

01081
9
2EJ

Universidad Nacional Autónoma de México

- FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS -



LA MEDICINA DEL TRABAJO
EN LA
SITUACION INTERCULTURAL

Tesis que para Obtener el Grado de Doctor
en Antropología
P R E S E N T A :

JORGE ALBERTO MELENDEZ HUERGO

Director de Tesis:

DR. LUIS ALBERTO VARGAS G.

A s e s o r e s :

DR. FERNANDO MARTINEZ CORTES

DR. HECTOR GARCIA MANZANEDO

CIUDAD UNIVERSITARIA

- 1995 -

FALLA DE ORIGEN





Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

ABSTRACT . The practice of the "work medicine" in urban areas confronts with limitations own to the intercultural situation between three different social groups that are coexisting in the enterprises. Workers, managers and doctors come together on order to former a heterogeneous and aleatory model of studies. The model corresponds to 15 different enterprises in the city of Puebla, Mexico, and the results are projecting the conflicts which are characteristic of stratified societies. One interesting discovery is the professional practice of the so called "enterprise doctors" or no specialists, so as their number, since from more of 200 doctors officially in existence only 3 or 4 are specialists in "work medicine", from the own local labor authorities. The difficulty of convincing the managers about having a researcher in the factory is one of the points of the experience made meanwhile realizing field research . The possibility of replication of this study transforms itself into a necessity of confirming the discoveries, limiting like this ours validity, including the enterprise culture as a factor of changing and the social group of assistant nurses who was absent in the model. T h e advantage that no specialized doctors take from occupied niches and their participation like promoter of the cultural changing from health education for occupational health represents an alternative function.

INDICE

NOTA PRELIMINAR.....	p. 4
INTRODUCCION E HIPOTESIS.....	p. 6
CAPITULO 1.- ASPECTOS TEORICO CONTEXTUALES DE LA ZONA ESTUDIADA	
1.1. El paradigma cultural.....	p. 9
1.2. El concepto de situación intercultural y sus alcances p.	19
1.3. Características y antecedentes de la ciudad de Puebla p.	22
CAPITULO 2.- ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA SALUD EN EL TRABAJO	
2.1. La perspectiva institucional.....	p. 27
2.2. Diversos factores de la salud en el trabajo.....	p. 28
2.3. La salud en el trabajo, la historia y la legislación..	p. 31
2.4. Antecedentes históricos en México.....	p. 36
CAPITULO 3.- APROXIMACION METODOLOGICA PARA ABORDAR EL FENOMENO DE LA SITUACION INTERCULTURAL EN LAS EMPRESAS	
3.1. Las actitudes culturales urbanas y su relación con la empresa.....	p. 45
3.2. El enfoque antropológico en la investigación en las empresas.....	p. 49
3.3. Selección de la muestra de estudio y sus limitaciones.p.	55
CAPITULO 4.- SITUACION INTERCULTURAL, LA MEDICINA DEL TRABAJO, LOS TRABAJADORES Y LA EMPRESA EN PUEBLA	
4.1. La medicina, los médicos del trabajo y los médicos de empresa.....	p. 67
4.2. Resultados y análisis de la información obtenida en las empresas.....	p. 71

RESULTADOS.....	p. 72
DISCUSION.....	p. 82
CONCLUSIONES.....	p. 88
RESUMEN.....	p. 93
BIBLIOGRAFIA.....	p. 97
ANEXOS	
ANEXO 1 MAPAS.....	p. 100
ANEXO 1 CONTIENE LOS CUESTIONARIOS USADOS EN LA MUESTRA....	p. 101
ANEXO 2 GRAFICAS SOBRE EL PERFIL DE LAS RESPUESTAS.....	p. 105
ANEXO 3 ENTREVISTAS A TRABAJADORES, MEDICOS Y EMPRESARIOS..	p. 119

NOTA PRELIMINAR

En el año de 1981 junto con un grupo de amigos recién egresados de la escuela de medicina de Puebla, asistimos por coincidencia vacacional a un seminario en el hospital Tarnier de París. El título que justificaba la reunión en aquel helado ambiente de fin de año fue "La reinserción socioprofesional de los enfermos cancerosos". Después en el debate de bohemios principiantes hablamos sobre las diferencias tan importantes que existían entre el punto de vista de los médicos franceses frente al trabajo y lo que nosotros habíamos aprendido. Desde entonces y mucho antes (en Francia) era discutida la idea de que, a un enfermo canceroso podría beneficiarse mediante el trabajo (como pudiera y según el paciente).

Por aquel tiempo las estadísticas presentadas por el Dr. Michel Philbert, logrando en algunos casos comprobaron el aumento de la sobrevivencia esperada para este tipo de enfermos. Aquí en México en nuestra práctica médica de cara al trabajo, a este tipo de enfermos y a muchos otros, no se les indica trabajar como lo proponían los franceses- sino se les prescribe retirarse de la vida laboral, definitiva o

temporalmente. Si estos métodos son o no lo adecuados, estaría en discusión. Lo que desde entonces resultó interesante para mi, fue el hecho de que la orientación médica frente al trabajo es distinta según el grupo en que el "especialista" se encuentre. A partir de aquel viaje me he dedicado en mi práctica profesional a la medicina del trabajo, salud en el trabajo, medicina industrial, o como el lector prefiera denominarla. Más de diez años después en la dirección del Instituto de Investigaciones Antropológicas (en la Universidad Nacional Autónoma de México) me indicaron presentarme con el Dr. Luis Alberto Vargas, quien sería mi tutor en el doctorado de antropología. Después de platicar esta y otras anécdotas sobre el errático camino académico que he seguido, me propuso la investigación sobre "La medicina del trabajo en la situación intercultural", con lo que también, me aproximaría a resolver mi personal salud ocupacional. Deseo agradecer aquí la valiosa orientación del Dr. Luis Alberto Vargas, del Dr. Fernando Martínez Cortes y del Dr. Héctor García Manzanedo, quienes a lo largo de tres años rectificaron el camino de esta investigación.

A mi esposa Rossana y su doble presencia en nuestra aventura, hago testimonio de mi cariñoso agradecimiento.

INTRODUCCION E HIPOTESIS

El ejercicio de la medicina del trabajo supone una serie de factores limitativos, tal y como ocurre, por ejemplo, con la aplicación de los programas de salud¹. Uno de estos factores es la naturaleza cultural del proceso-enfermedad. Nuestra hipótesis inicial establece que: La situación intercultural existente en las empresas, entre obreros, patrones y médicos es un obstáculo para el desarrollo de la salud en el trabajo.

El hecho de que la medicina del trabajo se ubique en una situación intercultural provoca que su aplicación no sea la esperada y a lo largo de esta obra, hablaremos de ella. En esta tesis, el uso de términos como trabajo y salud no adquiere la exhaustividad de un debate epistemológico. Sin embargo, por ejemplo, es inevitable en esta introducción acercarnos de inmediato a precisar el término trabajo y

¹Gonzalo Aguirre Beltrán publicó en el año de 1955 un libro denominado Programas de Salud en la Situación Intercultural, existe una edición del Instituto Mexicano del Seguro Social dentro de su serie de manuales básicos. El autor aborda el análisis de las actividades sanitarias en la situación intercultural y a la letra en la introducción nos dice: "en nuestro caso las zonas indígenas en las que conviven en estrecha interdependencia socioeconómica indios y mestizos".

su ignominioso origen. La palabra trabajo viene de "tripallium"², antiguo instrumento de tortura romano formado por tres palos, en el que se colocaba al individuo que alcanzaba el merecimiento de esta desgracia. En su trayecto hasta nuestros días, la palabra trabajo, no ha tenido gran fortuna para deshacerse de su tenebrosa procedencia. Mas tarde continuaremos hablando de ello. Nuestro estudio se enfocó en quince empresas ubicadas en la mancha urbana³ de la ciudad de Puebla, (México) y dió inicio en el año de 1991.

Hemos dividido la presentación de ésta tesis en cuatro capítulos. El primero de ellos analiza las características culturales de la zona estudiada y se interna en las investigaciones más notables, que respecto a cultura se han efectuado en los últimos años; el segundo capítulo considera el concepto de salud en general y la salud en el trabajo en particular. El abordaje metodológico que, en relación con el estudio de la cultura y la empresa, se determinó en la muestra es tratado en el capítulo tercero, para

²También el término "tripallium" se refiere a un aparato en que se amarraba a las bestias de carga o al ganado en general.

³En la ciudad de Puebla existen aproximadamente 8000 empresas registradas, la más grande es la planta armadora de automóviles de la marca Volkswagen, con aproximadamente 14,000 trabajadores solo en el área de la armadora. El volumen mayor es de las llamadas microempresas que cuentan con uno y hasta 15 trabajadores superando en total las 4,000 unidades.

finalizar con el análisis de la situación intercultural, la medicina del trabajo, los trabajadores y la empresa en Puebla.

En la sección de resultados, se describen los hallazgos de la presente investigación para continuar con un espacio dedicado a discusión, previo a las conclusiones en el tema que nos ocupa. Existen cuatro anexos que contienen mapas, todos los cuestionarios empleados, entrevistas, así como las gráficas obtenidas con estos materiales.

