estaban, a su vez, compuestas por tres elementos. Normas de evaluación: eran los valores morales, económicos, religiosos, científicos, morales y artísticos. Conocimientos cosmológicos: definidos como los conocimientos técnicos, científicos, morales y humanos. Normas de comportamiento: eran los modelos, reglas de dicho comportamiento que servían de referencia y permitían evaluarlos y hacerles seguimiento (Alonso Arenal, 1987).

Luego de las mentalidades venían, en segundo lugar, las motivaciones. Hasta ahora el análisis de las motivaciones giró en torno a los incipientes desarrollos teóricos de autores como López y De Madariaga durante la primera mitad del siglo. Luego se hizo énfasis en sus bondades a través de dispositivos de medición y de intervención desde las décadas del sesenta y setenta en adelante. Sin embargo, en 1987 los planteamientos de Alonso Arenal consistieron en una previa definición y clasificación de las motivaciones heterogéneas no solo como condición para una intervención más exitosa y detallada, sino también como una forma de objetivar el recurso humano desde una perspectiva psicosocial.

En resumen, para él existían las motivaciones objetivas y subjetivas. Las primeras eran impulsadas por acciones exteriores al individuo, mientras que las segundas valoraban sus fuerzas interiores. La concepción objetivista distinguía tres clases de motivaciones: la motivación-necesidad, que consistía en el conjunto de condiciones ambientales que imponían

vías obligadas al comportamiento del individuo en cuanto a lo biológico, lo cultural y lo organizacional. Las motivaciones-aspiraciones, las cuales se traducían en tensiones y objetivos inducidos por fenómenos colectivos como las normas y los estereotipos sociales. Las motivaciones-artificiales, denominadas también como incentivos o estímulos institucionalizados por el medio exterior. La concepción subjetivista se centraba en los factores internos y en los deseos, constituidos en la fuente principal de las iniciativas individuales (Alonso Arenal, 1987).

Finalmente, luego de la motivación como determinante de los fenómenos psicosociales en el trabajo estaban las interrelaciones humanas entre compañeros, y entre subordinados y jefes (Alonso Arenal, 1987). Si bien la aplicación de este tipo de enfoque psicosocial fue bastante incipiente en el país, ya existía un consenso en la OIT y la OMS desde 1984 sobre los factores psicosociales y su presencia en todos los lugares de trabajo (Kalimo et al., 2014). En síntesis, los factores de riesgo psicosocial correspondían a interacciones entre, por un lado, el trabajo, medio ambiente, satisfacción en el trabajo, condiciones de la organización; y, por otro lado, las capacidades del trabajador, las necesidades, las cultura y la situación personal y afectiva (Alonso Arenal, 1987).

Desde otro ángulo, para autores como García (1987), los diagnósticos administrativos, constituidos en una herramienta por medio de la cual se identificaban los aspectos fuertes y débiles de la organización, servirían para introducir cambios que la mantuviesen vigorosa frente a un panorama social crecientemente competitivo en lo económico. Se trató de remodelar los comportamientos para optimizar rendimientos y para intentar establecer unos mayores niveles de sinergia entre los objetivos individuales, organizacionales y socioambientales. Es interesante notar cómo la implementación de este tipo de dispositivo se puso en marcha en una época de crisis y necesidad de una cierta “supervivencia económica” (García, 1987, p. 75), valiéndose de premisas psicológicas como la motivación, el bienestar y la realización personal de los trabajadores. Tal como se constató en el tercer capítulo, si con las pruebas psicotécnicas el objetivo fue establecer un sistema de monitoreo y de filtro que anticipara y sistematizara las aptitudes laborales, la definición, clasificación y medición de la motivación, el clima organizacional pretendió hacer hincapié en la intervención, gestión y optimización de las actitudes de los trabajadores ya incorporados al mercado laboral (Giraldo y Valencia, 1993).

Adicionalmente, a comienzos de la década del noventa fue haciéndose más palmaria la presencia de las evaluaciones de desempeño para la calificación de las aptitudes y actitudes laborales. Por ejemplo, para Calle Correa et al. (1991), si la idea era mejorar el clima laboral de las empresas privadas de Medellín a comienzos de dicha década, este dispositivo evaluativo tomó fuerza como una manera de favorecer el desarrollo y el control del personal, midiendo la calidad del desempeño y los niveles de satisfacción. Este dispositivo organizativo-psicológico debía determinar con certeza el valor que un individuo demostraba respecto de la organización, así como el conocimiento de sus capacidades, cualidades y facetas de carácter conductual. De acuerdo con la información arrojada en las encuestas aplicadas por las autoras a veinte individuos de una empresa privada de Medellín (no se determina a qué empresa se refieren), existía una relación estrecha entre satisfacción, clima laboral y rendimiento.

Por consiguiente, el menor rendimiento en trabajadores con más de diez años de permanencia en una organización obedecía, según ellas, a las garantías laborales que hasta ese entonces brindaba la legislación laboral colombiana (Calle Correa et al., 1991). Cabe anotar cómo este tipo de aseveraciones se llevaron a cabo en un contexto caracterizado por la puesta en marcha de una nueva legislación laboral proclive a la flexibilización (Gómez Vélez, 2014). A manera de ilustración, la Ley 50 de 1990 tuvo como consecuencia la liberación de las presuntas rigideces del sistema laboral a través de la legalización de los empleos temporales, contratos a término fijo y diversas modalidades de subcontratación, con el fin de mejorar las también supuestas condiciones de “competitividad” de las empresas colombianas. En el artículo 3, por ejemplo, se mencionó que los contratos a término fijo no podían ser superiores a tres años, siendo renovables indefinidamente (Congreso de la República, Ley 50, 1990).

### 6.3. Calidad de vida e imperativo de felicidad en el trabajo

El principio de la inestabilidad laboral propició un tipo de gestión de la mano de obra a partir de las nuevas necesidades de productividad y competitividad. Al vincular satisfacción, clima laboral, prácticas evaluativas y rendimiento, pareció advertirse una cierta convicción centrada en el espectro de la incertidumbre laboral como promotora de acciones eficientes y

rápidas. La comodidad otorgada por la estabilidad se representó como un aspecto desencadenante de prácticas improductivas, “paquidérmicas” y presuntamente conformistas (Calle Correa et al., 1991, p. 61). Si en principio la satisfacción y el clima organizacional se articulaban de manera inextricable con la motivación como disposición psicológica, a finales de siglo esta correlación explícita entre clima y rendimiento recurrió cada vez más a la necesidad permanente de adaptabilidad y tensión mental como fuente de supervivencia económica. En este marco de conciliación entre tensión y adaptabilidad, la demanda de mayor esfuerzo, movilización en tiempo (Lipovetsky, 1994) y sentimiento de urgencia tuvo como correlato la necesidad de enarbolar el concepto de calidad de vida en el trabajo como forma de atenuar los efectos psicológicos negativos.

Durante la década del sesenta el concepto de calidad de vida se asoció en la psiquiatría estadounidense con la psicosis. Particularmente se vinculó con la salida de los hospitales psiquiátricos de un contingente de individuos que buscaron construir una vida fuera del asilo. De acuerdo con Erhenberg (2000), el concepto de calidad de vida se extendió luego a dos tipos de trastornos considerados como crónicos a partir de la década del ochenta: la ansiedad y la depresión. Dicho concepto comenzó a remitir a lo que percibía interiormente el individuo, al bienestar y la satisfacción, además de orientar la atención hacia la globalidad del paciente (Erhenberg, 2000). En el plano laboral, autores nacionales como Toro Álvarez (1991) definieron la calidad de vida en el trabajo a partir de la percepción subjetiva del individuo, dependiendo de variables como la experiencia en el trabajo y el nivel de educación. Señalando los análisis desarrollados por los psicólogos organizacionales norteamericanos Philip H. Mirvis P y Edward E. Lawler, en una publicación del año 1984, Toro planteó que los criterios de calidad de vida en el trabajo eran diversos debido a la concepción que de ella tenían diferentes disciplinas y a las nociones cambiantes de empresas y empleados (Mirvis y Lawler, 1984).

Más allá de ello, existían dos aspectos comunes a una definición de calidad de vida en el trabajo: la primera, relacionada con las características del trabajo y del ambiente de trabajo que afectaba la vida laboral de los empleados; y, la segunda, relacionada con los criterios de seguridad y bienestar. En general, ambos autores norteamericanos, retomados por Toro, definían la calidad de vida en el trabajo como aquella que atraía la vinculación de los empleados, los entrenaba, los desarrollaba, los promovía,



les proporcionaba experiencias enriquecedoras y los invitaba a participar en decisiones relativas con el puesto que ocupaba, además de proveerles un trato justo (Mirvis y Lawler, 1984). Tomar en consideración estos elementos contribuía, según Toro, a evitar las enfermedades mentales, el alcoholismo, la corta esperanza de vida y la poca participación en la vida comunitaria. A pesar de que para él no existía mayor compromiso por parte de las empresas colombianas a la hora de asumir esta “causa” (Mirvis y Lawler, 1984, p. 39), era necesario preconizar los beneficios de la calidad de vida en la potencialización de rendimientos, capacidades, talentos, aptitudes y bienestar del individuo, atravesando las barreras estrictamente laborales.

Si bien en esta definición se advierten similitudes evidentes respecto de lo planteado por autores como Mayo y especialmente McGregor (1997) en relación con el asunto la optimización de los talentos, capacidades y esfuerzos, también se plantearon algunas diferencias respecto de otro tipo de prácticas analizadas hasta ahora. Si para Sudarsky (1975) el clima organizacional se enfocaba en las motivaciones y percepciones que el individuo tenía de la organización para la cual trabajaba,<sup>39</sup> la calidad de vida se refería a una especie de relación económica, social y psicológica entre la organización, la comunidad y los empleados.

Dicho en otros términos, Toro se valió de lo planteado por los psicólogos norteamericanos Davis y Cherns (1975) para afirmar que, a diferencia de aquellas categorías calculables, medibles y objetivables desde un lenguaje estadístico y matemático como “motivación”, “satisfacción” y “clima organizacional”, la calidad de vida en el trabajo permitía observar fenómenos mucho más generales, dinámicos y que tomaran en consideración las necesidades conjuntas del trabajador, el empleador y la comunidad, vistos como potenciales consumidores. Se trataba de concebir las organizaciones como estructuras mucho más complejas que simples entidades biológicas sin pasado, futuro o capacidad de modificarse y, por tanto, fácilmente medibles y cuantificables (Toro Álvarez, 1991). Del mismo modo que el trabajador necesitaba ser creativo, participativo y, por lo tanto, productivo y eficiente, aquellos requerimientos debían asentarse en

<sup>39</sup> Esta definición que alude al clima organizacional como un asunto ligado con las percepciones, fue adoptado, a su vez, de los desarrollos teóricos del Francis Cornell (1955). Para él, el clima organizacional partía de una mezcla de percepciones que los individuos desarrollaban en una organización, con relación a los compañeros, de modo que las percepciones definían dicho clima.

un trasfondo psicológico de bienestar y sobre todo de anhelo de felicidad en los planos laboral y doméstico.

Precisamente en los anteriores capítulos de este libro, el concepto de felicidad fue retomado como parte de los programas ergoterapéuticos a mediados del siglo xx. Al mismo tiempo se convirtió en un elemento indispensable para lidiar con padecimientos como la neurosis y el estrés dentro de la emergente cultura del yo de las décadas del sesenta y setenta. A finales del siglo y en el siguiente (El Tiempo, 2016), este mismo estado de ánimo fue reclamado como parte de una herramienta de la administración del personal, un factor clave para el desarrollo organizacional y la mejora de la calidad de vida laboral.

La felicidad se fue articulando al proyecto de maximizar los beneficios empresariales, un activo para facilitar ciertas estrategias y proyectos, además como una manera de conminar los rigores del ambiente laboral. En pocas palabras, la felicidad se fue convirtiendo en una forma de capital al cual se empezó a recurrir en una situación “inestable y hasta turbulenta” (Davis, 2016, p. 136). La justificación de la felicidad en un periodo caracterizado por la progresiva apertura de los mercados, el incremento del desempleo, sumado al proceso de desindustrialización (López, 1997) experimentado ya desde la segunda mitad de la década del setenta, también tuvo su reverso en la supuesta desmotivación ocasionada por el fenómeno del desempleo. A ello se le agregó la inestabilidad laboral que aquejaba a un creciente contingente de colombianos (García, 1987), además de un aspecto de enorme relevancia a finales de siglo como la jubilación. La iniciativa tendiente a fomentar la calidad de vida y los sentimientos de felicidad y avenencia en el trabajo se fue instaurando en medio de un contexto sociolaboral que ponía en evidencia lo contrario: desempleo, inestabilidad laboral, estrés, antagonismos de clase y persecución contra los trabajadores organizados (Castaño González, 2015b).

## **6.4. La jubilación y la vejez: un nuevo horizonte de intervención psicológica**

Esta preocupación psicológica respecto de la jubilación, a mediados de la década del ochenta, puso de presente una nueva forma de delimitar las fronteras entre lo productivo y lo improductivo. Si lo analizado hasta ahora

giró alrededor de una analítica sobre el factor humano, la motivación y el clima organizacional como forma de gestionar el bienestar psíquico y, por ende, estimular prácticas productivas, el fenómeno de la jubilación acreó una forma psicológica diferente de tramitar el retiro forzado. Frente a la posibilidad de modificar comportamientos en función de extender y optimizar el ciclo vital-productivo de los individuos en el mercado laboral, el escrutinio psicológico de este sector poblacional también reveló una visión determinista frente a la finitud misma de la fisiología humana, una representación ligada a la inexorabilidad del deterioro físico y sus impactos emocionales.

La experiencia de la juventud, vista como bien supremo (Castaño González, 2013) en una sociedad crecientemente regida por los marcos de la competencia desbordada,<sup>40</sup> cambiante en el plano laboral y con un aumento en la expectativa de vida a finales del siglo xx (Ministerio de Salud, 2013), trajo aparejada la necesidad de naturalizar y gestionar los efectos mentales de aquel tránsito hacia el retiro. De acuerdo con Peralta Gómez (1986), si las ciencias se habían inclinado por tratar los aspectos físicos, legales y económicos de la jubilación, el abordaje psicológico del proceso de jubilación había sido poco explorado. Por eso, para el psicólogo interesado en estos temas debía ser significativo integrar dentro de sus estudios las incidencias que tenía este hecho en la empresa. Al mismo tiempo se lo invitaba a analizar las consecuencias que este fenómeno entrañaba en el plano social, debido a la cada vez mayor cantidad de personas que alcanzaban la edad de jubilación. En Colombia se calculaba que existían 500 mil personas pensionadas en 1980, lo cual correspondía al 5,3 % de la población activa (Peralta Gómez, 1986). A esta situación se le añadía, en primer lugar, el ya referido fenómeno del desempleo, lo que suponía un número cada vez mayor de personas marginadas del mercado laboral. En segundo lugar, Peralta señalaba la irresponsabilidad del Estado colombiano para detener la corrupción de aquellos encargados de manejar los fondos para los jubilados.

---

<sup>40</sup> Si bien la presente investigación posee un carácter evidentemente histórico, no deja de ser llamativo que en la actualidad la preocupación por la productividad y el envejecimiento poblacional continúa siendo parte de la agenda de ciertos organismos multilaterales como el Banco Mundial. Para ampliar información, consultar el siguiente enlace: <http://www.bancomundial.org/es/news/feature/2016/09/05/uruguay-como-afecta-pais-envejecimiento-poblacion> Ver también: Restrepo (2015).

La asociación entre la inactividad y la frustración también trajo como consecuencia la objetivación misma del jubilado desde el plano psicológico. Según ella, si el trabajo conllevaba el otorgamiento de una identidad (Sennett, 2000), un rol social y un itinerario laboral desempeñado durante décadas, verse despojado de aquella rutina implicaba un sobrante de tiempo y una pérdida de autoestima. La experiencia de la inutilidad y la pérdida de autoridad comenzaron a advertirse como fenómenos asociados con la falta de respeto por sí mismo, debido a la disminución en su capacidad económica. En este caso, la insolvencia financiera del individuo y su inactividad fueron vistas como un desencadenante del quebranto psicológico. De modo que la objetivación de los comportamientos de los jubilados también estuvo estrechamente relacionada con las modificaciones de las dinámicas en el plano privado-familiar. Así, el aumento del tiempo libre comenzó a verse como un fenómeno poco deseable, ya que presuntamente suscitaba una serie de sentimientos negativos.

Si el ocio fue objetivado como una fuente de improductividad durante la vida laboral activa, en la etapa de jubilación el tiempo libre y el ocio, establecidos como estilo de vida, fueron vistos como un factor de riesgo, una amenaza para la estabilidad familiar y mental. Copar dicho tiempo con una actividad “útil” y distribuida provechosamente durante el día, sustituir la actividad laboral por otros quehaceres cotidianos, también contribuiría a mantener la autoestima y la motivación del jubilado como integrante de la sociedad. Es interesante notar que el anhelo de “rejuvenecimiento” proporcionaba toda una terapéutica orientada al aprendizaje permanente, al mantenerse “siempre activo laboralmente”, pero ya con propósitos distintos. Esta especie de *juvenismo* (Redeker, 2017, p. 47) consistente en la adulación a la velocidad, productividad e intensidad como alternativas de vida, propias de la población joven, comenzó a contrastar con la idea de la vejez ligada con la entropía, la decrepitud y, por tanto, la improductividad.

Mientras el estilo de vida asociado con el ideal de un trabajador joven se identificó con valores “deseables” como disposición al cambio, creatividad, motivación, disposición a asumir riesgos, capacidad física e intelectual, amor por las transformaciones tecnológicas y disposición para el aprendizaje permanente; el trabajador veterano, asociado con las personas de más edad, cercanas a la jubilación (o el jubilado mismo), se identificó con lo contrario a dichos valores presuntamente “deseables”. Por ello se les recomendaba a las personas de edad de pre-jubilación o

ya jubiladas tener contacto con otras personas y desarrollar el hábito de la lectura, dedicarse al deporte, al arte, la decoración, la modistería, la contabilidad, el comercio, a estudios técnicos, a labores del campo o a actividades socioculturales (Peralta Gómez, 1986). Se recomendaba que las empresas realizaran cursos destinados para los prejubilados, en los cuales se debía brindar orientación de tipo legal, social y psicológico, además de contemplar aspectos como: solución de problemas, toma de decisiones, manejo de conflictos y relaciones familiares.

También se exhortaba para que, ante los problemas de los jubilados y sus necesidades psicológicas y económicas, se hiciera énfasis en la necesidad de formar organizaciones de tipo cooperativo con sistemas de administración por objetivos, además de programar actividades recreativas que colmasen los intereses y necesidades de los individuos. Peralta Gómez (1986) señalaba que se había realizado un estudio para conocer actitudes, intereses y expectativas hacia el retiro por jubilación en una muestra de empresas públicas y privadas de Bogotá, en las cuales se encontró: un desconocimiento de los aspectos legales relacionados con la jubilación, gran preocupación debido a la disminución de los ingresos al jubilarse y deseos de recibir orientación y capacitación para poder adaptarse a la nueva situación.

A partir de lo anterior, y tomando en consideración el concepto de *efecto bucle* desarrollado por Ian Hacking (2001), al clasificar las actividades y atributos de los trabajadores de edad avanzada, o bien los jubilados, se modificaba la forma en la cual aquellas personas se percibían a sí mismas, como se podía advertir en aquella muestra realizada en Bogotá en una serie de empresas privadas y públicas. Para reafirmar lo anterior, la autora afirmaba que la creación y atribución de aquellos antivalores desde las mismas empresas se veía reflejada en el desarrollo de un sentimiento de incapacidad mental por parte de este sector poblacional.

En resumen, el ideal de juventud y de adaptación permanente contribuyó a minar el valor de la experiencia albergada en las poblaciones mayores. De acuerdo con Luis Alfonso Ramírez (1968): “Se asoma la posibilidad de la demencia senil y sus trastornos intelectivos, su escasa agilidad física y psíquica, el torpe entendimiento, las dificultades de establecer comparaciones o juicios” (p. 93). Así, la vejez empezó a ser vista no solo como un signo del ideal de progreso y del bienestar, de la placidez

que representaba el retiro forzoso; sino que también se hizo visible una cierta desaprobación ligada con las presuntas asperezas del carácter, su supuesto desinterés hacia el prójimo y la inmersión en las simples necesidades vegetativas, anhelo de desarraigo y ausencia de estímulos en la vida (Castaño González, 2013).

Para finalizar este capítulo, si bien en López y De Madariaga, además de otros autores mencionados en el anterior capítulo, aspectos como la motivación estuvieron presentes en sus planteamientos, durante la segunda mitad del siglo xx (especialmente a partir de la década del setenta, bajo el auspicio de instituciones educativas como la Universidad de los Andes), fue mucho más evidente y detallada esta concepción del individuo concebido como un actor sobre el cual debía medirse, calcularse y suscitarse un conjunto de conductas motivacionales.

De la mano con lo anterior, también se constató que a partir de mediados de la década del setenta se fue promoviendo, en primer lugar, una nueva articulación entre la motivación como campo de estudio de las relaciones humanas, desde una base experimental y cuantificable, con el concepto de “clima organizacional”. La matematización y el trabajo de campo se constituyeron en una serie de fórmulas algorítmicas más precisas a la hora de procurar gestionar y reconducir al personal en el ámbito laboral. A partir de la década del setenta, dicha gestión empezó a descansar en los imperativos de la excelencia, el compromiso y la competencia en las empresas colombianas, con el propósito de extraer al máximo las capacidades individuales y colectivas. Lo anterior respondió a un mayor nivel de circulación, filiación y apropiación conceptual de la psicología organizacional estadounidense en el ámbito de la producción nacional, especialmente en centros educativos como la Universidad de los Andes.

En segundo lugar, a partir de la década del noventa, en un momento de crisis económica y de aumento en la tasa de desempleo, la búsqueda de la felicidad se constituyó como una herramienta para gestionar el clima organizacional y mejorar las posibilidades de producción del personal de las empresas. En ese sentido, la felicidad se concibió como un estado emocional deseable para la plenitud individual y colectiva, y se fue estableciendo en una especie de estrategia destinada a garantizar la estabilidad emocional, la productividad y la cohesión en los lugares de trabajo. Esta perspectiva orientada a incorporar estándares de calidad de vida, buen

clima organizacional y felicidad en el plano laboral entrañó una especie de misión administrativa, una campaña destinada a conminar cierto tipo de desajuste que presuntamente atentaba contra los intereses del capital y alentaba los conflictos de clase.

Tal como se ha mencionado en lo largo del libro, esta intención por armonizar voluntades, por gobernar y calibrar emociones tuvo como trasfondo un contexto quizás no “tan feliz”, lleno de tensiones, beligerante, resistente a los códigos, los tiempos y las demandas psicológicas en el ámbito laboral. En tercer lugar, la juventud se erigió en un valor absoluto, un estado de la vida enaltecido y posicionado como modelo a seguir para mejorar los estándares de productividad.

La capacidad de cambio, velocidad y adaptabilidad de la mano de obra se fue asociando con la vitalidad otorgada por la juventud y la capacidad de aumentar los niveles de eficiencia. Se fue instaurando la obligación de extender este tipo de disposiciones actitudinales sobre el conjunto de la población trabajadora. Se trató de una especie de modelo de vida, de comportamiento y de acción cada vez más apetecible en el mundo del trabajo. Por tanto, todos los trabajadores debían estar en capacidad de rejuvenecerse periódicamente y evitar ser reciclados por el vertiginoso imperativo de la competitividad.

En cuarto lugar, ligado con lo anterior, la objetivación de la jubilación desde un plano psicológico se estableció, a partir de la segunda mitad de la década del ochenta, en una manera de abordar, gestionar y moderar los impactos del retiro forzoso. Tal cual se tuvo ocasión de analizar, si la inactividad fue vista como un tipo de comportamiento a corregir durante la vida activa desde el plano laboral, la etapa de la jubilación entrañó una forma alterna de objetivar dicho comportamiento. No se trató de avalar la inactividad absoluta. Más bien se pretendió observar, registrar y prescribir nuevas actividades para los individuos que ingresaban a la tercera edad y, por tanto, fueron vistos como un segmento poblacional problemático, reciclable y poco adaptable a las faenas socialmente catalogadas como productivas y rentables.

## 7. Consideraciones finales

Si bien la novedad de este libro reside precisamente en el planteamiento de preguntas problematizadoras en torno a una cierta forma de gobierno y de gestión anímica de los trabajadores en Bogotá y Medellín, también es posible plantearse futuras rutas de trabajo. Este libro abre nuevos campos de reflexión, nuevos interrogantes sociohistóricos con base en la interpretación de las fuentes disponibles que ahonden en temas poco explorados en Colombia, pero muy vigentes en el mundo contemporáneo, como los dispositivos motivacionales, el *coaching*, el *management* empresarial y el competencialismo laboral. Todos ellos ligados con lo que Christian Laval y Pierre Dardot (2013) definen como la nueva razón del mundo neoliberal; es decir, nuevas formas de subjetivación y de gestión de comportamientos proclives al potenciamiento de rendimientos en un contexto de creciente precariedad y competitividad.

Igualmente es posible abrir otras rutas de investigación histórica alrededor de un *objeto* de estudio asociado con el trabajo y los dispositivos psiquiátricos, lo cual también implicaría identificar un *sujeto* distinto al del simple trabajador, como es el caso de los internos en los hospitales mentales. Se trataría de dar cuenta, por ejemplo, de la relación entre el encierro manicomial con el trabajo, posicionado como un método terapéutico. Por consiguiente, si bien el objeto de estudio del libro no se centró de manera explícita en el análisis de este tipo de prácticas manicomiales, también es cierto que explorar el vínculo entre aquellas prácticas y el trabajo implicaría volcar la atención sobre el reverso de lo examinado en los dos primeros capítulos. Dicho en otros términos, a pesar de que en la primera parte de este libro el análisis giró en torno a la forma como el exceso de trabajo acarrió una serie de objetivaciones sobre las dolencias mentales, desde la neurastenia hasta el estrés, en una futura investigación histórica valdría la pena indagar no ya la manera en que el trabajo supuso un peligro por lo que era presuntamente capaz de desencadenar en sus excesos, sino por lo que ofrecía como reparador de la maquinaria mental y como estrategia de resocialización en los lugares de encierro (Patiño, 1978).

Tal como se pudo apreciar en el desarrollo de cada uno de los capítulos, se procuró realizar unas consideraciones finales, de las cuales vale la pena hacer una breve recapitulación. Antes de ello, es importante aclarar



varios aspectos. Primero, que no se trata de conclusiones definitivas, sino más bien de la identificación y formulación de puntos de reflexión que posibilitarán futuras pesquisas, quizás más exhaustivas, que susciten nuevas preguntas de investigación a partir de nuevas correlaciones entre las fuentes halladas. Segundo, en cuanto a los posibles interrogantes sobre la eficacia *real* de estos dispositivos psicológicos en el mundo del trabajo en Colombia durante el periodo propuesto, quizás sea importante aclarar que el presente libro no gira en torno a desentrañar si lo analizado hasta ahora funcionó o se ha desplegado *realmente* en el ámbito laboral colombiano. Esto último desborda los alcances de lo hallado hasta ahora.