CAPITULO 1. ASPECTOS TEÓRICO CONTEXTUALES DE LA ZONA ESTUDIADA

1.1. EL PARADIGMA DE LA CULTURA

Las teorías que intentan explicar, describir y predecir las complejas interrelaciones culturales de los grupos humanos constituyen el filón de estudio de la antropología. Todos estamos conscientes de las diferencias que existen en formas de pensar, vestir, y en las costumbres y acciones de grupos que llegan a tener relación o acercamiento. Es común que estos contactos produzcan oposición, temores o fricciones, hacia quienes son diferentes. La respuesta no suele consistir en un estudio de las formas de vida o el análisis objetivo de la forma de ser de otros grupos humanos. En este apartado intentaremos presentar muy brevemente un panorama de los puntos de vista de diversos autores acerca del concepto de cultura, sin la pretensión de que esta breve revisión adquiera un carácter exhaustivo. En algunos casos, su contorno será meramente enunciativo.

Edward Tylor hace un poco más de 100 años utilizó el término cultura⁴ por primera vez, para explicar la

⁴En su definición clásica Tylor equiparaba los términos cultura y civilización, tomándolas en un amplio sentido etnográfico como un complejo de conocimientos, creencias, arte, moral, derecho, costumbres y cualesquiera otras aptitudes y

variación en el comportamiento humano desde una perspectiva omnicomprensiva. Boas, Malinowski y otros etnólogos, aceptaron este término, aunque en otros aspectos. El empleo que posteriormente se le dió difiere del de Tylor, sobre todo en el énfasis respecto a la presencia de culturas locales como conjuntos organizados en funcionamiento y la pérdida de interés por la evolución de las distintas costumbres e instituciones. Sin embargo, el concepto básico de Tylor continua vigente como base de las más modernas teorías al respecto.

Las teorías de la cultura se han manifestado de distintas maneras. Por ejemplo la perspectiva de la evolución cultural describe un proceso de adquisición de nuevas formas culturales a partir de las ya existentes⁵. Esta manifestación, fue producto de la necesidad filosófica de encontrar las leyes del desarrollo de la sociedad y su lugar en el esquema de la historia humana. Uno de sus representantes fue Lewis Henry Morgan quien publicó un libro titulado Sociedad

hábitos que el hombre adquiere en sociedad, sin embargo, tal definición no distingue organización social e instituciones sociales del concepto general de cultura.

⁵ Muchas de las propuestas que sobre el concepto de cultura han hecho diversos autores en los últimos años fueron tomadas del libro "Cultural Anthropology" de Serena Nanda, publicado en 1980. Existe una versión en español editada en 1987 por el Grupo Editorial Iberoamérica.

primitiva, en que propone, tres etapas de desarrollo cultural: el salvajismo, el barbarismo y la civilización. Para ello postuló que todas las culturas se organizan de acuerdo con una tendencia a satisfacer sus necesidades materiales. Así, concluyó que cuando los grupos se enfrentan con problemas similares, se inventan soluciones similares.

Los esquemas evolucionistas de Tylor y Morgan no se consideran adecuados para explicar las diferencias y similitudes culturales. Así, la supuesta unidad psíquica, histórica y cultural de la humanidad ha dejado de ser axiomática.

Otro paradigma fue el de la difusión cultural, fenómeno que consiste en la propagación de elementos de una sociedad a otra. Algunos difusionistas intentaron probar que toda la cultura humana se originó en un solo lugar y que se propagó por contacto cultural o difusión, entre ellos destacan Elliot Smith y W.J. Perry. El grupo de difusionistas americanos como Robert Lowie, Clark Wissler, Alfred Kroeber y Franz Boas propusieron el estudio de una reconstrucción histórica-cultural de las sociedades e insistieron en la perspectiva de sistemas en la cultura tomándolas como totalidades y aprovechando la teoría clásica de

sistemas⁶, respecto a la interrelaciones de elementos, para constituir una unidad compleja. Las posibilidades de encontrar leyes en los procesos culturales cada vez fueron menores. Por esta razón se propuso la recolección de datos en trabajo de campo antes de continuar buscando leyes. La etnografía encontraría entonces mas de lo que el simple análisis de causa-efecto estaba aportando.

El siguiente modelo de estudio que comentaremos es el de la configuración única de las culturas. Así, la religión, la vida familiar, la economía y las instituciones políticas se acoplan para constituir una configuración única. A esta tendencia pertenece Ruth Benedict, quien trabajó en los años sesenta. En contraste con su maestro Boas, propuso que, toda comparación cultural debía ser abandonada ya que cada cultura tendría una configuración única.

Bronislaw Manilowski (unos veinte años antes, en nuestra cronología) propuso el funcionalismo, cuya idea

⁶Entre los postulados mas sobresalientes de esta teoría de sistemas, vigente alrededor de los años sesenta están: a) el sistema es conjunto de elementos interrelacionados entre si para formar una unidad compleja que cumple un objetivo, b) todo sistema abierto intercambia energía materiales o información con el medio que el rodea, c) Los sistemas cerrados presentan entropía, que es la tendencia de un sistema a consumir los materiales, energía e información que contiene, d) los sistemas abiertos tienen equifinalidad, que es la posibilidad de lograr el mismo objetivo de distintas maneras, e) todo sistema es subsistema de otro mayor que el con excepción del universo total y f) el sistema no es tan solo la suma de sus elementos, ya que puede ser visualizado como una totalidad.

central supone que la cultura sirve a las necesidades de los individuos y su constitución depende de esa funcionalidad. Sin embargo describió necesidades universales y esto dificulta la explicación respecto a la diversidad cultural. Otro funcionalismo fue el de Radcliffe-Brown, quien influido por el sociólogo Emilio Durkheim⁷ propuso el funcionalismo estructural, en que las normas, valores y rituales ejercen poder sobre los individuos, manteniendo, de esta manera, unida a la sociedad. La función de un elemento estructural es la contribución a la solidaridad social y por tanto, a la continuidad del sistema, sin embargo su aplicación en sociedades complejas es limitada.

El siguiente prototipo de estudio cultural es el de la llamada antropología cognoscitiva. Este paradigma busca las reglas, significados y clasificaciones que el lenguaje proporciona para las formas en que los individuos perciben y entienden su experiencia. Se habla de un "programa detallado para la acción" y no la acción en sí misma, de esta manera, existe un "código" que el antropólogo tiene que decodificar. Cuando la persona aprende su cultura, no son solo adopta costumbres, sino formas de organizar la experiencia. El

⁷A Emilio Durkheim, se le considera junto con Max Weber, fundador de la sociología moderna. Logró sintetizar los puntos de vista entre el llamado utilitarismo británico y el idealismo alemán, también realizó investigaciones acerca del suicidio como un evento de características sociogénicas.

antropólogo no "ve" cultura: la infiere de la conducta que observa. El paradigma llamado simbólico se relaciona estrechamente con el anterior, un representante de este modelo es Clifford Geertz, quien hace unos veinte años analizó la cultura como un sistema compartido de símbolos y significados⁸. Las aportaciones de Leslie White y Julian Steward originaron la ecología cultural que presenta algunas conexiones con la teoría evolucionista que mencionamos un poco antes. White propone que el desarrollo cultural se origina de una creciente transformación de energía eficientemente realizada, llevando al aumento poblacional, a la especialización económica y al incremento en la productividad⁹. Los demás aspectos culturales son secundarios a esta base. Por otro lado, Julian Steward planteó una evolución multilineal; las culturas son sistemas que evolucionaron como respuestas de adaptación a un ambiente determinado y su avance se

⁸Una ilustración de Clifford Geertz (1973) nos dice: "Considere... dos muchachos que contraen rápidamente los párpados de sus ojos derechos. En uno es pestañeo involuntario, en el otro una señal conspiratoria a un amigo. Los dos movimientos son, como movimientos, idénticos...uno no podría decir cual fue un pestañeo involuntario y cual un guiño conspirativo". Es la comunicación regulada o los aspectos simbólicos de la conducta humana lo que describe a la cultura como un sistema de significados.

⁹El término productividad se refiere a el valor agregado (entendido este como la transformación física de un producto) y su relación con el número de trabajadores que intervienen en un proceso productivo determinado. Será entonces, alta la productividad cuando el valor agregado es importante respecto al número total de trabajadores.

puede realizar hacia diferentes caminos, considerando la relación que existe entre el ambiente natural, la tecnología y las formas de trabajo. La concentración en la adaptabilidad de los sistemas socioculturales, en lugar de las formas en que tales sistemas se transforman en el tiempo, lleva a pensar que la ecología cultural, como modelo analizado aquí, es solo otra forma de un funcionalismo que se niega a morir. La ambigüedad y heterogeneidad de todos estos conceptos, obedece a una polivalencia del concepto cultura, en que se despliegan gran cantidad de discusiones y proposiciones que difícilmente alcanzan un contenido objetivo, tratándose de diversas maneras. Todos esto contribuye a complicar el panorama de formulaciones lógico-teóricas, sin avanzar en el desarrollo de los contenidos del conocimiento de la realidad. Incluso dentro de la tradición marxista se incluye al paradigma cultural en el contexto de una concepción teórica general acerca de la sociedad, cuyas características fundamentales están precisadas en el concepto de modo de producción, cuya existencia es parte de un sistema global, expresado en la categoría de formación económico social. Las connotaciones que se han dado a la categoría de cultura desde la concepción materialista histórica, con diversos grados de precisión y coherencia, han sido variadas. Por una

parte hay quienes entienden a este concepto como la totalidad de las transformaciones efectuadas por las sociedades en oposición a la naturaleza, buscando definir el sentido del desarrollo histórico como civilización. Otros le dan un sentido más restringido, como especificidad sociohistórica de las manifestaciones de la conciencia social, vinculándola a las obras de la creación artística y hasta científico-filosóficas. Así, se reconocen las diferencias de cultura dominante, cultura de masas, cultura subalterna o cultura popular. Otros, dentro de esta misma línea, intentan recuperar el sentido estrictamente antropológico, incluyendo los aspectos de la "cultura material" y la "cultura espiritual" sin coincidir necesariamente con el concepto de civilización. En el extremo están quienes opinan que debe descartarse el uso del concepto cultura, por tener un origen ajeno al paradigma marxista y ser, por esta razón, incompatible con las formulaciones teóricas originales.