En otras palabras, si en esta investigación histórica se examinó cómo se configuraron una serie de dispositivos a través de los cuales se pretendió psicologizar a los trabajadores colombianos, ello no significa sostener que efectivamente dichos “trabajadores fueron psicologizados”. Por ello el abordaje de una manera de pensar, unos programas, unos dispositivos, un conjunto de esfuerzos coordinados, unos objetivos definidos y unos instrumentos para alcanzarlos (en este caso alrededor de dicho proceso de psicologización) son parte de una realidad susceptible de historizarse, aunque no pretenda ser la “realidad en sí misma” (Foucault, 1982, p. 46).

En ese sentido se pudo constatar la forma en la que la neurastenia se objetivó como consecuencia de la civilización moderna, además como producto de los trabajos intelectuales a comienzos del siglo xx. La ampliación de otras categorías nosológicas como la psicastenia y la fatiga psicológica, en pleno proceso de urbanización e industrialización entre la primera y la segunda mitad del siglo xx en Colombia, acarreó la extensión de una serie de discursos sobre los presuntos padecimientos que aquejaban a un sector laboral específico: el trabajo físico de los obreros. Lo anterior entrañó una clara intención por extender el abanico de riesgos mentales a un espectro laboral cada vez más amplio, capaz de abarcar toda la pirámide social.

A su vez, dicho proceso de detección de dolencias mentales comenzó a desarrollarse, no solo desde la medicina sino también, y posteriormente, desde la psiquiatría, la psicología y la administración. Este tránsito de lo médico a lo psicológico tuvo como consecuencia una articulación cada vez más estrecha entre el ámbito laboral propiamente dicho con la esfera de la vida privada. En otras palabras, las esferas privada y doméstica

se fueron instaurando como un soporte de lectura capaz de anticipar y detectar riesgos en el plano de lo mental. También se constató una relación entre el deseo de maximizar la productividad laboral con los apuros psicológicos de la vida cotidiana.

A ello se le vino a agregar, por un lado, la incorporación cada vez más visible de los psicólogos en las empresas colombianas a partir de la década del setenta, con el fin de medir aptitudes, gestionar las emociones y las motivaciones de los trabajadores colombianos. Esto último significó un mayor nivel de intervención, apropiación y difusión de los saberes psicológicos y psiquiátricos en la esfera laboral. Por otro lado, también se examinó cómo emergió y se representó el estrés laboral y sus diferencias brumosas con la fatiga psicológica durante la segunda mitad del siglo xx.

A diferencia de lo examinado alrededor de la neurastenia a comienzos del siglo xx, la objetivación del estrés desde la psicología hizo que este padecimiento fuese situado en la frontera entre la experiencia de la enfermedad propiamente dicha, con la experiencia transitoria, apremiante, veloz y dinámica, propia del competitivo mundo del trabajo contemporáneo. Se procuró realizar un examen acerca de la forma en que la psicotecnia se constituyó, desde la década del cuarenta, en una estrategia de clasificación psicológica y detección de aptitudes para el trabajo, pero haciendo un recorrido biográfico desde la niñez y en relación con los intereses vocacionales. También se exploró la manera en que la evaluación cognitiva se instauró como una estrategia orientada a solucionar los problemas de disciplina y productividad en los lugares de trabajo en Colombia durante el periodo abordado.

Posteriormente se analizaron los principios ligados al enfoque del factor humano, la forma en la que fue abordado por autores como Alejandro López y César de Madariaga. También se constató el modo en que dicho enfoque se orientó hacia la caracterización de rasgos comportamentales proclives a los accidentes laborales, además de dar cuenta, a partir de la segunda mitad del siglo xx, de la conducta psicológica individual del líder de empresa y su correlación con el aspecto físico. De igual forma se hizo evidente que, a partir de la década del sesenta, aspectos como la satisfacción y la motivación fueron cobrando mayor fuerza en las discusiones del factor humano. Este último ya no fue abordado desde el punto de vista de la falla o el error de manera exclusiva, sino como un recurso a gestionar.

Luego se procuró brindar mayores detalles sobre la implementación de los dispositivos motivacionales y del clima organizacional, establecidos como estrategias de cálculo y medición a partir de la década del setenta. Se pudo verificar que a partir de la década del noventa, el imperativo de la felicidad, la adaptabilidad, la juventud y la jubilación también se erigieron en objetos de análisis y de estrategias psicológicas de gestión y subjetivación desde el plano laboral.

De igual forma fue notorio que la objetivación de ciertas patologías como los complejos del proletario, además de los discursos sobre factor humano, motivación, amistad, clima organizacional y felicidad en el trabajo, comenzaron a desarrollarse justo en un contexto caracterizado por el paulatino proceso de desindustrialización, desempleo, informalidad y antagonismo de clase, expresado a través del incremento de la movilización de los trabajadores y una mayor capacidad organizativa. La intención de armonizar la voluntad y las emociones de la fuerza de trabajo, de optimizar las capacidades laborales valiéndose de estos dispositivos psicológico-administrativos, entrañó entonces una especie de pugnacidad difícil de contrarrestar. El poder que procuraba instaurarse a través de este tipo de estrategias emergió como parte de una intención por domeñar una realidad cada vez más difícil de reencauzar. Incluso fenómenos como el estrés y el ausentismo laboral parecieron constituirse en una respuesta psicofisiológica a las complejas relaciones laborales durante la segunda mitad del siglo xx. Ambos fenómenos se orientaron a atenuar la velocidad, los ritmos y las crecientes exigencias emocionales en un mercado laboral cada vez más competitivo e inestable.

De acuerdo con lo desarrollado en el libro, es posible plantear una última consideración sujeta a futuros cuestionamientos. La irrupción de ese proceso de psicologización (a diferencia de la medicina “somática” de la primera mitad del siglo xx), se ocupó de la gestión, tanto de la anormalidad como de la normalidad. Fue justamente en ese punto donde comenzó a residir su eficacia, al pretender funcionar como un mecanismo sofisticado de intervención y encauzamiento sigiloso sobre los diferentes planos de la esfera personal y laboral, más allá de aspectos prescritos por la legislación y la medicina del trabajo. En términos generales, dicha intervención comprendió dos ámbitos fundamentales a lo largo del siglo xx (y lo que llevamos del siglo xxi): la objetivación de la anormalidad desde lo patológico y la gestión de la normalidad desde lo psicológico.

Estas dos esferas de acción implicaron una extensión de los dispositivos “psi” en el mundo del trabajo y su consiguiente mediación durante todo el ciclo vital de los individuos, desde la niñez hasta la senectud. El recorrido por todo el ámbito biográfico fue acarreado una reconfiguración permanente entre lo normal y lo anormal, lo sano y lo enfermo, durante la segunda mitad del siglo xx. Con la objetivación de la enfermedad, desde la medicina hasta la psicología, se pretendió identificar y patologizar comportamientos que, de alguna manera, infringían el propósito de incrementar los rendimientos individuales y colectivos (para el trabajo intelectual y para el manual) como parte de un proyecto de desarrollo económico en el ámbito nacional. Mientras que los dispositivos psicológicos para el potenciamiento productivo, el pasado, el presente y hasta el futuro del individuo en su trayectoria de vida, se constituyeron en materia de un registro minucioso para la identificación de riesgos, el emplazamiento laboral a través del establecimiento de la orientación vocacional y las pruebas psicotécnicas, así como la gestión psicológica con el fin de suscitar estados emocionales de motivación, satisfacción, felicidad y hasta sensación de “amistad” y “rejuvenecimiento”.

La frontera cada vez más permeable entre la gestión de la anormalidad y la normalidad ha tenido como correlato un escrutinio mucho más detallado sobre un conjunto de experiencias, sentimientos y sensaciones ligados con la vida privada, en cuyo trasfondo se advierte la finalidad de neutralizar los conflictos de clase, maximizar rendimientos e instalar capacidades de adaptación en un mundo del trabajo donde el nivel de competitividad tiende a incrementarse y la inestabilidad laboral se torna más evidente. De allí la dificultad, pero por eso mismo la necesidad urgente, de historiar una práctica contemporánea, reinante en las actuales relaciones sociales en los contextos local y global, donde lo emocional se vuelve agenciable hasta en la fibra más íntima de la personalidad de los individuos, o “sujetos neoliberales”,<sup>41</sup> expuestos a subsistir y sobresalir en el actual mercado laboral.

# Referencias

- Actualidad Laboral. (1984). La excelencia en el manejo del personal. *Actualidad Laboral*, 4.
- Adler, A. (1948). *Le temperament nerveux. Éléments d'une psychologie individuelle et application a la psychotérapie*. Université du Québec a Chicoutimi. [http://classiques.uqac.ca/classiques/adler\\_alfred/temperament\\_nerveux/adler\\_temperament\\_nerveux.pdf](http://classiques.uqac.ca/classiques/adler_alfred/temperament_nerveux/adler_temperament_nerveux.pdf)
- Agamben, G. (2009). *Signatura rerum. Sobre el método*. Adriana Hidalgo editora.
- Agamben, G. (2015). *¿Qué es un dispositivo? Seguido del amigo y de la Iglesia y el Reino*. Anagrama. <https://revistas.unav.edu/index.php/anuario-filosofico/article/view/29125/24519>
- Agudelo, J. (1970). Un plan de seguridad industrial. *Protección y seguridad*, (1), 4-6.
- Aguilera, B. (1965). *El Test. Técnicas para la construcción de pruebas objetivas*. Editorial Pacífico.
- Alonso Arenal, F. (1987). Aspectos psicosociales de la prevención del riesgo en el trabajo. *Actualidad laboral*, 19.
- Álvarez Lalinde, M. (1964). País del ocio remunerado. *Fabricato al día*, 5(57), 7-19.
- Álvarez, M. T. y Cepeda Toro, L. (1990). *Factores que inciden en la elección ocupacional y su relación con la identidad vocacional* [tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Udea.
- Alzate Echeverri, A. M. (2007). *Suciedad y orden. Reformas sanitarias borbónicas en la Nueva Granada, 1760-1780*. Editorial Universidad del Rosario.
- Aquilino Schuren, N. (2004). *Cuerpo y salud mental en la problemática del trabajo* [tesis de maestría, Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales]. Repositorio Institucional UCES.
- Arango, M. (1983). La industria en Colombia, 1945-1953. *Revista Lecturas de Economía*, (12), 35-47. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/lecturasdeeconomia/article/view/19005/16232>
- Arango de Restrepo, G. (2004). *Sociabilidades católicas, entre la tradición y la modernidad. Antioquia, 1870-1930, Medellín*. Universidad Nacional de Colombia.

- Archila Neira, M. (1989). *Ni amos ni siervos. Memoria obrera de Bogotá y Medellín (1910-1945)*. Centro de Investigación y Educación Popular-CINEP. [https://www.revistacontroversia.com/index.php/controversia/article/view/424/pdf\\_204](https://www.revistacontroversia.com/index.php/controversia/article/view/424/pdf_204)
- Archila Neira, M. (1990). El uso del tiempo libre entre los obreros 1910-1945. *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura*, (18-19), 145-184. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/achsc/article/view/35909>
- Archila Neira, M. (2003a). *Cultura e identidad obrera. Colombia 1910-1945*. Centro de Investigación y Educación Popular-CINEP.
- Archila Neira, M. (2003b). *Idas y venidas, vueltas y revueltas: protestas sociales en Colombia, 1958-1990*. Instituto Colombiano de Antropología e Historia: CINEP.
- Ardila, R. (1988). Mercedes Rodrigo (1891-1982). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 20(3).
- Ardila, R. (1998). Orígenes de la psicología profesional en Colombia. La significación histórica del 20 de noviembre de 1947. *Revista Colombiana de Psicología*, 227-231.
- Armus, D. (2002). La enfermedad en la historiografía de América Latina Moderna. *Asclepio*, 2. <https://works.swarthmore.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1042&context=fac-history>
- Asensio Rodrigo, D., y Luque de Francisco, E. (1999). Una aproximación descriptiva a las publicaciones periódicas del Instituto de reeducación profesional de inválidos del trabajo. *Revista de Historia de la Psicología*, 20(3-4), 45-58.
- Atkinson, J. W. (1958). *Motives in Fantasy, action and Society: A method of assessment and study*. Van Nostrand.
- Ballet, G. (1911). *Neursathenia*. University Aveneu.
- Baritz, L. (1961). *Los servidores del poder. Historia del uso de la ciencia social en la industria norteamericana*. Ediciones Aurora.
- Barón, C. (1944). *Disposiciones reglamentarias y jurisprudencia*. Editorial de la Librería Voluntad, S. A.58
- Baudelot, C. y Gollac, M. (2011) *¿Trabajar para ser feliz? La felicidad y el trabajo en Francia*. Miño y Dávila Editores.
- Bauman, Z. (1998). *Trabajo, consumismo y nuevos pobres*. Gedisa editorial.

- Beltrán, A. (1972). *Comparación de la teoría de F. Herzberg sobre motivación, higiene y análisis de acuerdo a ella de una empresa colombiana* [tesis sin publicar, Universidad de los Andes].
- Berrios, G. (2008). *Historia de los síntomas de los trastornos mentales. La psicopatología descriptiva desde el siglo XIX*. Fondo de Cultura Económica.
- Billiard, I. (2002). Les Peres fondateurs de la psychopathologie du travail en butte a l' enigme du travail. *Cliniques Méditerranéenes*, (66), 11-29. <https://www.cairn.info/revue-cliniques-mediterraneennes-2002-2-page-11.htm>
- Binet, A. (1907). Le développement d l'intelligence chez les enfants. *L'Année psychologique*, 14(1).
- Bocanument, L. (1992). *Estresores laborales del personal de la salud*. Editorial Universidad de Antioquia- Facultad Nacional de Salud Pública.
- Boltanski, L y Chiapello, E. (2002). *El nuevo espíritu del capitalismo*. Ediciones Akal.
- Borja Gómez, J. y Rodríguez Jiménez, P. (2011). *Historia de la vida privada en Colombia, Tomo II*. Taurus.
- Botero Herrera, F. (1996). *Medellín 1890-1910 historia urbana y juego de intereses*. Universidad de Antioquia.
- Bourdieu, P. (1998). *La distinción*. Taurus.
- Bourdieu, P. (2011). *Capital cultural, escuela y espacio social*. Siglo XXI Editores.
- Calle, M. (1910). La astenia de los obreros I. *La organización*.
- Calle Correa, O., Vieira Mejía, M. y Marín Álvarez, M. (1991). *Estudio descriptivo de la satisfacción y el clima organizacional en relación con el rendimiento laboral en una empresa privada del Valle de Aburrá* [tesis de pregrado, Universidad de San Buenaventura].
- Calvo, O. I. y Saade, M. (2002). *La ciudad en Cuarentena: chicha, patología social y profilaxis*. Ministerio de Cultura.
- Camps, V. (2011). *El gobierno de las emociones*. Herder Editorial.
- Canguilhem, G. (1986). *Lo normal y lo patológico*. Siglo XXI.
- Canguilhem, G. (1995). Historia de la evolución en el siglo XIX. *Historia de la Biología*.
- Canguilhem, G. (1998a). Estudios de Historia y filosofía de las ciencias. *Revista Traducciones historia de la biología*.
- Canguilhem, G. (1998b). La salud, concepto vulgar y problema filosófico. *Revista de la Facultad de Sociología de la UNACILA*, 21, 151-157.

- Canguilhem, G. (2004). *Escritos sobre la medicina*. Amorrortu Editores.
- Cano, A. (1936). *Pruebas mentales y de instrucción. Tomo I*. TIP Olympia.
- Cano, A., Grajales, A. y Hernández, M. (1993). *Características del ausentismo laboral en personal de enfermería del Instituto de Seguros Sociales, seccional Antioquia*. Ministerio del Trabajo y Seguridad Social e Instituto de Seguros Sociales.
- Cano, M. y Dávila, A. (1984). *Algunas características del ausentismo en la Compañía Colombiana de Tabacos S.A. Fábrica Medellín* [tesis de pregrado, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Udea.
- Caponi, S. (2012). *Loucos e degenerados: uma genealogia da psiquiatria ampliada*. Editora Fiocruz.
- Caponi, S. (2015). Del culto a la laboriosidad a la preocupación por la fatiga: dos miradas sobre la pobreza (Argentina, 1903-1904). *Revista Mundos do Trabalho*, 7(3), 43-64. [https://pdfs.semanticscholar.org/f63d/ca6ede26a361362bfb033b7735b78022051c.pdf?\\_ga=2.170962789.498225513.1630781294-1351545060.1611273487](https://pdfs.semanticscholar.org/f63d/ca6ede26a361362bfb033b7735b78022051c.pdf?_ga=2.170962789.498225513.1630781294-1351545060.1611273487)
- Cardona Rodas, H. (2005). *Lo visible del cuerpo en la experiencia clínica: deformidad y monstruosidad en la práctica médica en Colombia de finales del XIX y comienzos del XX* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia-sede Medellín]. Repositorio Institucional Unal.
- Carpintero Fernández, J. (1982). Aportes de la psicología a la seguridad industrial. *Protección y Seguridad. Consejo Colombiano de Seguridad*, 28(4).
- Castaño, C. y Vergara J. (1966). Psiquiatria en la industria. *Revista Colombiana de psiquiatria*, 5(1).
- Castaño González, E. (2012). *Cuerpos y almas en las políticas de bienestar. Medellín 1945-1975* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia- sede Medellín]. Repositorio Institucional Unal. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/11672/75098502.2012.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Castaño González, E. (2013). Topografías corporales: nuevas fronteras del autocuidado en la ciudad de Medellín. *Revista Colombiana de Antropología e Historia*, 49 (2). <https://www.redalyc.org/pdf/1050/105029983005.pdf>
- Castaño González, E. (Comp.). (2015a). *Nos hacen falta. Memoria Histórica de la violencia antisindical en Antioquia, Atlántico y Santander (1975-2012)*. Escuela Nacional Sindical. <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2017/02/NOS-HACE-FALTA-COMPENDIO-DE-LA-INVESTIGACI%C3%93N.pdf>



- Castaño González, E. (2015b). *Fisonomías del miedo: un paulatino enmudecimiento. Recuento de luchas y lógicas de la violencia antisindical en el departamento del Atlántico: CUIT, Sintraelecol y Anthoc. 1975-2012*. Editorial Escuela Nacional Sindical.
- Castaño González, E. (2015c). Cartografías de las emociones en la prensa escrita de la ciudad de Medellín: De la fachada del cuerpo a lo profundo del espíritu, 1946-1971. *Historia y Sociedad*, (28), 227-246. <http://www.scielo.org.co/pdf/hiso/n28/n28a09.pdf>
- Castaño González, E. (2016). Cuerpos y almas para el trabajo: la psicologización del asalariado en Colombia. En O. Gallo y E. Castaño (Eds.), *La salud laboral en el siglo XX y el XXI. De la negación al derecho a la salud y la enfermedad* (pp. 285-313). Escuela Nacional Sindical. <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/09/La-salud-laboral-en-el-siglo-XX-y-el-XXI-de-la-negaci%C3%B3n-al-derecho-WEB-2017.pdf>
- Castaño González, E. (2017). Reposar para trabajar: de la fatiga psicológica al universo del estrés. Colombia, 1937-1991. *Historia y Sociedad*, (32), 49-82. <http://dx.doi.org/10.15446/hys.n32.58888>
- Castaño González, E. (2019). Gestión emocional en el trabajo: de la psicoeconomía al valor de la amistad. Bogotá y Medellín, 1946-1988. *Sociología del Trabajo*, (95), 19-34. <https://revistas.ucm.es/index.php/STRA/article/view/66225/4564456552711>
- Castel, R. (1984). *La gestión de los riesgos. De la antipsiquiatría al pos-análisis*. Anagrama.
- Castro, E. (2011). *Diccionario Foucault. Temas, conceptos y autores*. Siglo XXI Editores.
- Castro-Gómez, S. (2009). *Tejidos Oníricos. Movilidad, capitalismo y biopolítica en Bogotá (1910-1930)*. Editorial Pontificia Universidad Javeriana.
- Castro-Gómez, S. (2010). *Historia de la gubernamentalidad. Razón de Estado, liberalismo y neoliberalismo en Michel Foucault*. Siglo del hombre editores.
- Celis Carvajal, L. y Encinales Gallo, M. (1984). Análisis de una acción de socialización organizacional en una empresa comercial e industrial del Estado. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 3(3).
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. Mc Graw Hill Interamericana.
- Chul Han, B. (2014). *Psicopolítica: Neoliberalismo y nuevas tácticas de poder*. Herder.

- Cifuentes, C. (1974). *Perfil motivacional del gerente industrial colombiano* [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Colombia-sede Bogotá]. Repositorio Institucional Unal.
- Clavijo, S., Vera, A. y Fandiño, A. (2012). *La desindustrialización en Colombia. Análisis cuantitativo de sus determinantes*. Centros de Estudios Económicos ANIF.
- Colombia. Congreso de la República. (1990, 28 de diciembre). *Ley 50 de 1990. Por la cual se introducen reformas al Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=281>
- Colombia. Ministerio de Salud Pública. (1974). *Macrodiagnóstico de Salud Mental en Colombia en 1973*. Dirección de Atención Médica, División de la Salud Mental.
- Colombia. Ministerio de Salud y Protección Social. (2013). *Envejecimiento demográfico. Colombia 1951-2020. Dinámica demográfica y estructuras poblacionales*. Imprenta Nacional de Colombia. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/PS/Envejecimiento-demografico-Colombia-1951-2020.pdf>
- Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud. (1989, 31 de marzo). *Resolución 1016 de 1989. Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país*. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=5412>
- Colombia. Presidencia de la República. (1954, noviembre). *Decreto 3457 de 1954*. Imprenta Nacional.
- Colombia. Presidencia de la República. (1957, septiembre). *Decreto 206 de 1957. Por el cual se suprimen unas dependencias del Ministerio de Educación Nacional, se crea la Oficina de Planeamiento Educativo y se dictan otras disposiciones*. Imprenta Nacional.
- Colombia. Presidencia de la República. (1966, 20 de abril). *Decreto 939 de 1966*. Diario Oficial No 31925.
- Colombia. Presidencia de la República. (1984, 14 de marzo). *Decreto 614 de 1984. Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país*. Diario Oficial No 36561. <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1357>
- Colombia. Presidencia de la República. (1989, 30 de junio). *Decreto 1422 de 1989. Por el cual se establece la estructura orgánica del Ministerio de*

- Trabajo y Seguridad Social y se determinan las funciones de sus dependencias* Diario Oficial No 38881.
- Conrad, P. (2007). *The medicalization of society: on the transformation of human conditions in to treatable disorders*. The John Hopkins University.
- Consigna. (1981, enero 30). Stress: el mal del siglo. *Consigna*, 176.
- Conti, A. N. (2007). *Historia de la depresión. La melancolía desde la antigüedad hasta el siglo XIX*. Polemos.
- Cornell, F. (1955). Socially perceptive administration. *The Phi Delta Kappan*, 36(6), 219-223.
- Correa Uribe, J. E. (2008). Actualidad de la neurosis de angustia. *International Journal of Psyschological Research*, 1(2). <https://www.redalyc.org/pdf/2990/299023508009.pdf>
- Cortés, G. y Gómez, O. (1990). *El estrés en los supervisores de la empresa Fabricato. Identificación de estímulos estresores, prevalencia en el medio laboral y percepción de reacciones de estrés*. Universidad de San Buenaventura.
- Cromos. (1959). El nuevo mal del siglo: la fatiga. *Cromos*, 2214.
- Cromos. (1969). ¿Por qué las mujeres van al psicoanalista? *Cromos*, 269.
- Cromos. (1972a, agosto 14). Stress, el virus enemigo de la gente que trabaja. *Cromos*, 2847.
- Cromos. (1972b, abril 17). Gordos y glotones viven mucho menos. *Cromos*, 2830.
- Cromos. (1973, octubre 2). El Test de los infartos: ¿Cuántos puntos tiene usted? *Cromos*, 141.
- Cromos. (1974a, septiembre 26). La personalidad puede ser la clave para su salud. *Cromos*, 2957.
- Cromos. (1974b, agosto 27). La obesidad también puede ser causada por frustraciones y problemas afectivos. *Cromos*, 2953.
- Cruz Kronfly, F. y Aktouf, O. (2003). *El lado inhumano de las organizaciones*. Editorial Universidad del Valle.
- Cruz, M. (1996). *Tiempo de subjetividad*. Paidós.
- Cucó Giner, J. (1995). *La amistad. Perspectiva antropológica*. Icaria.
- Cyril, B. (1953). Eugenesia: inteligencia y genio. *Antioquia Médica*, 3(8).
- Danieri, F. (2012). *Biología del comportamiento. Trabajo práctico, psicobiología del estrés*. Editorial Universidad de Buenos Aires.

- Dávila L. de Guevara, C. (2001). *Teorías organizacionales y de administración. Enfoque crítico*. Mc Graw Hill.
- Davis, L. y Cherno, A. (1975). *The quality of working life*. Mc Millan Publishers.
- Davis, W. (2016). *La industria de la felicidad. Cómo el gobierno y las grandes empresas nos vendieron el bienestar*. Malpaso.
- De Certeau, M. (2011). *Historia y psicoanálisis*. Editorial Universidad Iberoamericana.
- De Gaudemar, J. P. (1991). *El orden y la producción. Nacimiento y forma de la disciplina de fábrica*. Editorial Trota.
- De Gaulejac, V. (1993). *El coste de la excelencia ¿Del caos a la lógica o de la lógica al caos?* Paidós.
- De Greef, E. (1943). *Notre destineeé et nos instincts*. Librairie Plon.
- De la Coleta, J. A. (1991). *Accidentes de trabajo*. Cincel LTDA.
- De la Cuesta Benjumea, C. (Comp.). (1999). *Salud y enfermedad. Lecturas básicas en sociología de la enfermedad en sociología de la medicina*. Editorial Universidad de Antioquia.
- De la Mettrie, J. O. (1962). *El Hombre máquina. Los fundamentales*. Editorial Universidad de Buenos Aires.
- De Madariaga, C. (1946). *Introducción al estudio del factor humano en la industria. Nociones de psicoeconomía*. Cooperativa Nacional de Artes Gráficas.
- De Man, H. (1974). *Au delá du marxisme*, Seuil.
- Dearborn, W. (1928). *Intelligence tests: their significance for school and society*. Houghton Mifflin.
- Dejours, C. (1998). *El factor humano*. Editorial Lumen.
- Dejours, C. (2001). *Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo*. Editorial Lumen.
- Dejours, C. (2009a). *Trabajo y sufrimiento. Cuando la injusticia se hace banal*. Editorial Modus Laborandi.
- Dejours, C. (2009b). *El desgaste mental en el trabajo*. Ediciones Modus Laborandi.
- Del Mar, I. (1944). El trabajo como fuente de placer. *Temas*.
- Delgado Guzmán, Á. (1998). Las luchas laborales en Colombia. *Credencial Historia*, (107). <https://www.banrepultural.org/biblioteca-virtual/credencial-historia/numero-107/las-luchas-laborales-en-colombia>