Como vemos, el concepto de cultura continua teniendo un perfil de generalización sumamente amplio, sin embargo, esto no ha permitido unificar y explicar algunos fenómenos a los que se ha considerado como característica distintiva de los grupos humanos.

Quiero finalizar esta breve descripción con el concepto de "cultura de la pobreza" descrito por Oscar

Lewis¹⁰. De él se deduce que muchos antropólogos han afirmado, con base en el punto de vista tradicional de la cultura, que ésta confiere a los seres humanos un modo de vida con un conjunto de soluciones ya elaboradas, por lo que los individuos no tienen que partir desde cero en cada generación. Es decir el núcleo de la cultura ejerce su función positiva de adaptación. En esta cultura el bajo nivel de aspiración permite disminuir la frustración, y la "legitimación del hedonismo a corto plazo posibilita la espontaneidad y el gozo"¹¹. Considerada en su conjunto parece una cultura no muy honda, que conlleva en gran medida "pathos", sufrimiento y sensación de vacío entre sus miembros. No aporta apoyo y al estimular la desconfianza tiende a aumentar la desesperanza y el aislamiento. De hecho la pobreza de cultura es uno de los aspectos fundamentales de la cultura de la pobreza.

Por último, el paradigma de sistemas socioculturales resulta más adecuado que solo el de cultura, acuñado en el siglo pasado y al igual que cualquier sistema, el de los paradigmas, se mueve mucho y se mueve rápido. Corresponde a los estudiosos de las

¹⁰El ensayo en que se hace referencia a la cultura de la pobreza apareció por primera vez en el año de 1966 en el libro titulado "La vida" Nueva York, Random House.

¹¹.- Oscar Lewis, Ensayos Antropológicos, Ed. Grijalbo, México, 1982, p. 120.

modernas teorías de sistemas¹², enfrentar, el reto de aproximación a esta barrera epistemológica.

Hemos recorrido solo unos cuantos años de planteamientos teóricos para el análisis de el concepto de cultura y resulta evidente que el tema ni se ha agotado, ni ha sido exhaustivo. La influencia de las teorías de Max Weber, Emilio Durkheim y de Talcott Parsons han producido una síntesis entre el manejo de los modelos y la perspectiva de la estructura. Es notorio que hará falta mas de un tipo de paradigma teórico para justificar la variedad y complejidad de la cultura humana.

La evidencia empírica muestra que la tendencia hacia el estudio de la complejidad ha invadido también irremediamente a la antropología y en estos momentos resultaría su principal manifestación teórica, tal y como ocurre con otras disciplinas como la sociología o la física. Es mucho lo que queda por ver en este campo que ha resultado fascinante en el hecho de que son los seres humanos quienes se aproximan al estudio de ellos mismos.

De todos los enfoques revisados hasta aquí,

12

Uno de los representantes de los estudios acerca de teoría de sistemas es Niklas Luhmann, quien ha visitado México varias veces. Su punto de vista de sistemas es coincidente, en algunos aspectos con la perspectiva de la complejidad. Existen publicaciones al respecto por parte de la Universidad Iberoamericana, Unidad Santa Fe.

usaremos de una manera ecléctica, aquel que indica que a través de generalizaciones se pueden identificar patrones de cultura significativamente diferentes en los grupos que estudiaremos para distinguir subculturas en obreros, patrones y médicos. La ubicación espacial de estas subculturas se encuentra en las empresas, donde nos aproximaremos a demostrar nuestra hipótesis inicial.

1.2 EL CONCEPTO DE SITUACIÓN INTERCULTURAL Y SUS ALCANCES

Generalmente la referencia del concepto intercultural se aplica a grupos étnicos, o bien a etnicidad y no siempre se involucra con manifestaciones culturales de los grupos sociales en zonas urbanas. La situación intercultural para nuestro estudio se aplica operativamente a formas de culturas significativamente diferentes que se interrelacionan en el medio urbano, como son: los trabajadores, los médicos y los empresarios, y las características de cada una de estas subculturas serán descritas a lo largo de este texto.

Algunos trabajos que analizan el contacto entre diversas culturas, coinciden en algunas de las condiciones que tienden a influir sobre los prejuicios de un grupo hacia los otros. Entre ellos se encuentran: la interrelación de grupos de un determinado status con

otros grupos minoritarios que tienden a ocupar status más alto dentro de la sociedad:

- a) cuando el contacto entre los grupos es ocasional.
- b) cuando el contacto que se establezca influye en la reproducción de superioridad por parte de alguno de los grupos.
- c) cuando el contacto es involuntario.
- d) cuando un posible estado de frustración se mantiene durante el contacto, etc.

Estas son solo algunas de las propuestas teóricas que existen, sin embargo es necesario evaluarlas en el trabajo de campo para determinar si la situación intercultural urbana coincide con algunos de los requisitos planteados, ya que es posible que las variables que influyen sean muchas más que las enumeradas aquí.

Las teorías que hablan acerca de la identidad entre los grupos pueden ser también aplicadas aquí, desde la perspectiva de relaciones intergrupales que en la descripción analítica se han hecho entre el "nosotros" y el "ellos". De esta manera, entre las condiciones que influyen para que se reproduzca una situación intercultural determinada y que es aplicable a los grupos que describimos en este trabajo, tenemos las siguientes:

- 1) formas de lenguaje y mecanismos de comunicación

distintos.

- 2) roles diferentes.
- 3) relaciones familiares y de trabajo distintas.
- 4) motivación e ideología distintas.

Con estos elementos podemos inferir que estamos frente a una situación intercultural, y la manera en que esta influye sobre la salud en el trabajo, será revisada mas adelante.

La preocupación por lo urbano y el estudio de sus características interculturales, ha hecho que se incremente la tendencia a un acercamiento, por parte de los antropólogos. Este fenómeno coincide con el aumento en las migraciones que desde los pueblos se dan a las ciudades, las que crecen a gran velocidad. Así quienes han estudiado a estos pueblos se ven en la necesidad de seguirlos hasta el medio urbano.

Recordemos que la etnicidad y la pobreza se redescubrieron en los años sesenta como "problemas urbanos"¹³ y ahora complementan un complejo panorama cuyo análisis rebasa estas dos variables como únicas.

De ninguna manera nuestro propósito es determinar todas las perspectivas que la antropología urbana tendrá en el futuro. Tampoco tratamos únicamente se describir lo que serian los defectos institucionales,

¹³ Para mayor información ver el libro de Ulf Hannerz titulado "Exploración de la ciudad" publicado por el Fondo de Cultura Económica en 1986.

sino aproximarnos a su estudio y proponer para el futuro otras investigaciones que confirmen o puntualicen lo descrito aquí. Los estudios de antropología urbana en general son muy recientes en Puebla y otras ciudades medias en México, prácticamente no se han efectuado investigaciones sobre este tema.

1.3 CARACTERISTICAS Y ANTECEDENTES DE LA CIUDAD DE PUEBLA

La Puebla de los Ángeles¹⁴ fue diseñada desde sus inicios como una ciudad de españoles no encomenderos, por lo que su planificación se efectuó con gran esmero. En su estructura demográfica predominaron ampliamente los españoles y mestizos.

Relatos del siglo pasado ¹⁵ describen las circunstancias en que se desarrollaban las ciudades villas y pueblos y la importancia que este centro adquirió como un polo de atracción. Existen pocas

¹⁴ La ciudad de Puebla existe desde el siglo XVI; se encuentra ubicada aproximadamente a 90 kilómetros al sureste de la ciudad de México y se comunica por una autopista de 4 carriles.

¹⁵ "El mundo del trabajo urbano y los trabajadores textiles. Puebla una historia compartida". 1992 Instituto Mora. En esta obra Juan Carlos Grosso menciona que en 1864 la elaboración de textiles, sombreros y la confección de todo tipo de indumentaria seguía siendo la principal producción de la ciudad. Según el padrón de establecimientos industriales de ese año, registraba 16 fabricas de hilados y tejidos de algodón, 13 fabricas de tejidos de manta, 35 obradores y talleres de fabricación de sombreros, 31 sastrerías, 17 tintorerías y 5 fabricas de rebozos.

fuentes disponibles para estudiar la evolución de su población hasta el tercer cuarto del siglo XVII, contándose con el registro de comulgantes que permite inferir la existencia de aproximadamente 90,000 habitantes.

La ciudad de Puebla, desde su fundación, sufrió de epidemias, que disminuyeron su población, la viruela (hueyzahuatl), sarampión (zahuatl tepiton), tos ferina (tlatlasistli) y la peste (matlazahuatl) son las que podríamos mencionar.