- Delgado, J. (1910). *Histeria en el ejército* [tesis doctoral, Universidad Nacional de Colombia- sede Bogotá]. Repositorio Institucional Unal.
- Díaz Robles, O. (1966). Conveniencia y alcance de un programa de medicina ocupacional en empresas de servicios públicos. *Protección y Seguridad*, 13(1).
- Díaz Soto, L. (2005). Trastorno por estrés pos traumático en el contexto médico militar. *Revista Cubana de Medicina Militar*, 34(4).
- Díaz Vilela, L. (1998). *Psicología del trabajo y las organizaciones. Concepto, historia y método*. Universidad de la Laguna.
- Díez Rodríguez, F. (2006). *El trabajo tranfigurado. Los discursos del trabajo en la primera mitad del siglo XIX*. Universidad de Valencia.
- Díez Rodríguez, F. (2014). *Homo faber. Historia intelectual del trabajo, 1675-1945*. Siglo XXI.
- DSM-IV. (1995). *Manual Diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales*. <https://www.eafit.edu.co/ninos/reddelaspreguntas/Documents/dsm-iv-manual-diagnostico-estadistico-trastornos-mentales.pdf>
- Durkheim, E. (1985). *La división del trabajo social*. Planeta Agostini.
- Durkheim, E. (2008). *Las reglas del método sociológico*. Skala.
- El Colombiano. (1956a, noviembre 12). El enfermo del corazón ante el trabajo y la previsión social.
- El Colombiano. (1956b, junio 9). La medicina preventiva, única barrera contra las enfermedades. *El Colombiano*.
- El Colombiano. (1956c, noviembre 28). Falsas creencias populares. *El Colombiano*.
- El Colombiano. (1992a, enero 19). Cómo convivir con el estrés. *El Colombiano*.
- El Colombiano. (1992b, abril 23). ¿Cómo llegar a ser un gerente exitoso? *El Colombiano*.
- El Correo. (1960, junio 1). ¿Qué es la belleza? *El Correo*.
- El Correo. (1965a, abril 19). Enfermedad social. *El Correo*.
- El Correo. (1965b, julio 15). Excusas para comer mucha. *El Correo*.
- El Correo. (1965c, octubre 13). Los alimentos y las emociones. *El Correo*.
- El Correo. (1966, mayo 29). ¿Qué tiene que ver lo que usted come con su mente? *El Correo*.
- El Correo. (1967, agosto 27). ¿Son los gordos mucho más felices que los flacos? *El Correo*.

- El Correo. (1968, febrero 27). Apuntes médicos: nuestra actitud hacia el trabajo. *El Correo*.
- El Correo. (1969, enero 25). ¿Sabe la gente que está atribulada cuando necesita un psiquiatra? *El Correo*.
- El Correo. (1971b, agosto). Las enfermedades y el trabajo. *El Correo*.
- El Correo. (1971c). ¿Debe decirlo todo quien se somete al psicoanálisis? *El Correo*.
- El Correo. (1971d, abril 30). ¿Cómo vencer la fatiga? *El Correo*.
- El Correo. (1975a, junio 11). Peligro para individuos demasiado laboriosos. *El Correo*.
- El Correo. (1975b, mayo 14). Dietas livianas causan enfermedades. *El Correo*.
- El Sol. (1914). El trabajo ahuyenta los males. *El Sol*.
- El Tiempo. (1997, agosto 22). Gobierno de Misael Pastrana Borrero. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-637102>
- El Tiempo. (2016, marzo 8). La felicidad aumenta la felicidad de los empleados. *El Tiempo*.
- Elias, N. (1989). *El proceso de la civilización: investigaciones sociogenéticas y psicogenéticas*. Fondo de Cultura Económica.
- Ellenberger, H. F. (1976). *El descubrimiento del inconsciente. Historia y evolución de la psiquiatría dinámica*. Editorial Gredos.
- Emerson, H. (1924). *Twelve principles of efficiency*. The Engineering Magazine.
- Erhenberg, A. (2000). *La fatiga de ser uno mismo: depresión y sociedad*. Editorial Nueva Visión SAIC.
- Espinal Pérez, C. E. y Ramírez Brouchoud, M. F. (2006). *Cuerpo civil, controles y regulaciones: Medellín 1950*. Fondo Editorial Universidad de EAFIT.
- Estrada Muñoz, J. (2011). *Ergonomía. Introducción al análisis del trabajo*. Editorial Universidad de Antioquia.
- Etzioni, A. (1965). *Organizaciones modernas*. Editorial Hispanoamericana.
- Fabricato al día. (1960). Orientación. *Fabricato al día*. Medellín, 16.
- Fabricato al día. (1973). A quien corresponda la responsabilidad de la motivación básica. *Fabricato al día*, 109(10).
- Figuroa, C., y Londoño Ramos, C. A. (2014). La Escuela Normal Superior y los test en Colombia. *Praxis y Saber*, 5(10). [https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis\\_saber/article/view/3031/2746](https://revistas.uptc.edu.co/index.php/praxis_saber/article/view/3031/2746)

- Fontan, V. (1959). Resultado de la aplicación de un test de inteligencia. *Archivo Héctor Abad Gómez*, folios 1-100. Medellín.
- Forcadas, J. (1978). *Curso sobre ergonomía*. Universidad de Antioquia.
- Foucault, M. (1970). *La arqueología del saber*. Siglo Veintiuno.
- Foucault, M. (1973). *El orden del discurso*. Fabula Tust Quest Editores.
- Foucault, M. (1979). *Microfísica del poder*. La Piqueta Editores.
- Foucault, M. (1982). *La imposible prisión: debate con Michel Foucault*. Editorial Anagrama.
- Foucault, M. (1984). El juego de Michel Foucault. En *Saber y verdad*. Ediciones de la Piqueta.
- Foucault, M. (1990). *Tecnologías del yo. Y otros textos afines*. Paidós.
- Foucault, M. (1998a). *La verdad y las formas jurídicas*. Gedisa Editores.
- Foucault, M. (1998b). *Nietzsche, la genealogía, la historia*. Pre-textos.
- Foucault, M. (2000). *Los anormales*. Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2002). *La hermenéutica del sujeto*. Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2003). *Vigilar y castigar. Nacimiento de la prisión*. Siglo Veintiuno.
- Foucault, M. (2004). *Seguridad Territorio y población*. Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2005). *Historia de la sexualidad. La voluntad de saber*. Siglo XXI.
- Foucault, M. (2008a). *El poder psiquiátrico*. Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2008b). *Nacimiento de la biopolítica*. Aka.
- Foucault, M. (2009). *El gobierno de sí y de los otros*. Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2011). *El coraje de la verdad, el gobierno de sí y de los otros II*. Fondo de Cultura Económica.
- Foucault, M. (2014). *Obrar mal, decir verdad. La función de la confesión en la justicia*. Siglo XXI.
- Freud, S. (2010). *La neurastenia y la neurosis de angustia* (original publicado en 1895). Editorial del cardo-Biblioteca virtual.
- Friedmann, G. (1956). *Problemas humanos del maquinismo industrial* (M. E. Vela, Trad.). Suramericana.
- Friedmann, G. (1958). *Las condiciones del trabajo y la vida del espíritu*. Publicaciones de la Universidad Técnica del Estado.

- Friedmann, G. (1971). *Sociología del trabajo*. Fondo de Cultura Económica.
- Friedmann, G. (1977). *La crisis del progreso: Esbozo de la historia de las ideas (1895-1935)*. Editorial Laia.
- Gaitán, M. J. (1946). *Ergografía* [tesis doctoral, Universidad Nacional de Colombia-sede Bogotá]. Repositorio Institucional Unal.
- Gallo, O. (2016a). *Trabalho, medicina e legislacao na Colombia (19190-1946)* [tesis doctoral, Universidade Federal de Santacatarina].
- Gallo, O. (2016b). Luz sobre el fenómeno de un corazón aparentemente infatigable. La fatiga de la clase obrera en Colombia. 1898-1946. En O. Gallo. y E. Castaño (Eds.), *Salud laboral en el siglo XX y XXI. De la negación al derecho a la salud y la enfermedad* (pp. 219-253). Escuela Nacional Sindical. <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/09/La-salud-laboral-en-el-siglo-XX-y-el-XXI-de-la-negaci%C3%B3n-al-derecho-WEB-2017.pdf>
- Gallo, O., Caponi, S. y Vásquez, M. F. (2016). La simulación en el mundo del trabajo, Colombia 1911-1957. Política e Sociedade. *Revista de Sociología Política Florianopolis*, 15(32). <https://doi.org/10.5007/2175-7984.2016v15n32p230>
- Gallo, O. y Castaño, E. (Eds.). (2016). *La salud laboral en el siglo XX y el XXI. De la negación al derecho a la salud y la enfermedad*. Escuela Nacional Sindical. <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/09/La-salud-laboral-en-el-siglo-XX-y-el-XXI-de-la-negaci%C3%B3n-al-derecho-WEB-2017.pdf>
- Galton, F. (1873). Hereditary improvement. *Frazar's Magazine*, 116-120. <http://galton.org/essays/1870-1879/galton-1873-frazers-mag-hereditary-improvement.pdf>
- Galton, F. (1921). *Inquiries into human Faculty and its Development*. Dent.
- Galvis González, J. A. (2010). Factor humano en el trabajo desde la perspectiva de las relaciones humanas: reflexión para la región. *Revista Académica e Institucional*, 86, 67-78. <https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:ePtXHnCZOIj:https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4897898.pdf+&cd=1&hl=es-419&ct=clnk&gl=co>
- Garay, L. J. (1998). *Colombia. Estructura industrial e internacionalización, 1967-1996*. Departamento Nacional de Planeación. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Empresarial/Colombia%20Estructura%20Industrial%20e%20Internacionalizaci%C3%B3n.pdf>
- García, O. (1987). Un modelo para el autodiagnóstico del clima organizacional. *Tecnología Administrativa*, 5(12), 67-89.
- García, R. y Azuero, R. (1970). La depresión y la ansiedad. *Tribuna Médica*, 9(30).
- Geulen, C. (2010). *Breve historia del racismo*. Alianza editorial.



- Giraldo Ángel, J. (1970). *Psicología Laboral. Aplicada a las relaciones humanas*. Universidad Externado de Colombia.
- Giraldo, L. y Valencia, F. (1993). *Relación entre la motivación al logro y la productividad en términos de eficacia en los vendedores se seguros de suramericana* [tesis de pregrado, Universidad San Buenaventura]. Repositorio Institucional USB.
- Goelkel, G. (1985). El estado físico del ejecutivo. *Cooperativismo y Desarrollo*, (24).
- Gómez Espinosa, J. A. (2012). *Ordenando el orden. La policía en Medellín 1826-1914. Funciones y estructuras* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia-sede Medellín]. Repositorio Unal. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/9213>.
- Gómez Vélez, M. A. (2014). Sobre la flexibilización laboral en Colombia y la precarización del empleo. *Revista Diversitas-Perspectivas en Psicología*, 10(1), 103-116.
- Gómez Ortiz, V. (2005). Richard Stanley Lazarus (1922-2002). *Revista Latinoamericana de Psicología*, 37(1). 207-209.
- Gómez, M. y Serna, V. (1990). *Incidencia del estrés precompetitivo en un grupo de deportistas de alto rendimiento* [tesis de pregrado, Universidad San Buenaventura]. Repositorio Institucional USB.
- González de Pablo, Á. (1993). *Enfermedad, clínica y patología. Estudios sobre el origen y desarrollo de la medicina contemporánea*. Editorial Complutense.
- González Escobar, L. F. (2005). *Crecimiento y modelos urbanos. Medellín, arquitectura y ciudad 1870-1932: los orígenes y la transición a la modernidad*. Universidad Nacional de Colombia-sede Medellín.
- González Escobar, L. F. (2007). *Medellín: Los orígenes y la transición a la modernidad: crecimiento y modelos urbanos: 1775-1932*. Universidad Nacional de Colombia-sede Medellín. [https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/70070/Luis\\_Fernando\\_Gonzalez.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/70070/Luis_Fernando_Gonzalez.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- González, V. (1964). El adiestramiento moderno. *Fabricato al día*, 53(5).
- Guerrero, J. (1992). Estrés laboral en Colombia. Rasgos actuales y perspectivas de intervención. *Psicología de la salud en Colombia*.
- Guerrero, J. (1995). El ausentismo laboral: relevancia psicosocial. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 2(14), 163-171. <http://revista.cinccel.com.co/index.php/RPO/article/view/28/28>

- Guevara, L. (1961). *Estudio preliminar para la normalización de un test de inteligencia general en el medio rural* [tesis doctoral, Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Javeriana.
- Gutiérrez, J. F. (1998). *Un cuerpo para el alma: frenología, fisiognomía, craneometría en el siglo XIX en Colombia* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia- sede Medellín]. Repositorio Institucional Unal.
- Gutiérrez, V. (1975). *Familia y cultura en Colombia. Tipologías, funciones y dinámica de la familia. Manifestaciones múltiples a través del mosaico cultural y estructuras sociales*. Editorial Universidad de Antioquia.
- Guzmán A. (1936). Breves consideraciones sobre clasificación escolar. *Educación Antioqueña*, (7-8-9).
- Hacking, I. (1995). *El surgimiento de la probabilidad. Un estudio filosófico de las ideas tempranas acerca de la probabilidad, la inducción y la inferencia estadística*. Gedisa Editorial.
- Hacking, I. (2001). ¿La construcción social de qué? Paidós.
- Hacking, I. (2006). *La domesticación del azar. La erosión del determinismo y el nacimiento de las ciencias del caos*. Editorial Gedisa.
- Hacking, I. (2013, 30 de octubre). *Clases de personas, objetivo móvil*. Blog Pilov. <http://casanovapilar.blogspot.com.co/2013/10/clases-de-gente-objetivo-movil-ian.html>
- Hackman, J. R. y Lawler, E. E. (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55(3) 259-286. <https://doi.org/10.1037/h0031152>
- Haidar, V. (2016). Buscad al hombre: la problematización del factor humano en la explicación de los accidentes de trabajo. Argentina, entre la actualidad y la historia, 1920-1970. En O. Gallo y E. Castaño (Eds.). *Salud laboral en el siglo XX y XXI. De la negación al derecho a la salud y la enfermedad*. Escuela Nacional Sindical. <https://www.ens.org.co/wp-content/uploads/2016/09/La-salud-laboral-en-el-siglo-XX-y-el-XXI-de-la-negaci%C3%B3n-al-derecho-WEB-2017.pdf>
- Harvey, D. (2014). *Guía del capital de Marx. Libro primero*. Akal.
- Henao Franco, F. J. y Álvarez Ossa, M. E. (2015). La formación en cultura política en el contexto histórico colombiano. *Historia y Espacio*, 45, 158-172.
- Henderson, J. D. (2006). *La modernización en Colombia. Los años de Laureano Gómez. 1889-1965*. Editorial Universidad de Antioquia.
- Hernández Álvarez, M. H. (2002). *La salud fragmentada en Colombia, 1910-1946*. Universidad Nacional de Colombia-sede Bogotá.

- Hernández Ciro, E. (2010). *Geografías del desarrollo en el centro de Medellín: 2009-1950. Espacios, tiempos y poderes* [tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Udea.
- Hernández Valderrama, F. (2014). *El sindicalismo en Colombia. Implicaciones sociales y políticas* [tesis de maestría, Universidad Pontificia Universidad Javeriana]. Repositorio Institucional Javeriana.
- Hernández-Vargas, E. E., Valencia-Lara, S. C. y Rodríguez-Valderrama, J. (2013). De la sección de psicotecnia al laboratorio de psicometría: seis décadas de algo más que medición psicológica en Colombia. *Avances en medición*, 1(1), 6-16.
- Herrera, M. C. (1993). Historia de la educación en Colombia. La República Liberal y la modernización de la educación. 1930-1946. *Revista Colombiana de Educación*, (26). <https://doi.org/10.17227/01203916.5297>.
- Herrero, F. (2003). Mercedes Rodrigo (1891-1982), la primera psicóloga española. *Revista de psicología general y aplicada*, 56(2), 139-148. [http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/eventos/2015/cf/ccp/doc/prim\\_psicolog.pdf](http://www.uptc.edu.co/export/sites/default/eventos/2015/cf/ccp/doc/prim_psicolog.pdf)
- Herzberg, F. (1954) *La teoría de la motivación-Higiene* (Trad. pp. 71-91). *Unref Virtual*.
- Herzberg, F. (1962). *The motivation to Work*. John and Sons.
- Herzberg, F. (1974). Motivation hygiene profiles: Pinpointing what ails the organization. *Organizational Dynamics*, 2(3).
- Hincapié Abad, C. (1993). El deporte. Un sistema de vida. *Fabricato al día*, 10(114).
- Hopenhayn, M. (2001). *Repensar el trabajo. Historia, profusión y perspectivas de un concepto*. Grupo Editorial Norma.
- Hoyos, V., Bravo, A., y Sudarsky, J. (1974). *Diseño de un instrumento para medir clima organizacional*. Editorial Universidad de los Andes.
- Huteau, M. (2007). L'Étude de l'intelligence. Nouveauté et portée de l'oeuvre d'Alfred Binet. *Bulletin de Psychologie*, 60(4).
- Illouz, E. (2006). *Intimidades congeladas: las emociones en el capitalismo*. Katz Editores.
- Illouz, E. (2014). *El futuro del alma moderna. La creación de estándares emocionales*. Centro de Cultura contemporánea de Barcelona.
- Infante, A. (1970). Desarrollo organizacional: una nueva manera de ver el trabajo de los hombres. *Razón y Fabula*, (20), 65-94.

- Irurizaga, I., Dongil-Collado, E. y Cano-Vindel, A. (2009). Trastorno por estrés postraumático. *Sociedad española para el estudio de la ansiedad y el estrés*.
- Isaza, J. (1920). *Contribución al estudio de la fiebre biliosa hemoglobinúrica* [tesis doctoral, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Udea.
- Isaza Londoño, R. (1973). Como hacer crecer las organizaciones. *Fabricato al día*, 10(109).
- Jaraba Barrios, A. (2014). *Un escritorio para Mercedes: revisando el mito fundacional de la psicología en Colombia* [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional Unal. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/51293/72005519.2014.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Jaramillo, G. (1944). Salud Industrial. *Fabricato al día*, (59).
- Jaramillo Botero, G. (1960). Aspectos sobre el segundo seminario de Salud Ocupacional. *Fabricato al día*, 2(14).
- Jaramillo Botero, G. (1964a). Comandos en la empresa. *Fabricato al día*, 2(57).
- Jaramillo Botero, G. (1964b). Formación de jefes. *Fabricato al día*, 5(57).
- Jaramillo Botero, G. (1964c, octubre). Adaptación de la empresa al hombre. *Fabricato al día*, 59(5).
- Jaramillo, L., Valencia, E. y Rosie, I. (1968). Temas de psicología: los complejos y reacciones en el alma del proletario. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 1(8).
- Jaramillo, M. y Maya, L. (1987). *Determinación de los estresores laborales en un grupo de vendedores externos de productos textiles y la incidencia del nivel de estrés en su rendimiento e inestabilidad laboral*. Universidad de San Buenaventura.
- Jiménez Meneses, O. (2013). *Devoción y fiesta. El arcoíris de la paz en el Nuevo Reino de Granada, 1680-1810* [tesis doctoral, Universidad Nacional de Colombia-sede Medellín]. Universidad Nacional.
- Kalimo, R., El Batawi, M. y Cooper, C. (Comp.). (1988). *Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Organización Mundial de la Salud. [http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022\\_spa.pdf;jsessionid=A3B61F91FEC3EE7990B89775D748A96D?sequence=1](http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/37881/9243561022_spa.pdf;jsessionid=A3B61F91FEC3EE7990B89775D748A96D?sequence=1)
- Kalmanovitz, S. (2003). *Economía y nación: una breve historia de Colombia*. Grupo editorial Norma.

- Kalmanovitz, S. (2015). *Breve historia económica de Colombia*. Editorial Fundación Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. [https://www.utadeo.edu.co/files/node/publication/field\\_attached\\_file/pdf\\_breve\\_historia\\_economica\\_de\\_colombia\\_ultimo\\_-\\_24-11-15.pdf](https://www.utadeo.edu.co/files/node/publication/field_attached_file/pdf_breve_historia_economica_de_colombia_ultimo_-_24-11-15.pdf)
- Kinder, J. (1930). *Educational test for use in institutions of higher learning*. University of Illinois Urbana.
- Kracauer, S. (2008). *Los empleados: un aspecto de la Alemania más reciente*. Gedisa Editorial.
- Lacroix, J. (1965). *Force et faiblesses de la famille*. Seuil.
- Lanzadera. (1972). Constancia y voluntad para lograr sus objetivos tienen los neuróticos anónimos. *Lanzadera*, 6.
- Lanzadera. (1975). Simeón Lozada, Nuestro psicólogo industrial. *Lanzadera*, 20.
- Laval, C. y Dardot, P. (2013). *La nueva razón del mundo. Ensayo sobre la sociedad neoliberal*. Gedisa.
- Le Bianic, T. (2004). Le Conservatoires des arts et Métiers et la “machine humaine”. Naissance et développement des sciences de L’homme au travail au CNAM (1910-1990). *Revue d’Histoire des Sciences Humaines*, (11), 185-214. <https://www.cairn.info/revue-histoire-des-sciences-humaines-2004-2-page-185.htm>
- Le Blanc, G. (2007). *Vidas ordinarias, vidas precarias. Sobre la exclusión social*. Ediciones Nueva Edición.
- Lewin, K. (1939). Bulletin of the society for the psychological study of social issues. *The Journal of Social Psychology*, (10).
- Lewis, C. (2008). El Estado y el desarrollo económico. En G. Weinberg y M. Palacios, *Historia General de América Latina VIII*. (pp. 253 -293 ). Editorial Trotta.
- Lipovetsky, G. (1994). *El crepúsculo del deber. La ética indolora de los nuevos tiempos democráticos*. Anagrama.
- Lipovetsky, G. (2016). *De la ligereza*. Anagrama.
- Litwin, G. y Stringer, R. (1968). *Motivation and Organizational Climate*. Harvard University.
- Lógica y trabajo. (1945). Tiempo es oro. *Lógica y trabajo*. Medellín, 5(57), 13-14.
- Lógica y trabajo. (1946). Discurso de clausura del noveno año de labores del Instituto Obrero de Medellín. *Lógica y trabajo*, 59.
- Londoño, B. A. (2008). *El cuerpo limpio. Higiene corporal en Medellín, 1880-1950*. Editorial Universidad de Antioquia.

- López, A. (1913). Economía Industrial. Administración. *Anales de Ingeniería. Órgano de la Sociedad Colombiana de Ingenieros*, 20(239-240).
- López Pedreros, A. R. (2003). Empleados, mujeres de oficina y la construcción de las identidades de clase media en Bogotá, 1930-1950. *Anuario Colombiano de Historia Social y de la Cultura*, 30. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/30790/17102-54059-1-PB.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- López, A. (2011). *El trabajo. Nociones fundamentales*. Fondo editorial Universidad de EAFIT.
- López, E. (1997, octubre 14). Apertura y desempleo. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-659250>
- López, R. (2007). La cohabitación entre ergonomía y psicología en la ley de prevención de riesgos laborales. Entre la confusión y la pertinencia. *La Mutua*, 189-238. <https://www.fraternidad.com/es-ES/buscar?pos=0&neg=0&keys=cohabitaci%C3%B3n>
- López de Mesa, L. (1958): Nuestro magno problema económico social. *Anales Neuropsiquiátricos*, 12(48).
- López, L., Ayala, H. y Zapata, J. (1973). *Cuestionario de intereses profesionales* [tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Udea.
- López de Mesa, R. y Henao, J. (1971). *Factores predominantes en proyectos de educación o carrera* [tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Udea.
- Lorey, I. (2016). *Estado de inseguridad. Gobernar la precariedad*. Editorial Traficante de sueños.
- Loriol, M. (2003). Donner un sens a la plainte de fatigue au travail. *L'Année sociologique*, 53(2), 459-485. <https://www.cairn.info/revue-l-annee-sociologique-2003-2-page-459.htm>
- Lotero, R. (1964). Producir bien. *Fabricato al día*, 5(59).
- Madrigal, L. (1992, enero 11). Madrugar un poco más trae grandes beneficios. *El Colombiano*.
- Mantegazza, P. (1888). *El siglo de los nervios*. Imprenta de la Luz.
- Marín Idárraga, D. A. (2006). El sujeto humano en la administración. Una mirada crítica. *Cuaderno Administrativo*, 19(32). <https://www.redalyc.org/pdf/205/20503206.pdf>
- Marín, J. (1944). La preocupación anula la capacidad de trabajo. *Temas*.

- Martínez, B. (1906). La fatiga intelectual en las escuelas. *Revista de la Instrucción Pública de Colombia*, 20(12).
- Martínez, G. C. (2008). Anatomía de los ciclos económicos en Colombia, 1970-2007. *Borradores de Economía- Banco de la República*, (496). <https://www.banrep.gov.co/docum/ftp/borra496.pdf>
- Martínez Posada, J. E. (2010). *La Universidad productora de productores: entre biopolítica y subjetividad*. Universidad de La Salle.
- Martínez Berdugo, M. y Gutiérrez Zea, M. (1983). *Nivel de satisfacción insatisfacción en una empresa textil de la ciudad de Medellín* [tesis de pregrado, Universidad de San Buenaventura]. Repositorio Institucional UBS.
- Marx, K. y Engels, F. (2007). *El Capital, I* (original publicado en 1867). Siglo XXI Editores.
- Marx, K. y Engels, F. (2009). *El Capital, III. El proceso global de la producción capitalista*. (original publicado en 1867). Siglo XXI Editores.
- Maslow, A. (2006). *Motivación y personalidad*. Editorial Díaz de Santos S.A.
- Mayor, A. (1988). Alejandro López, padre de la administración. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, (4), 64-65. <https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/958/925>
- Mayor, A. (1992). Institucionalizado y perspectivas del taylorismo en Colombia: Conflictos y subculturas del trabajo entre ingenieros, supervisores y obreros en torno a la productividad, 1959-1990. *Boletín socioeconómico*.
- McClelland, D. (1968). *La sociedad ambiciosa: factores psicológicos en el desarrollo económico*. Guadarrama.
- McGregor, D. (1997). *El lado humano de las organizaciones*. McGraw-Hill.
- Medá, D. (1998). *El trabajo. Un valor en extinción*. Editorial Gedisa.
- Meisel, A. (2012, septiembre 14). La reinención de Medellín. *El Espectador*. <https://www.elespectador.com/opinion/columnistas/adolfo-meisel-roca/la-reinencion-de-medellin-column-374985/>
- Mejía, B. (1932). Los estados nerviosos. *Boletín Clínico*, (1).
- Mejía Pavony, G. R. (2000). *Los años del cambio: historia urbana de Bogotá, 1820-1910*. Pontificia Universidad Javeriana, Instituto Colombiano de Cultura Hispánica. [https://issuu.com/publicacionesfcs/docs/los\\_a\\_\\_os\\_del\\_cambio](https://issuu.com/publicacionesfcs/docs/los_a__os_del_cambio)
- Mejía Ortiz, G. C. y Manrique Patiño, N. A. (1991). El estrés y su relación con las condiciones de trabajo del personal de enfermería. *Investigación y educa-*