Las ciudades en esta época eran administradas por los prefectos¹⁸ que dependían directamente del gobernador, quienes a su vez debían controlar la gestión de los subprefectos y la actividad municipal, así, lo que ahora son los municipios, antes se denominaban partidos. Actualmente en Puebla, estos municipios, se aproximan en mucho, en dimensiones y nomenclatura, a los pueblos tradicionales. Esta división territorial presenta una contradicción entre los intereses de los pequeños poblados y la necesidad de aplicar políticas zonales, que resuelvan (a decir de los programas gubernamentales) la pobreza municipal. A pesar de que la constitución estatal utiliza a el municipio como la base de la división territorial, se

¹⁸Para mayor información ver El Territorio, asentamientos y límites de Puebla. 1992 Francisco Tellez Guerrero. Instituto Mora.

sigue enseñando en las escuelas la nomenclatura de los exdistritos. El intento gubernamental consiste en establecer divisiones más amplias con regiones subordinadas a las ciudades, denominándolas polos de desarrollo. Durante el siglo pasado, las ciudades de Puebla, Perote, Veracruz y México quedaron unidas por el ferrocarril con lo que se incrementó la actividad comercial y el crecimiento de la población. Sin embargo, antes de que esto ocurriera, existía en la ciudad de Puebla un crecimiento sumamente lento de la población, típico de las sociedades preindustriales. Esto se confirma al constatar que la tasa no llegaba al 1%, es decir, encontramos población que prácticamente no tenía un crecimiento. En esta época, la población se vió sacudida por malas cosechas y sequías, que alteraban su normal desarrollo conservando patrones de distribución coloniales o prehispánicos, como ocurría con otras regiones del territorio nacional.

En relación con otras investigaciones sobre el medio urbano es necesario aclarar que son pocos los trabajos que al respecto existen en México y en otros países latinoamericanos. La antropología urbana presenta en este sentido retrasos respecto a otras ciencias sociales. Las referencias que empleamos de las características culturales del medio urbano, son

derivadas de otras investigaciones¹⁷, en que se analizan los grados de ajuste de los inmigrantes a la ciudad. Sus hallazgos revelaron que existía un desajuste con desintegración de la vida familiar, disminución de la importancia de la religión e incremento de la delincuencia. Se habla de una desorganización producto de lo que se denomina choque cultural, resultante de la vida citadina. Una de las explicaciones es el cambio de un ambiente del grupo primario -el cual se caracteriza generalmente por ser cálido, personal, moral e íntimo- hacia un ambiente de grupo secundario, al que se describe como frío, impersonal, mecanicista, amoral e inhóspito¹⁸.

Existen generalizaciones basadas en datos estadísticos¹⁹ que comparan frecuencia de delitos en las dos áreas, nacimientos, fecundidad y mortalidad;

¹⁷En el año de 1951 Oscar Lewis realizó una investigación de campo en la ciudad de México con estudiantes de la UNAM, este trabajo fue publicado en 1952 bajo los auspicios de la Universidad de Illinois. En 1958 y 1962 publicó otros trabajos sobre el mismo tema.

¹⁸La idea de que la vida de la ciudad es fuente de muchos males y la tendencia a idealizar la vida en el medio rural, se ha corregido por los resultados de algunos trabajos de sociología rural. Autores como Mangus revela que la frecuencia de enfermedades psicosomáticas en el medio rural en Ohio es tan elevada como en el medio urbano y en contraste, Goldhamer y Marshall indican que no ha habido aumento en la presencia de psicosis y neurosis durante los últimos cien años en Massachusetts.

¹⁹Para mayor información ver el Anuario Estadístico que sobre Puebla publica el INEGI (Instituto Nacional de Estadística Geografía e Informática).

tamaño familiar, oportunidades educativas, etc. Sin embargo poco se sabe sobre los aspectos psicológicos que la vida urbana involucra en el individuo. Una investigación sobre cien familias tepoztecas en la ciudad de México²⁰, mostró que los desajustes descritos anteriormente no se manifestaron, sin embargo es necesario realizar comparaciones con otras ciudades. Puebla no ha tenido, hasta donde sabemos, estudios sobre el impacto de migraciones y sus efectos sobre la conducta. Sería de mucha importancia contar con estudios comparativos de emigrantes a la ciudad de Puebla provenientes no solo de comunidades aledañas, sino también de proveedoras tan importantes como la ciudad de México.

²⁰ Oscar Lewis, Ensayos Antropológicos, Grijalbo 1986.

CAPITULO 2. ASPECTOS CONCEPTUALES DE LA SALUD EN EL TRABAJO

2.1. LA PERSPECTIVA INSTITUCIONAL

La Organización Mundial de la Salud, a la que pertenece México, fue fundada el 7 de abril de 1948, depende de las Naciones Unidas y definió la salud como "El bienestar integral físico, mental y social del hombre y no solo la ausencia de enfermedades e invalidez". La Organización Internacional del Trabajo es también una institución especializada de la Organización de las Naciones Unidas, a la que ingresó México en 1946; tiene su sede en Ginebra, Suiza. Ahí funciona la Oficina Internacional del Trabajo, a manera de secretaría permanente. Algunos de sus propósitos son mejorar las condiciones de trabajo en todo el mundo, la regulación de los horarios de trabajo, prevención del desempleo, salario, protección al trabajador contra enfermedades y lesiones en el trabajo.

Los acuerdos adoptados por la conferencia de la O.I.T, han ejercido gran influencia en el plano mundial para unificar las medidas tendientes a la prevención de accidentes y al logro de seguridad e higiene en el trabajo las 17a, 18a y 19a convenciones celebradas en el año 1925, aprobaron la indemnización por accidentes

de trabajo y enfermedades profesionales, así como la igualdad de trato en caso de accidentes del trabajo, entre nacionales y extranjeros.

De entre las recomendaciones enviadas por la O.I.T a sus miembros, resalta por su importancia la propuesta en 1923, relativa a los principios generales para la organización de servicios especiales destinados a asegurar la aplicación de las leyes y reglamentos para la protección de los trabajadores en todos los empleos.

2.2. DIVERSOS FACTORES DE LA SALUD EN EL TRABAJO

Ahora bien, usando una definición operativa en los términos empleados hasta aquí diremos que: "La salud en el trabajo pretende lograr el más alto bienestar del trabajador en todos sus aspectos (físico, mental y social), no importando la labor que desempeñe; busca prevenir accidentes y enfermedades en el área de trabajo, tratando de eliminar todos los agentes que afecten el desempeño de la persona esforzándose finalmente por adaptar el trabajo al hombre y a cada hombre en su trabajo".

La orientación de las instituciones acerca de la salud en el trabajo indica que ésta descansa en tres factores básicos: 1o; el trabajador; 2o. la fábrica o centro de trabajo que representa el ambiente donde

desarrolla sus actividades (procesos y maquinaria) y, 3o. las materias primas, insumos y los productos que elabora el trabajador, y que pueden repercutir directa o indirectamente su salud o de quienes los consumen. La armonía de estos factores tiene como resultado la salud física contribuyendo al bienestar integral en el trabajo. Pero cuando esta armonía se rompe, los factores se convierten en un riesgo²¹ potencial. El estudio de la salud en el trabajo identifica y valoriza a los agentes ambientales, de acuerdo con una división convencional, que agrupa los agentes físicos, como son el ruido, las radiaciones, la presión, la velocidad del aire, las vibraciones, la iluminación, la temperatura y la humedad del aire. Entre los agentes químicos, se encuentran humos, polvos, rocíos así como gases y vapores. Las bacterias, las rickettsias, los virus y los hongos, forman parte de los agentes biológicos. Por último existen agentes como los mecánicos y los psicológicos²².

Respecto al concepto de seguridad industrial

21

La clasificación de riesgo desde el punto de vista de los análisis actuariales es riesgo especulativo y riesgo puro; en el primero existe la alternativa de ganar o perder (como al iniciar un negocio) y en el segundo la única posibilidad es la pérdida (como en los riesgos de trabajo).

22

En la Ley Federal del Trabajo vigente se enumeran las posibilidades patológicas en el artículo 513 con 161 probabilidades desde neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral, hasta las neurosis en forma general.

existen autores que lo definen como "el conjunto de conocimientos para evitar accidentes en el trabajo"²³ o bien "el conjunto de técnicas, reglas y normas dedicadas al estudio, evaluación y control de los riesgos de trabajo que pueden producir accidentes, con la finalidad de proteger la integridad del hombre en su trabajo, y mantenerlo activo"²⁴.

De acuerdo con lo anterior, la orientación principal de la seguridad industrial es proteger al trabajador, amparando a sus dependientes y a su vez a la economía nacional. La higiene industrial se define como "una rama de la medicina del trabajo que se encarga de explorar y controlar los riesgos de trabajo que pueden originar enfermedades"²⁵, y "la higiene industrial es un arte científico que corona los conocimientos de todas las profesiones, puesto que todas, aún las más sencillas, pueden encarar algún riesgo, aún mínimo, que amenaza a los trabajadores. Por medio de la higiene industrial se evitan trastornos orgánicos y muchas veces, la pérdida de la vida en el desempeño del trabajo"²⁶. La distinción entre los

23.- Humberto Lazo Cerna, Higiene y Seguridad Industrial, Ed Porrúa, México, 1985, p 15.

24.- Ibidem, p. 25.

25.- Ibidem, p. 25.