- ción en enfermería*, 9(2), 83-99. <https://revistas.udea.edu.co/index.php/iee/article/view/21131/17671>
- Mirvis, H. y Lawler, E. (1984). Accounting for the quality of work life. *Journal of Occupational Behavior*, 5(3).
- Molina, J. (1972). La motivación de personal. *Fabricato al día*, 108(9).
- Molina Moreno, J. (1986). Objetivos de la empresa. *Fabricato al día*, (68), 15-16.
- Montoya, H. (1966). Salud mental. *Fabricato al día*, 7(71).
- Montoya Santamaría, J. W. (1998). *Profilaxis antivenérea y dispositivo de control social en Antioquia, 1886-1935* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional Unal.
- Mora Naranjo, A. (1949). Escuelas de trabajo. El problema del proletariado. *Progreso*, (5).
- Mora, G. (1972). Empresa, tú, ¿quién eres? *Lanzadera*.
- Morales, E. (1937). *Algunas consideraciones sobre la fisiología industrial, la fatiga y accidentes de trabajo* [tesis de doctorado, Universidad Nacional de Colombia-sede Bogotá]. Repositorio Institucional Unal.
- Morales, L. (1964). El factor humano en los accidentes. *Fabricato al día*, 5(73).
- Moreno, G. (1966). Seguridad Industrial. *Fabricato al día*, 7(70).
- Morin, E. (1984). *Ciencia con consciencia*. Anthropos.
- Motta, J. M. (2008). *Fragments da historia e da memoria da psicologia no mundo do trabalho no Brasil: relacoes entre a industrializacao e a psicologia*. Agora.
- Munsterberg, H. (1970). *The film. A psychological study*. Dover Publications, Inc.
- Neffa, J. (1989). *El proceso de trabajo y la economía del tiempo. Contribución al análisis crítico de K Marx, FW Taylor y H Ford*. Humanitas.
- Oberst, U., Ibarz, V., y León, R. (2004). La psicología individual de Alfred Adler y la psicosis de Olivér Brachfeld. *Revista de Neuropsiquiatría*, 67, 31-44. <http://www.scielo.org.pe/pdf/rnp/v67n1-2/a03v67n1-2.pdf>
- Ocampo, J. A. (1987). *Historia económica de Colombia*. Siglo XXI Editores.
- Ocampo, J. A., Bernal, J., Avella, M y Errázuriz, M. (1986). *La consolidación del capitalismo moderno (1945-1986)*. Biblioteca Virtual Luis Ángel Arango. [http://unicatolica2012.pbworks.com/w/file/51095092/Capitulo%20VII\\_La%20Consolidaci%C3%B3n%20del%20Capitalismo%20Moderno%20%281945-1986%29.pdf](http://unicatolica2012.pbworks.com/w/file/51095092/Capitulo%20VII_La%20Consolidaci%C3%B3n%20del%20Capitalismo%20Moderno%20%281945-1986%29.pdf)



- Ojeda, C. (2003). Historia y redescubrimiento de la angustia clínica. *Revista chilena de neuropsiquiatría*, 41(2).
- Oligastri, E. (1971). Notas introductorias al método vivencial en dinámica de grupos. *Razón y Fabula*, (24).
- Organización Internacional del Trabajo. (1977). Convenio sobre el desarrollo de los recursos humanos, en Organización Internacional del Trabajo, OIT, (142). [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312287](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312287)
- Organización Internacional del Trabajo. (1975). Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos, (150). [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55\\_TYPE,P55\\_LANG,P55\\_DOCUMENT,P55\\_NODE:REC,es,R150,%2FDocument](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::NO::P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R150,%2FDocument)
- Ortega, M. (1984). Análisis de la situación actual de la psicología industrial. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 3(1-2), 59-62.
- Ortiz, J. (1936). Psicastenia y tisifobia. *Boletín Clínico. Órgano de la Facultad de Medicina y Ciencias Naturales de la Universidad de Antioquia*, 9(1).
- Osorio Lizarazo, J. A. (1937). *Hombres sin presente. Novela de Empleados Públicos*. Editorial Minerva.
- Osorio, N.; Rivera, Gabriel y Álvarez, A. (1991). *El estrés y su relación con otras variables biológicas y socioculturales en un grupo de personas activas* [tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Udea.
- Ospina Pérez, M. (1947), Discurso. *Revista Universidad Pontificia Bolivariana*, 13(50).
- Otis, A. (1920). The selections of mill Workers by mental test. *Journal of Applied Psychology*, 4(4).
- Ouvrier-Bonnaz, R. (2010). L'Historie des chaires du CNAM concernant L'Homme au travail (1900-1945) entre production de saviors et engagement politique. *Les Cahiers d'histoire. Revue d'histoire critique*, 111, 99-122. <https://doi.org/10.4000/chrhc.2084>
- Palacios, M. (Comp.). (2008). *Historia general de América Latina VIII*. Ediciones UNESCO.
- Parajón, R. (1945). ¿Por qué trabajan las gentes? *Temas*.
- Patiño, L. (1978). *No nos volvamos locos*. Editora Dosmil.
- Pedraza, Z. (1999). *En cuerpo y alma: visiones del progreso y la felicidad*. CORCAS editores.

- Peláez, P. A. (2011). *Tribulaciones del cuerpo: salud y enfermedad en la provincia de Antioquia 1750-1810* [tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia-sede Medellín]. Repositorio Institucional Unal.
- Peralta Gómez, M. (1985). El factor humano en los accidentes laborales. *Actualidad laboral*, (7).
- Peralta Gómez, M. (1986). Aspectos psicológicos y sociales de las personas en edad de jubilación. *Actualidad laboral*, (14).
- Pérez Morales, E. (2011). *La obra de Dios y el trabajo del hombre. Percepción y transformación de la naturaleza en el Virreinato del Nuevo Reino de Granada*. Colección Bicentenario de la Independencia de Antioquia.
- Perrot, M. (2011). *Historia de las alcobas*. Fondo de Cultura Económica.
- Perry, G. (1990, agosto 7). Una década gris oscura. *El Tiempo*. <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-69438>
- Pewzner, E. (1999). *El hombre culpable: la locura y la falta en occidente*. Fondo de Cultura Económica.
- Piaget, J. y Reuchlin, M. (1963). *Traité de psychologie expérimentale*. Presses universitaires de France.
- Pieron, H. y Pichot, P. (1955). *Metodología psicotécnica*. Editorial Kapelusz.
- Pohl Valero, S. (2009). La comunicación de la termodinámica. Física, cultura y poder en la España de la segunda mitad del siglo XIX. *Memoria y Sociedad*, 13(27). <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/memoysoiedad/article/view/8233>
- Pohl Valero, S. (2010). Termodinámica, pensamiento social y biopolítica en la España de la restauración. *Universitas Humanistica*, 69(69). <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/univhumanistica/article/view/2281>
- Posada, J. (1966). Productividad. *Fabricato al día*, 6(69), 3-5.
- Posada, J. (1973). Fabricato pionera de la capacitación del trabajador. *Fabricato al día*, 109(10).
- Posada Carbó, E. (2008). Democracia, liberalismo y procesos electorales en América Latina desde 1930. En *Historia General de América Latina VIII*. Editorial Trotta.
- Posada Morales, J. E. (2015). *El laberinto de una promesa. Cartografías del capitalismo en Medellín, 1939-1962* [tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia-sede Medellín]. Repositorio Institucional Unal.

- Pulido Martínez, H. C. (2008). *Work and the constitutions of the subject: The case of the Urban passenger transport in the Bogotá, Colombia* [tesis doctoral, School of Social Sciences Cardiff (University)].
- Puyana, A. (2008). La industrialización de América Latina y el Caribe. En M. Palacios (Dir.), *Historia General de América Latina y el Caribe VIII*. (pp. 79-105). Editorial Trotta.
- Rabinbach, A. (1990). *The human motor. Energy, fatigue, and the origins of modernity*. University of California.
- Rabinbach, A. (1996). Neurastenia y modernidad. *Biblioteca de México*.
- Ramírez Cardona, C. (1963). *Notas sobre administración científica. La motivación en el trabajo*, Imprenta Nacional. Escuela de Administración Pública.
- Ramírez, L. (1968). Vejez normal y patológica. *Orientaciones Médicas*, 5(17).
- Ramírez Patiño, S. P. y León Vargas, K. (2013). *Del pueblo a la ciudad: migración y cambio social en Medellín y el Valle de Aburrá, 1920-1970*. Universidad EAFIT.
- Real Academia de Medicina. (1897, junio 30). *Anales de la real Academia de Medicina, Tomo XVII, Cuadernos 2 y 3*. <https://www.ranm.es/inicio/40-publicaciones/anales-de-la-real-academia-nacional-de-medicina.html>
- Rebollo, I. (2002). *Histeria de angustia. De la psicopatología al psicoanálisis*. Libros en Red.
- Redeker, R. (2017). *Bienaventurada vejez*. Fondo de Cultura Económica.
- Restrepo, J. M. (1958). Predisposición en las enfermedades. *Orientaciones médicas*, 7(5).
- Restrepo, J. M. (1959a). Como nacen algunas perturbaciones funcionales en los asalariados y en otras personas. *Orientaciones médicas*, 13(7).
- Restrepo, J. M. (1959b). Medicina Industrial. *Orientaciones médicas*, 13(7).
- Restrepo, F. (1960). Segundo seminario de salud ocupacional. *Fabricato al día*, 14(2).
- Restrepo, J. M. (1961). Circunstancias o factores que influyen en el comportamiento del trabajador. *Orientaciones médicas*, 10(7).
- Restrepo, J. D. (12 de octubre de 2015). Viejos productivos. *El Heraldo*. <https://www.elheraldo.co/columnas-de-opinion/viejos-productivos-222140>
- Restrepo, N. (2011). *Empresariado antioqueño y sociedad, 1940-2004*. Editorial SAS.

- Revista Cooperativismo y Desarrollo. (1987a). El dirigente empresarial está más cerca del infarto. *Cooperativismo y Desarrollo*, 30.
- Revista Cooperativismo y Desarrollo. (1987b). El dirigente empresarial no puede ser obeso. *Cooperativismo y Desarrollo*, 31.
- Revista Cooperativismo y Desarrollo. (1992). El estrés: el síndrome del ejecutivo. *Cooperativismo y Desarrollo*, 57.
- Revista Colombiana de Psiquiatría. (1966). Psiquiatría en la productibilidad colombiana. *Revista Colombiana de Psiquiatría*, 1.
- Revista Sábado. (1921). Visitas de sábado: en la colonia de Fontidueño. *Revista Sábado*, 1(2).
- Reyes Cárdenas, A. C. y Saavedra Restrepo, M. C. (2005). *Mujeres y trabajo en Antioquia durante el siglo XX*. Escuela Nacional Sindical.
- Ricoeur, P. (1996). *Sí mismo como otro*. Siglo Veintiuno de España. <https://construcciondeidentidades.files.wordpress.com/2014/08/ricoeur-paul-si-mismo-como-otro.pdf>
- Rocha García, R. (2000). *La economía colombiana tras 25 años de narcotráfico*. Siglo del Hombre Editores.
- Rodrigo, M. (1942) *Informe de la sección de Psicotecnia, 1940-1941*. Editorial Minerva.
- Rodrigo, M. (1946a). Orientaciones sobre orientación profesional. *Revista de la Facultad de Medicina Universidad Nacional de Colombia*, 15(6).
- Rodrigo, M., (1946b). Qué puede hacer la psicotecnia por el estudiante. *Revista de la Universidad Nacional*, (6), 309-320. <http://revistas.unal.edu.co/index.php/revistaun/article/view/13533/14214>
- Rodrigo, M. (1949). *Introducción al estudio de la psicología*. Universidad Nacional de Colombia.
- Rodrigo, M. y García, J. (1944). Contribución al estudio psicológico de la profesión de enfermera. *Revista de la Universidad Nacional*, (1), 359-383. <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/revistaun/article/view/13092>
- Rodríguez, J. (1898). *Neurastenia* [tesis doctoral, Universidad Nacional de Colombia-sede Bogotá]. Repositorio Institucional Unal.
- Rodríguez Valderrama, J. (1997). Apuntes sobre la historia de la medición en Colombia [conferencia]. *Simposio sobre medición realizado en la Universidad Católica de Colombia*, Bogotá, Colombia.
- Rodríguez Carrasco, J. M. (2015). *Taylorismo. La revolución mental que llega a Europa*. Universidad Nacional de Educación a Distancia.

- Rodríguez, P. y Martínez, A. (Comp.). (2002). *Placer, dinero y pecado. Historia de la prostitución en Colombia*. Aguilar.
- Rodríguez Piñeres, J. (1898). *Neurastenia* [tesis doctoral, Universidad Nacional de Colombia- sede Bogotá]. Repositorio Institucional Unal.
- Rogers, C. (1961). *On becoming a person. A therapists view of psychotherapy*. Hughton Mifflin.
- Roldan, D. (2010). Discursos alrededor del cuerpo, la máquina, la energía y la fatiga: hibridaciones culturales en la Argentina de fin-de-siecle. *História, Ciências, Saúde-Manguinhos*, 17(3). <https://www.scielo.br/j/hcsm/a/RqnXLQJxvN6L6ZkDsMz3HRj/?lang=es>
- Romero, O. y Salom, C. (1991). Poder, afiliación, estrés y estado general de salud. *Revista Interamericana de Salud Ocupacional*, 10(2).
- Rendón Giraldo, L. M. (2011). *Escuela de relaciones humanas en la administración* [tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional Unal. <https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/7457/linamariarendongiraldo.2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rosanvallón, P. (2012). *La sociedad de iguales*. Ediciones Manantial.
- Rose, N. (1990). *Governing the soul. The shaping of the private self*. Routledge.
- Rose, N. (1998). *La invención de nosotros mismos. Psicología, poder y personalidad*, Universidad de Cambridge.
- Rose, N. (2012). *Políticas de la vida. Biomedicina, poder y subjetividad en el siglo XXI*. Editorial Universitaria.
- Roselli, C. D., Otero F. A. y Heller M. D. (2000) *La medicina especializada en Colombia. Una aproximación diagnóstica*. Centro Editorial Javeriano.
- Roselli, H. (1968). *Historia de la psiquiatría en Colombia, Tomo I*. Editorial Horizontes.
- Rueda, P. (1944). El determinismo cederá el paso a la psicología. *Temas*.
- Salas, E. (1991). Estrés ocupacional y seguridad: una revisión e implicaciones para la investigación y la práctica. *Revista Iberoamericana de Salud Ocupacional*, 10(2).
- Saldarriaga, G. y Mesa, G. (1978). *Labores del sicoorientador que trabaja en el Valle de Medellín y su confrontación con la preparación académica* [tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Udea.
- Sánchez Rodríguez, D. (2009). Incidencia del modelo agroexportador en la construcción regional e identitaria colombiana. *Criterios: Cuadernos de*

- ciencias jurídicas y Política Internacional*, 2(2), 49-65. <https://revistas.usb.edu.co/index.php/criterios/article/view/1910/1654>
- Sánchez Ángel, R. (2009). *Huelga. Luchas de la clase trabajadora en Colombia, 1975-1981*. Universidad Nacional de Colombia.
- Santa, J. (2015). *Curar el cuerpo social, confundir el vicio. Alcoholismo y prácticas de temperancia, 1884, 1936* [tesis doctoral, Universidad Nacional de Colombia-sede Medellín].
- Sarraceno, M. (2013). *De la mesure du corps a la politique des corps: une histoire des sciences du travail (1880-1920)* [tesis doctoral, Université Paris Nanterre-Università di Pisa].
- Satizabal, E. (1964a). El nuevo trabajador. Como recibirlo y prepararlo. *Fabricato al día*, 56(5).
- Satizabal, E. (1964b). La atmósfera psicológica en la empresa. *Fabricato al día*, 57(59).
- Sennett, R. (1978). *El declive del hombre público*. Ediciones Península.
- Sennett, R. (2000). *La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Anagrama.
- Shapin, S. (2015). *Nunca pura. Acerca de la historia de la ciencia*. Prometeo libros.
- Sierra Camacho, B. A. (2014). *Evaluar, conocer, seleccionar: la política y la racionalización en la apertura del campo profesional de la psicología en Colombia en Colombia entre 1930 y 1950* [tesis de maestría, Universidad del Valle]. Repositorio Institucional Univalle. <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/bitstream/handle/10893/7188/0462023-p.pdf?sequence=1>
- Silva, R. (2010). *Prensa y revolución a finales del siglo XVIII: contribución a un análisis de la formación de la ideología de la independencia nacional*. La Carreta Editores.
- Socarrás, J. (1992, marzo 25). El psicoanálisis en Colombia. *El Tiempo*. <https://www.eltiempo.com/archivo/documento/MAM-74971>
- Soja, E. W. (2008). *Postmetrópolis. Estudios críticos sobre las ciudades y regiones*. Traficantes de Sueños.
- Solano, S. P. (2011). Trabajo, raza, ciudadanía y estilos de vida en Colombia durante el siglo XIX. *Revista de Ciencias Sociales*, 17(2), 341-356. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28022757013>
- Sombart, W. (1978). *El burgués: contribución a la historia espiritual del hombre económico moderno*. Alianza.

- Soto, Á. (2006). *El presente es historia*. Centro de Estudios Bicentenario-CIMAS.
- Stern, W. (1910). Abstracts of lectures on the psychology of testimony and on the study of individuality. *The American Journal of Psychology*, 21(2).
- Suárez, H. y Useche, L. (1991). *Fatiga Laboral* [tesis de especialización, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Udea.
- Suárez, S. (1926). *La selección médico-pedagógica de los niños anormales y degenerados* [tesis doctoral, Universidad Nacional de Colombia-sede Bogotá]. Repositorio Institucional Unal.
- Sudarsky, J. (1974). *Motivación, individuo y sociedad*. Publicaciones de la Facultad de Ingeniería de la Universidad de los Andes.
- Sudarsky, J. (1975). *Un modelo de diagnóstico e intervención en desarrollo organizacional: la medición del clima organizacional*. Universidad de los Andes.
- Tapia, Á. (1988). Las relaciones jefe-subordinado, factor decisivo en la vida de la empresa. *Dirección ejecutiva. Técnicas de gerencia en acción*, 20(235).
- Tarde, G. (1907). *Las leyes de la imitación. Estudio sociológico*. Biblioteca científica filosófica.
- Taylor, F. W. y Fayol, H. (1987). *Administración industrial y general. Principios de la administración científica*. Biblioteca de Ciencias Económicas El Ateneo.
- Tejeiro, J. (1945). *Psicotecnia*. Imprenta del Ministerio de Guerra.
- Temas. (1942a). Qué son y qué debemos hacer con los complejos. *Temas*, 3, 15-20.
- Temas. (1942b). Algunas enfermedades. *Temas*, 3, 15-20.
- Thompson, E. P. (1984). *Tradición, revuelta y conciencia de clase*. Editorial Crítica.
- Thompson, E. P. (2012). *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Capitan Swing.
- Tobón, J. (1994). *Nivel de estrés en médicos que laboran en instituciones de la dirección seccional de salud en Antioquia* [tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Udea.
- Toulouse, E. y Piéron, H. (2013). *Prueba perceptiva y de atención*. 8va edición. TEA Ediciones.
- Toro Álvarez, F. (1991). Calidad de vida en el trabajo, alcances e implicaciones. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 10(1).

- Toro Álvarez, F. y Cabrera Gómez, H. (1985). *Motivación para el trabajo. Conceptos, hechos y evidencias contemporáneas*. Ediciones Gráficas.
- Toro, L. (1998). David C McClelland (1917-1998). *Revista Latinoamericana de psicología*, 30(3).
- Torres Hernández, S. y Uribe Triviño, G. (1971). *Estudio de una prueba de aptitud a nivel de segundo año elemental para la clasificación de reclutas y trabajadores* [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Colombia-sede Bogotá]. Repositorio Institucional Unal.
- Tramer, B. y Tramer, M. (1967). *Los test y la orientación*. Editorial Paidós.
- Uribe, B. (1907). *Neurosis*. *Alpha*, 2(13), 340.
- Uribe Cualla, G. (1941). Aspectos psiquiátricos de los inmigrantes. *Anales neuropsiquitricos*, (10), 39-40.
- Vääänänen, A., Anttila, E., Turtiainen, J. y Pekka, V. (2012). Formulation of works stress in 1960-2000: Analysis of scientific work from the perspective of historical sociology. *Social Science and Medicine*, 75(5), 784-794. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2012.04.014>
- Valencia Díaz, A. (1987). El ausentismo crónico. Escuchemos su dimensión inconsciente. *Administración de personal. Una Publicación de la Asociación Colombiana de relaciones de trabajo. Hacia una productividad social*, (23).
- Vargas, M. y Reyes, A. (1986). *Diagnóstico de estilo de dirección y clima organizacional en una entidad oficial* [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Colombia-sede Bogotá]. Repositorio Institucional Unal.
- Vasco, E. (1948). Existe un tratamiento de la oligofrenia. *Anales de la Academia de Medicina de Medellín*, 3(6).
- Vásquez Lalinde, A. (1964a). ¿Cuál es el trabajo del Presidente de una empresa? *Fabricato al día*, 58(5).
- Vásquez Lalinde, A. (1964b). La gerencia y el trabajador. *Fabricato al día*, 55(5).
- Vásquez, G. (1962). El trato con el paciente. *Orientaciones Médicas*, 11(1).
- Vásquez Valencia, M. F. (2015). *Degenerados, criminosos e alienados. Para uma história do conceito de degeneração na Colombia, 1888-1950* [Tesis doctoral, Universidade Federal de Santa Catarina]. Repositorio Institucional UFSC. <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/134939>
- Vatin, F. (2004). *Trabajo, ciencias y sociedad. Ensayos de sociología y epistemología del trabajo*. Lumen Humanitas.



- Vélez, C. (1974). *El proceso de industrialización en Colombia* [tesis de pregrado, Universidad Nacional de Colombia- Medellín]. Repositorio Institucional Unal.
- Vélez, S. y Villegas, E. (1974). *Cuestionario de intereses vocacionales INEM* [tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Udea.
- Vieira de Sierra, M. y González, M. (1983). *Relación de las necesidades básicas y los factores socioeconómicos con la elección de carreras por los estudiantes de último año de educación media de los colegios oficiales y privados de la ciudad de Medellín* [tesis de maestría, Universidad de Antioquia]. Repositorio Institucional Udea.
- Vigarello, G. (2006). *Lo sano y lo malsano*. Abada editores.
- Vigarello, G. (2010). *Historia de la obesidad. Metamorfosis de la gordura*. Nueva visión.
- Villegas, Á. (2007). Nación, intelectuales de élite y representaciones de degeneración y regeneración. Colombia, 1906-1937. *Iberoamericana*, 7(28).
- Villegas, Á. (2014). El valle del río Magdalena en los discursos letrados de la segunda mitad del siglo XIX: territorio, enfermedad y trabajo. *Folios*, 39.
- Villermé, L. R. (1971). *État physique et moral des ouvriers*. Union générale d'Éditions.
- Virno, P. (2003). *Gramáticas de la multitud. Para un análisis de las formas de vida contemporánea*. Traficantes de Sueños.
- Wallerstein, I. (2012). *El capitalismo histórico*. Siglo XXI.
- Weber, M. (1983). Influencia de la gran industria en el comportamiento de los trabajadores. Ediciones Tercer mundo.
- Weber, M. (1991). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Premiá Editora de libros. <http://medicinayarte.com/img/weber-max-la-etica-protestante-y-el-espiritu-del-capitalismo.pdf>
- Weber, M. (2009). *A Psicofísica do Trabalho industrial*. Alphagraphics.
- Weiss de Belalcázar, A. (1991). Determinantes del mercado laboral a nivel de empresas. *Jornada sociolaboral. La orientación profesional y ocupacional. Memorias*.
- Weiss, de Belalcázar A. (1994). *La empresa colombiana entre la tecnocracia y la participación. Del taylorismo a la calidad total*. Universidad Nacional de Colombia.
- Winter, D. (1973). *The power motive*. The frees.

- Wundt, W. (1904). *Principles of physiological psychology* (B. Edward, Trad.). Swan Sonnenschein and COLIM.
- Yager, J. (1998). *La amistad hoy*. Javier Vergara Editor.
- Yepes, J. (1928). La escuela y la orientación profesional. *Educación pública antioqueña*, (73).
- Yerkes, R. (1921). Memoirs of the national academy of sciences. *Psychological examining in the United States Army*, 877. <http://psycnet.apa.org/psycinfo/2004-15414-000/>
- Zamora, J. A. (2013). Subjetivación del trabajo. Dominación capitalista y sufrimiento. *Constelaciones: Revista de Teoría Crítica*, (5). <http://constelaciones-rtc.net/article/view/820/874>
- Zangaro, M. (2011). *Subjetividad y trabajo. Una lectura foucaultiana del management*. Herramienta.
- Zorzanelli, R. T. (2009). Neurastenia. *Manguinhos*, 1(2), 605-620.
- Zorzanelli, R. T. (2010). Psicastenia. *Manguinhos*, 17(2), 421-430. <https://www.scielo.br/j/hcsm/a/CYdnWnv4wcB6ZN8Y7XbVdcd/?lang=pt&format=pdf>

# Índice de figura y tablas

<b>Figura 1.</b>	Árbol de enfermedades.	27
<b>Tabla 1.</b>	Reconstrucción tabla “Test para detectar infartos”.	95
<b>Tabla 2.</b>	Reconstrucción tabla “Análisis de la situación actual de la psicología industrial”.	104
<b>Tabla 3.</b>	Reconstrucción tabla “Motivos que impulsan a ingresar a la Universidad”.	154
<b>Tabla 4.</b>	Reconstrucción tabla “Ordenación de los sujetos por los valores medios obtenidos en el Army Alpha Test”.	156
<b>Tabla 5.</b>	Reconstrucción tabla “Notas Introdutorias al método vivencial en dinámica de grupos. Apéndice I”.	217
<b>Tabla 6.</b>	Reconstrucción tabla “Notas introductorias al método vivencial en dinámica de grupos. Apéndice II”.	218



## Biografía del autor

Eugenio Castaño González. Doctor en Historia de la Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín. Ha sido Docente becario en la Universidad Nacional de Colombia, sede Medellín; Docente catedrático en la Universidad de Antioquia; investigador en la Escuela Nacional Sindical sobre temas relacionados con el mundo del trabajo y Docente tiempo completo en la Universidad del Sinú, sede Cartagena. Correo electrónico: [euecas2016@gmail.com](mailto:euecas2016@gmail.com)

En este libro, resultado de una investigación doctoral en Historia, se examina la correlación entre los discursos y prácticas “psi” con la productividad laboral en Medellín y Bogotá entre 1928 y 1994. Se evidencian unas formas de objetivación y gobierno de aquellas conductas definidas como normales y aquellas tipificadas como anormales y que, por lo tanto, son susceptibles de gestionarse en el plano de las emociones. De allí que se procure esclarecer, durante la periodización propuesta, el modo en que la preocupación por lo emocional tuvo como propósito la optimización de los rendimientos laborales. Para tales efectos se lleva a cabo una detallada revisión bibliográfica, acopio de fuentes escritas, particularmente algunas tesis y magazines. El análisis y sistematización de esta información revelan cómo el comportamiento del trabajador fue objeto de un conjunto de terapéuticas psicológicas y observaciones sobre las condiciones psicosomáticas, como parte de un ejercicio caracterizado por la creciente responsabilidad sobre sí mismo.