26.- Idem, p. 16.

conceptos anteriores es meramente superficial, ya que buscan el mismo propósito que es la conservación y mejoramiento de la salud física en el trabajo.

Sin embargo su visión es limitada, ya que el hombre es mucho mas que un cuerpo que trabaja.

2.3. LA SALUD EN EL TRABAJO, LA HISTORIA Y LA LEGISLACION

La antropología es también una ciencia histórica, debido a que contribuye a la reconstrucción de la historia humana. Sin embargo el historiador trabaja con documentos y el antropólogo se apoya más en el contacto directo con las personas, derivando las relaciones temporales pertinentes. Esto constituye una de las principales diferencias metodológicas entre ambas disciplinas. Los antropólogos evolucionistas y difusionistas mostraron vivo interés por problemas históricos de la antropología, pero sin hacer uso de la versión documental, sino a partir de generalizaciones que en su mayoría resultaban excesivamente globales. Sin embargo intentaremos mostrar aquí una breve recopilación de los datos más notorios que sobre historia de la legislación sobre salud en el trabajo existe en nuestro medio. Así nos aproximaremos a estos conceptos que, de alguna manera, están también

determinados culturalmente en el tiempo. Para ello tomaremos en cuenta que, en la historia de la antropología se presenta un cuadro paradójico, que abarca una gran preocupación por las cuestiones históricas así como interminables interpretaciones históricas de los datos etnográficos, con mínimo uso de la historia documentada. El concepto mismo de la historia ha sido matizado a tal grado que cuando sus propuestas cayeron en descrédito hubo una respuesta de desprecio a los estudios históricos en general. La historia y la antropología pueden, con sus distintas técnicas de trabajo, darnos una perspectiva de lo que en salud en el trabajo ha ocurrido en el tiempo. El nuestro solo es un intento de proyectar lo existente en la legislación correspondiente y presentar un panorama aproximado de esta perspectiva. Así según la Ley Federal del Trabajo, el accidente es " toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se presente"²⁷. Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del

²⁷Ley Federal del Trabajo, título noveno, artículos 472 al 476.

trabajo y de éste a aquél. Por otro lado existe una definición aceptada universalmente creada por Arbous: "accidente de trabajo es todo acontecimiento no esperado, no programado, que interfiere en el proceso de trabajo y que es capaz de originar daños materiales, daños a personas o ambas consecuencias a la vez"²⁸. Los accidentes y enfermedades de trabajo, pueden producir lesiones o algún daño²⁸. La proporción en que suele realizarse la lesión corporal en relación con la ocurrencia de los accidentes en el trabajo, así como la relación que guarda la producción de la lesión no incapacitante con la que determina incapacidad en el trabajo fue fijada por Heinrich hace 35 años y la experiencia internacional las ha confirmado. Según Heinrich, por cada 331 accidentes que ocurren en las mismas circunstancias, 300 no ocasiona lesión corporal, 30 ocurren con lesión corporal leve incapacitante y, un accidente resulta con lesión incapacitante que puede determinar desde un día de ausencia hasta la ausencia definitiva, por incapacidad total permanente o la muerte del lesionado. Los índices de accidentes son

²⁸- Salvat Editores, Diccionario Enciclopédico Salvat, Ed. Salvat, Barcelona, 1988. Vol. 16, p. 2277.

²⁸- Lesión: Es el daño o detrimento corporal ocasionado por una herida, golpe o enfermedad.

- Daño: Perjuicio, lesión o detrimento que se sufre por la acción de alguna actividad o bien por la acción u omisión de otro en la persona o en los bienes.

medidos de acuerdo a la frecuencia y gravedad³⁰ con que se presentan; estos buscan medir los resultados de los programas de prevención de accidentes, una publicación periodística menciona que en el año de 1993 ocurrieron en México 600,000 accidentes de trabajo³¹.

³⁰ - Índice de frecuencia.- Expresa el número de accidentes por cada millón de horas de exposición al riesgo, en determinado periodo de tiempo, según la fórmula:

$$F = \frac{\text{Total de accidentes ocurridos} \times 1\,000\,000}{\text{Total de horas-hombre de exposición}}$$

- Índice de gravedad.- Expresa el número de días perdidos, con motivo de los accidentes ocurridos por cada millón de horas-hombre en exposición, según la fórmula:

$$G = \frac{\text{Total de tiempo perdido} \times 1\,000\,000}{\text{Total de horas-hombre en exposición}}$$

³¹ En el periódico Excelsior, primera plana de la sección de Estados del 13 de junio de 1993 la Dirección de Medicina y Seguridad en el Trabajo de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social declara que de cada 100 obreros se accidentan 5.2 por ciento, lo que implica un gasto de N\$2,280 millones. Las unidades productivas registradas son 730 mil y de estas 20 mil son consideradas de alto riesgo, entre estas se incluyen las vidrieras, refresqueras, metalmecánica, hulera, calzado, minería y construcción.

La Ley Federal del Trabajo considera el riesgo de trabajo como "los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo". La citada Ley en los artículos 478, 479 y 480, presenta los siguientes conceptos:

Enfermedad Profesional: "Es todo estado patológico derivado del acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en el que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios".

Serán considerados como tales, los que enuncia la Ley Federal del Trabajo, sin que esta relación tenga carácter limitativo.

Incapacidad Temporal: "Es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo".

Incapacidad Permanente Parcial.- "Es la disminución de las facultades o aptitudes de una persona para trabajar".

Incapacidad Permanente Total: "Es la pérdida de las facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida".

2.4. ANTECEDENTES HISTORICOS EN MEXICO

Es en la época colonial cuando empiezan a surgir las medidas preventivas de los riesgos de trabajo. La legislación vigente de la época fueron las Leyes de Indias, que iniciaron su vigencia en el año de 1680, bajo el reinado de Carlos II, y "por primera vez en los ordenamientos positivos, se aseguró un régimen jurídico preventivo, de asistencia y reparación para los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales". En estas leyes se contienen muchas disposiciones en materia de trabajo que llegaron a reglamentar lo relativo al salario mínimo; pago en efectivo; prohibición de las tiendas de raya, prevención de accidentes y enfermedades de trabajo, y la regulación de los derechos de asistencia a los indios enfermos y accidentados. El contenido social de las Leyes de Indias se anticipó bastante a los países europeos, pero

estas medidas se pierden durante la época independiente, siendo hasta la revolución mexicana de 1910 que culmina con la Constitución de 1917, cuando vuelven a aparecer medidas de esta índole. A continuación se resumen los principales eventos históricos relacionados con la salud en el trabajo, cada cuadro corresponde al año que le antecede:

1904:

José Vicente Villada, Gobernador del Estado de México, al igual que Bernardo Reyes en Nuevo León, trataron de iniciar una reforma de las leyes y de las situaciones de los trabajadores derivados de los riesgos de trabajo.

1904:

José Vicente Villada, en el Estado de México, presentó el dictamen sobre adiciones al Código Civil. El decreto fijó la obligación a los trabajadores de atenderse en el hospital del patrón -si éste lo tuviera- o de pagar éste los gastos en el hospital de la localidad..

1906:

Con el Programa Manifiesto a la Nación Mexicana de la Junta Organizadora del Partido Liberal Mexicano, suscrito en San Luis Missouri el 10 de julio, se inicia la protección de los riesgos de trabajo en nuestro país.

1906:

La Ley de Accidentes de Trabajo de Bernardo Reyes del 9 de noviembre, señalaba la responsabilidad civil a los propietarios de empresas, cuando ocurrieran accidentes a sus empleados en el desempeño de su trabajo, salvo en los casos fortuitos o por negligencia del trabajador.

1907:

Rodolfo Reyes presentó al Ministerio de Fomento el 19 de febrero, un proyecto de Ley Minera, en cuyo Capítulo IX aparecían diversas medidas protectoras de los trabajadores y sus familiares, quienes eran indemnizados en caso de algún siniestro ocurrido.

1913:

La Ley para Remediar el Daño Procedente del Riesgo Profesional fue dada a conocer el 28 de mayo. Presentó algunas innovaciones, en su artículo 10. se dejaba a cargo de cada empresa la asistencia y la indemnización del daño que sufriera el obrero que empleaba.

1914:

Cándido Aguilar, Gobernador del Estado de Veracruz, dictó su Ley de Trabajo, que contempló los riesgos en los mismos términos que las leyes anteriores.

1914:

A Salvador Alvarado, Gobernador del Estado de Yucatán, se le atribuye haber dictado la Ley más adelantada en materia de Trabajo y en cuestiones de higiene, seguridad y accidentes de trabajo.

1915:

En diciembre, en el Estado de Hidalgo, Nicolás Flores, se refiere a que las indemnizaciones por accidentes de trabajo y muerte serían aumentadas en un 25% si el responsable no hubiere tomado las precauciones para prevenir al trabajador.

1916:

Gustavo Espinosa Mireles en Coahuila, del 27 de octubre expresó, que el obrero en su constante labor está expuesto a sufrir con motivo del trabajo accidentes, por lo que el Estado debe buscar la más justa reparación por los accidentes sufridos.

El proyecto de Reformas a la Constitución de 1857 no aportaba casi nada en favor de los trabajadores, salvo una adición al artículo 5o. que establecía:

El contrato de trabajo sólo obligará a prestar el servicio convenido por un período que no exceda de un año y no podrá extenderse en ningún caso a la renuncia, pérdida o menoscabo de los derechos políticos y civiles.

Entre las modificaciones que se pretendían hacer

al artículo 5o. estaban propuestas por Aguilar, Jara y Góngora, relativas a la igualdad de salario en igualdad de trabajo, al derecho de recibir indemnizaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y al establecimiento de comités de conciliación y arbitraje para la resolución de los conflictos entre el capital y el trabajo, ya que éstas eran consideradas ajenas al capítulo de garantías individuales. Con el objeto de discutir ampliamente estas propuestas, se llevaron a cabo tres días de sesiones en las cuales, Victoria, diputado por el Estado de Yucatán, pidió crear unas bases constitucionales que permitieran legislar en materia de trabajo. Dichas bases abarcaban, entre otros puntos, la higiene de talleres, fábricas y minas, la creación de tribunales de conciliación y arbitraje, seguros e indemnizaciones. Otro precursor del establecimiento de estas leyes fue el abogado Manjarrez que habló sobre la diferencia entre revolución política y revolución social y menciona que en un principio se había peleado por un cambio de gobierno, pero al incorporarse a las fuerzas de la revolución, los obreros, los humildes, los yaquis, principalmente, la lucha se había convertido en una revolución social. Por lo tanto, pidió que se dictara no sólo un artículo, sino todo un título de la Carta Magna que hiciera más clara la situación de los trabajadores. En el momento

de unirse la preocupación social de Jara y de Mújica Victoria establece el contenido y Manjarrez sugiere la forma, entonces se concibe el artículo 123 constitucional.

Después de aprobar un nuevo proyecto del artículo 5o. en favor de los trabajadores, nace el primer precepto que a nivel constitucional otorgó derechos a éstos. México pasaba a la historia como el primer país que incorporaba la garantías sociales a la Constitución.

El texto aprobado por el Constituyente, tantas veces reformado y adicionado después fue el siguiente:

Artículo 123.- El Congreso de la Unión y las legislaturas de los Estados deben exigir leyes sobre el trabajo, fundadas en las necesidades de cada región, sin contravenir a las bases siguientes, las cuales, regirán el trabajo de los obreros, jornaleros, empleados, domésticos y artesanos de una manera global todo contrato de trabajo.

La fracción del Artículo 123 constitucional, que contiene el texto de interés del presente tema de estudio es la número XIV que dice: "Los empresarios serán responsables de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales de los trabajadores, sufridas con motivo o en ejercicio de la profesión o trabajo que ejecuten; por lo tanto, los patrones

deberán pagar la indemnización correspondiente, según que haya traído como consecuencia la muerte o simplemente incapacidad temporal o permanente para trabajar de acuerdo con lo que las leyes determinen. Esta responsabilidad subsistirá en el caso de que el patrono contrate el trabajo por medio de un intermediario". Las fracciones XV y XXIX muestran la importancia que se le da a la higiene y seguridad en el trabajo, a la prevención de accidentes y a la previsión social.

1929:

El proyecto Portes Gil era un Código Federal del Trabajo, fue el antecedente directo de la actual Ley Federal del Trabajo. Este proyecto no fue aprobado.

Dos años más tarde, la Secretaría de Industria, Comercio y Trabajo, celebró una convención obrero-patronal con el objeto de modificar ese proyecto y formular uno nuevo. Ya redactado el nuevo proyecto fue aprobado por el Presidente de la República Pascual Ortiz Rubio y enviado al Congreso donde después de sufrir algunas modificaciones fue aprobado el 18 de agosto de 1931. La historia legislativa en materia de riesgos de trabajo da una clara idea de la

trascendencia del problema, al grado de poder afirmar que entre otros motivos, los riesgos profesionales han sido la causa del nacimiento del Derecho del Trabajo, la Seguridad y Previsión Social, lo que se justifica si tomamos en cuenta que el hombre está expuesto a los riesgos que le imponen la naturaleza y la vida social, situación que por su importancia no pudo ser ignorada; al contrario, la organización jurídica de toda sociedad debe no sólo contemplarla, sino crear sistemas que le permitan al hombre conducir una existencia en armonía atenta a la dignidad de la persona humana.

CAPITULO 3.- APROXIMACION METODOLOGICA PARA ABORDAR EL FENOMENO DE LA SITUACION INTERCULTURAL EN LAS EMPRESAS

3.1. LAS ACTITUDES CULTURALES URBANAS Y SU RELACION CON LA EMPRESA

El término "urbano" encierra una amplia variedad de fenómenos con múltiples variables que es necesario analizar, ordenar seleccionar y quizá definir cuidadosamente. Este término corresponde a conceptos sumamente abstractos con el que se describen grupos importantes de la sociedad. La conveniencia de usarlo al igual que sucede con la designación de "rural" es por la utilidad que representa, al diferenciar grandes etapas en la evolución social. Sin embargo producen confusión en el estudio de los cambios a corto plazo y no han demostrado valor heurístico, como herramientas de investigación. Autores como Hauser comentan que "se dispone de datos, aunque no concluyentes, en el sentido de que ambas partes de esta dicotomía, es decir rural-urbano representa variables a las que se ha confundido y, de hecho, complejos sistemas de variables a los que todavía hay que descifrar. El plantear tales dicotomías quizá constituya un esfuerzo prematuro por sintetizar e integrar los escasos conocimientos adquiridos en la

investigación empírica. La aceptación empírica de estos tipos ideales como generalizaciones, sin investigaciones adecuadas ejemplifica claramente el riesgo de emplear neologismos pegadizos a los que con frecuencia se confunde con conocimientos"³².

La definición de ciudad propuesta por Wirth dice que se trata de "un asentamiento relativamente numeroso, denso y permanente de individuos socialmente heterogéneos"³³ y esta heterogeneidad se refiere fundamentalmente a grupos étnicos o etnicidades más que a las clases sociales. Este concepto de lo que es urbano ubica a las personas que viven en las ciudades o bien, están relacionadas con la influencia de ellas, pero al considerar a la ciudad como un todo, supone que todos los habitantes de las ciudades resultan afectados de una manera semejante. Algunos de sus resultados serían: una endeble vida familiar y de barrio, anonimato, superficialidad, relaciones personales transitorias, desorganización y fragilidad en los lazos de parentesco. Sin embargo algunas investigaciones como las realizadas por Oscar Lewis en la ciudad de México proporcionan datos contrarios. Así, en su primera investigación Lewis comenta los siguientes hallazgos 1)

³².- Ulf Hannerz, Exploración de la Ciudad, Ed. Fondo de Cultura Económica, México, 1980, p. 79.

³³.- Idem, p. 76.

los campesinos que emigran a la ciudad de México se adaptan a la vida citadina con mayor facilidad de la que se esperaría, 2) la vida familiar permanece relativamente estable y los vínculos con los familiares aumentan en vez de disminuir, 3) la vida religiosa se vuelve más católica y disciplinada, fenómeno opuesto a la secularización prevista, 4) el sistema de compadrazgo conserva su fuerza, aunque con algunas modificaciones y 5) persisten el uso de remedios caseros y algunas creencias tradicionales. Concluye de la siguiente manera "esta investigación aporta datos en el sentido de que la urbanización no es un fenómeno de características únicas y universales, sino que reviste formas y significados diferentes sujetos a los factores históricos, económicos, sociales y culturales prevalecientes"³⁴. Es además muy probable que el término "urbano" en este sentido solo represente una desahogada designación y se requieran otras denominaciones acerca de subtipos basados en variables definidas más satisfactoriamente.

Lewis no observo en la ciudad de México diferencias notables en la estructura familiar, la alimentación, la vestimenta y las creencias de los habitantes de las vecindades, conforme a sus orígenes rural o urbano. El uso de hierbas medicinales, la crianza de animales, la

³⁴.- Idem, p. 115.

creencia en la brujería y el espiritismo, la celebración del día de los muertos, el bajo nivel de educación, la apatía política y una actitud cínica frente al gobierno, así como la membresía y una participación muy limitada en asociaciones formales e informales, fueron tan frecuentes en personas que habían estado durante más de 30 años en la ciudad como entre los recién llegados³⁵.

Autores como Larissa A. de Lomnitz señala la calidad de marginación en base a generalizaciones hechas en estudios desarrollados en América Latina en que se define el punto de vista en que la marginalidad no es solo la clasificación por ingresos, origen geográfico o social y representa una estructura que "responde" a una relación con las circunstancias económicas en donde "la principal de estas características es la inseguridad económica crónica" ³⁶.

³⁵- Todas estas variables fueron contempladas en el diseño de la batería de preguntas que se presentan en el anexo No. 1 y las respuestas a estos cuestionarios fueron graficadas en el anexo No. 2.

³⁶- Larissa A. de Lomnitz, Como sobreviven los marginados, Ed. Siglo XXI, México, 1975 p. 219.

3.2. EL ENFOQUE ANTROPOLOGICO DE LA INVESTIGACION EN LAS EMPRESAS

El campo de investigación en las áreas empresariales se ha identificado más con la sociología que con la antropología y aún entre los sociólogos que la realizan es una actividad considerada como altamente especializada³⁷ con las dificultades prácticas de la sociología aplicada y no como un elemento que requiera tratamiento teórico y general de la perspectiva cultural. Esta razón, sugiere la pregunta de, ¿cómo podría contribuir la antropología en este campo?; ya que existen muy pocas investigaciones al respecto. Es probable que los estudios de carácter antropológico sobre las empresas, sean utilizados como un acercamiento al estudio de la cultura y la personalidad y información significativa al respecto.

Entre los problemas más notorios que se pueden

³⁷En las memorias del Primer Congreso Latinoamericano de Sociología del Trabajo efectuado en la ciudad de México, en el mes de Noviembre de 1993, titulado "La encrucijada del trabajo frente a la reestructuración productiva" se incluye la especialidad empresas y empresarios, así como el de condiciones y riesgos en el trabajo. Entre algunos títulos sobresalientes de una y otra especialidad podemos mencionar "Hacia la búsqueda de oportunidades de innovación en las relaciones interempresariales en Argentina", "Una nueva presencia: Mujeres empresarias en México y América Latina", "Las pequeñas empresas en el proceso de apertura económica en México"; "Por una Sociología de los accidentados de trabajo", "Condiciones y riesgos en el trabajo de enfermería en el ámbito hospitalario" y "Condiciones de trabajo: ¿atención o desconocimiento? Un estudio junto a categorías profesionales".

resolver con este enfoque están, en primer lugar, un análisis de la relación que existe entre el individuo y la cultura y la otra se orientaría a las naturalezas de los patrones culturales en una sociedad determinada.

Existen gran cantidad de estudios sobre las empresas en que se emplean técnicas estadísticas, además de las entrevistas y cuestionarios. A pesar de ello, el estudio de la empresa como institución integrada es escaso. Por otro lado el análisis de aspectos específicos, es prácticamente nulo. Gran parte de los análisis en las empresas, las presentan como un patrón. Prácticamente no se habla de una empresa específica, sino de las empresas en general, bajo conceptos como relaciones obrero-patronales, manuales de operación, reglamentos interiores de trabajo, etc., Pero desde el punto de vista antropológico prácticamente no se aborda a la empresa como unidad. Sin embargo, con todos los estudios y logros alcanzados, será necesario establecer nuevas técnicas para el estudio del individuo y su cultura, tanto en antropología como en otras ciencias sociales. La antropología "de" la empresa estudia a la empresa como objeto antropológico de estudio y la antropología "en" la empresa utiliza a la empresa como un nicho de la sociedad en que se estudia la cultura. Algunas monografías presentan a los individuos como estáticos o

mecánicos en su relación con la cultura, suponiendo que presentan algunos patrones de conducta preexistentes o esperados. La realidad es que apenas hay una aproximación al análisis del individuo y su interacción cultural, ocasionando que no tratemos con el individuo realmente. Hace algunos años Malinowski comento que "se dispone de un esqueleto excelente para hablar de algunas estructuras, pero se carece de carne y sangre.

Aprendemos mucho acerca de la estructura de la sociedad, pero no se puede concebir o imaginar en ella la realidad de la vida humana"³⁸. Existe una gran cantidad de datos dinámicos y vividos que no se pueden tratar tan aleatoriamente. En la empresa se pueden observar las interrelaciones entre los factores culturales e individuales respecto a la organización humana. Los estudios de empresas, por lo tanto permiten diferenciar satisfactoriamente entre dichos factores y concederles el valor que les corresponde.

Otra ventaja del estudio de la cultura a través de las empresas es que puede brindar una idea de el significado que las instituciones tienen para los individuos y además ayuda a ir más allá de la mera descripción de la estructura productiva. La empresa es el lugar donde se pueden estudiar aspectos de

³⁸ - Serena Nanda, Antropología Cultural, Ed. Iberoamérica, 1987, p. 23.

frustración, jeraquizaciones o satisfacciones que los individuos tienen en una organización, las reacciones ante los patrones de conducta aceptados como mecanismo de integración, así como las resistencias ante determinadas pautas de conducta no coincidentes con la cultura individual. El estudio de este tipo de consideraciones también se da en otros contextos pero la conducta de un grupo de personas que trabajan juntas durante muchas horas y días de la semana puede tener una gran aportación, en la medida en que se estudien las informaciones generadas en ellos. Tal es el caso de la identificación de patrones culturales que, sin embargo son puestos en duda en los informes antropológicos (sobre todo por los sociólogos), debido a que en muchos de ellos interviene la experiencia vivida por el investigador participante. Recordemos que una particularidad metodológica en antropología es confiar excesivamente en unos cuantos informantes para darse una idea de la cultura estudiada. La ventaja del estudio de las empresas representativas en forma intensiva, ofrece una idea de la diversidad de las costumbres y sirve de base para identificar los patrones culturales. La empresa refleja casi todos los aspectos de la cultura y puede incluso ser útil para algunos antropólogos que realizan trabajo de campo. La publicación de estas investigaciones permitirá disponer

de datos comparativos para quienes estudian los problemas relativos al individuo y la cultura. Es también necesario describir lo que ocurre en las empresas sin las apreciaciones estadísticas tan marcadamente mecánicas y tener bases para evaluar las generalizaciones hechas por muchos antropólogos y otros especialistas, con relación a diversos patrones culturales globales. Es necesario aclarar las subdivisiones de una cultura antes de hacer generalizaciones sobre ella. El análisis aquí presentado intenta, aproximarse a este objetivo.

El estudio de la empresa en el medio urbano supone la confirmación de algunos perfiles culturales existentes y además presenta la utilidad de acercarnos a una imagen de los significados que algunas variables culturales representan para el individuo. Las actitudes culturales urbanas y su relación con la empresa son sumamente estrechas. En este lugar se pueden observar patrones de conducta respecto a satisfacción, desagrado o desajustes que los individuos experimentan en el medio productivo y la influencia que este medio tiene en algunos de los cambios observables, así como las manifestaciones de resistencia o sumisión ante estos esquemas culturales que, como hemos visto anteriormente, aun necesitan ser definidos con mayor precisión.

Será necesario ante este panorama definir a la empresa sin estas abstracciones en términos de organización humana³⁹ y como tal, relacionarlos con lo problemas vinculados con el individuo y la cultura⁴⁰, de esta manera dispondremos de una base para analizar las generalizaciones hechas en este sentido con relación a los patrones culturales globales del medio urbano.

³⁹- Una de las más notorias apreciaciones que sobre organización humana existen, es la de Max Weber al establecer que se forma ésta a partir de la división del trabajo y el principio de autoridad. Autores como Stephen P. Robbins de la Universidad de San Diego la define como la unidad social rigurosamente coordinada, compuesta de dos o más personas, que funciona en forma relativamente constante para alcanzar una meta o conjunto de metas comunes. Stephen P. Robbins, Comportamiento Organizacional, 1987, p. 5.

⁴⁰En los textos sobre comportamiento organizacional se hace referencia a la antropología como disciplina relacionada en los siguientes términos "los antropólogos estudian las sociedades, sobre todo las primitivas, para conocer mejor al hombre y sus actividades. Por ejemplo, el saber que nuestra conducta depende de la cultura es un ejemplo impresionante de las aportaciones que los antropólogos sociales han hecho al comportamiento organizacional. Las diferencias en los valores, actitudes y normas fundamentales de la conducta aceptable afectan a la forma en que la gente actúa y explican, en gran medida, las discrepancias de conducta que se observan, por ejemplo, entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo, entre los habitantes del norte de un país y los del sur, entre los que viven en zonas urbanas y los que viven en comunidades rurales. Nuestros sistemas de valores individuales (es decir, nuestras prioridades y sentido del bien y el mal) repercutirán en nuestras actitudes y comportamiento en el trabajo. Además, el trabajo que los antropólogos han hecho con animales, en especial con la familia de los simios, ha contribuido en forma notable a hacer generalizaciones sobre la conducta individual y la de grupo" (sic). Stephen P. Robbins. Comportamiento Organizacional. Prentice Hall 1991.

3.3. SELECCION DE LA MUESTRA DE ESTUDIO, Y SUS LIMITACIONES.

El trabajo de campo para esta tesis se llevó a cabo en 15 empresas de la zona urbana de Puebla de 1991 hasta 1993.

La metodología para la recopilación de la información indica que es menester identificar a un determinado número de participantes que proporcionarán la información necesaria para los objetivos del estudio. No siempre la percepción individual, por medio del registro de observaciones, logra determinar las metas por seguir⁴¹. Para comprobar nuestra hipótesis determinamos una muestra aleatoria dentro de la mancha urbana de la ciudad de Puebla⁴². De otra manera la

⁴¹ La mente humana percibe selectivamente la realidad social y de esta modalidad no escapa el investigador, a pesar de que su esfuerzo por lograr la objetividad pueda ser muy valioso. Los hombres que han pensado sobre lo social en todas las culturas han aplicado siempre sus propias limitaciones al campo observable: han visto algo, y otras cosas no las han visto aunque estuvieran frente a sus ojos a la luz del día. Sergio Bagú, Ed. Siglo XXI, 1970, p 46.

⁴².- Existen algunos problemas conceptuales entre investigadores, en relación con la selección y el uso de una muestra. La decisión acerca del tamaño de una muestra sigue normas técnicas que el investigador trata de seguir, con el propósito de que sus aseveraciones como resultado del estudio puedan resistir las pruebas del escrutinio cuidadoso. García Manzanedo 1989.

posibilidad de que toda la ciudad, o una gran parte de ella, fuera estudiada, representaría un costo inalcanzable, el tiempo de este trabajo excedería las pretensiones de una tesis doctoral y muy probablemente también, la coincidencia temporal de los resultados se vería extralimitada en su oportunidad.

Nuestro primer problema metodológico consistió en que ésta investigación se desarrolló en un medio urbano grande y complejo, con marcadas diferencias en nuestra muestra y cambios culturales sumamente rápidos.

Recordemos que por lo menos 3 empresas habrían desaparecido durante el primer año de trabajo de campo. El método tradicional usado en antropología por medio de informantes que proporcionen una idea de la cultura y la gente, útil en pequeñas sociedades, resulta poco afortunado bajo las circunstancias en que estamos. Por esta razón en el muestreo de datos utilizamos cuestionarios y algunos registros institucionales y censales. Sin embargo para poder estudiar al individuo y su relación con la cultura, así como resaltar las prácticas individuales propias de un sistema tan complejo, resulta útil la investigación de las empresas como principio de trabajo de investigación antropológica.

Fue notoria nuestra dificultad para seleccionar a las empresas que se estudiarían. Las primeras semanas

de trabajo se orientaron a conseguir listados de cuantas y cuales son las que existen en la mancha urbana. Resolvimos obtener una muestra aleatoria, tratando de que la distribución espacial de la misma pudiera abarcar la mayor extensión posible. Antes de la selección se tuvieron entrevistas con representantes patronales y organismos públicos como la Secretaria del Trabajo e Instituto Mexicano del Seguro Social para obtener información al respecto. Así los criterios utilizados para la selección fueron principalmente los que se orientan, por una parte a las empresas en que ocurren la mayor cantidad de riesgos en el trabajo; por otra, a las empresas cuyo número de trabajadores es mayor. De esta manera logramos obtener un grupo de 15 empresas que consideramos representativas para los fines de nuestro trabajo.

En las primeras visitas que efectué a las empresas, me encontré con el rechazo de algunos empresarios, debido a que antes de aplicar mis cuestionarios a los trabajadores, me pidieron copias del instrumento y explicaciones sobre el propósito de mis visitas. Algunas de las preguntas tuvieron que ser explicadas ampliamente al empresario. Esta fue una limitación para incluir en nuestra investigación, la participación de los sindicatos en la promoción de la salud en el trabajo. Por otro lado, la ausencia de

enfermeras en el medio laboral es notoria, y tampoco han sido incluidas aquí.

Previamente se realizaron grabaciones de entrevistas estructuradas como una conversación guiada discretamente, de donde obtuvimos una primera batería de preguntas. De los datos que finalmente obtuvimos de cada empresa, podemos comentar que representan las categorías que tradicionalmente se emplean para describir una cultura determinada, y son susceptibles de aplicarse en forma eficaz en una sola empresa. En estos términos se obtuvieron datos acerca de la vida social, religiosa, económica y política de cada una de las empresas observadas. Además se determinaron grupos de edad y sexo, antigüedad en el trabajo, así como el estatus civil y laboral.

Durante cuatro meses, llevamos a cabo grabación de entrevistas estructuradas como una conversación guiada discretamente para explorar a fondo el contexto cultural, éste procedimiento obliga a reconocer la dificultad de situar a las personas en su entorno cultural ya que el traslape social entre médicos laborales, empresarios y trabajadores puede ser intenso. La finalidad consistía en poder diseñar un cuestionario definitivo que después se aplicaría en la muestra. Así, se diseñó la consulta con una batería de preguntas cerradas que facilitarían su posterior

captura y manejo.

En el mes de octubre de 1991, con la intención de explorar más a fondo el contexto cultural de médicos, empresarios y trabajadores, se realizaron las entrevistas a tres personas de cada grupo de referencia estructuradas como una conversación guiada discretamente. Con este procedimiento obtuvimos una primera visión de la gama de respuestas y de este modo escoger las preguntas concretas para una entrevista más dirigida. La orientación de las entrevistas fue hecha en base a los siguientes ejes:

- 1.- Vida familiar (matrimonio, hijos, estado civil, liderazgo, niveles educativos, etc).
- 2.- Religiosidad (magia, suerte, rezos, etc).
- 3.- Economía (fuentes de ingreso, propiedad, trabajo, alimentación).
- 4.- Instituciones (actividades políticas, seguridad social, gobierno, etc).

En especial se intento llegar a la opinión acerca de las funciones específicas de la medicina del trabajo en la comunidad y en la existencia de la misma en su entorno laboral. En caso de haber tenido contacto con la medicina del trabajo, se pedía opinión sobre las características de esta practica médica.

Las dificultades encontradas para llevar a cabo

estas entrevistas⁴³ se presentaron principalmente en el grupo de empresarios y médicos, ya que las actividades en ambos casos no permitían la disposición de tiempo y probablemente también por la falta de interés en el tema.

El grupo de los trabajadores es el más numeroso y la razón de nuestro trabajo, ya que la probable existencia de salud en el trabajo y su ejercicio a través de una medicina laboral tendría en este grupo su manifestación plena y no tanto en lo observable entre los empresarios y los médicos. Por otro lado considerando las entrevistas como discretos estudios de caso dan información en el sentido de la situación intercultural existente entre los grupos⁴⁴ aquí descritos, reconociendo por supuesto su carácter preexperimental⁴⁵.

⁴³ Las entrevistas se transcriben en el anexo 4.

⁴⁴ Si a pesar de su supuesta semejanza se descubriera que los tres grupos culturales difieren significativamente entre sí en algunos aspectos, ello sustentaría la hipótesis de que cada grupo pequeño se constituye en una cultura con un ordenamiento de grupo singular e independiente. Oscar Lewis 1986.

⁴⁵ En contraste con un estudio realizado por medio de un cuestionario o forma de encuesta, en el que se pretende analizar un pequeño número de variables en una considerable cantidad de informantes, en el estudio de caso se pretende conocer determinado número de variables en una cantidad reducida de participantes. García Manzanedo 1989.

Desde el punto de vista operacional fue necesario que identificáramos algunos términos empleados en este trabajo y que permitirían una visión más clara de los propósitos. Otra limitación, que es no solo mía, la tiene el lenguaje, en relación con su incapacidad por dar una descripción de la realidad en forma absoluta.

En la ciudad de Puebla, el término "medicina del trabajo" únicamente se utiliza en el medio institucional, no así en el medio empresarial en que se generaliza todo lo relacionado con el "seguro" e implica los servicios destinados a calificar los riesgos ocurridos en ejercicio o con motivo del trabajo y las visitas realizadas a algunos centros productivos (en la práctica nunca se visitan el 100% de las empresas), con la finalidad de detectar los actos o condiciones inseguras.

Refiriéndose al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), de forma similar en el sector privado la generalización para los asuntos legales de la relación laboral se refiere como "ir a conciliación" para mencionar a la Secretaría del Trabajo y Previsión social (STPS).

En el medio empresarial únicamente se usa el término medicina del trabajo, cuando ocurre algún accidente o bien cuando algún trabajador se encuentra tramitando una incapacidad total o parcial. En estos

casos las empresas deben informar a la institución a través de un formato del IMSS denominado MT-1 (la M y la T significan medicina del trabajo) en el cual se reconoce por parte de ellas las causas del riesgo. El médico del trabajo "califica" si se trata de un riesgo de trabajo o si es ajeno al mismo.

El médico del trabajo es el profesional que ejerce su actividad en las instituciones de seguridad social, su jornada de trabajo concluye hacia las 15 hrs el día viernes, es decir no hay servicio de medicina del trabajo en las instituciones ni por las tardes, ni los fines de semana.

Médico de empresa es un término únicamente empleado en el sector gubernamental (Secretaría del Trabajo) y no así en el medio empresarial, donde simplemente se le llama "doctor" y su relación con las empresas consiste fundamentalmente en solucionar los casos de trabajadores accidentados que no fueron "asegurados" o para cumplir el requisito legal de la propia secretaria en que toda empresa con más de 100 trabajadores deberán tener un médico registrado ante las autoridades ⁴⁶. En la delegación poblana de la Secretaría del Trabajo había en 1993, 272 médicos de

⁴⁶ Ver Reglamento General de Seguridad e Higiene de la Ley Federal del Trabajo.

empresa⁴⁷ registrados y a decir de los propios funcionarios solo 3 o 4 son especialistas en medicina del trabajo, el resto utiliza esta actividad como un elemento de ingreso económico adicional. Estos profesionales tienen diversas especialidades que no se relacionan con el espíritu preventivo de la salud ocupacional y la visita a los centros de trabajo se limita a unas cuantas horas en la semana, por cierto que estas visitas persiguen solo "justificar" su presencia en las empresas. Solo unos cuantos médicos especialistas en medicina del trabajo realizan en las empresas una labor preventiva. En la universidad local, la enseñanza de esta disciplina a los futuros médicos no esta en manos de estos especialistas y se improvisan los catedráticos en esta materia, retroalimentando la escasa o nula intención para abrazar estos estudios en el posgrado.

Las empresas que visité pertenecen a diferentes giros de producción; químicos, metal- mecánica,

⁴⁷El término "médico de empresa" es distinto al de "médico del trabajo", el primero es usado para aquellos médicos que se desempeñan en el medio empresarial, son pagados por los patrones y deben tener un registro ante la Secretaría del Trabajo, los segundos son los médicos especialistas en el área y son contratados por las instituciones de seguridad social. En algún tiempo se hablo de la imposibilidad de que un médico pudiera trabajar en los dos medios, a la vez, ya que no podría ser "juez y parte"; sin embargo, no encontramos ninguna referencia legal específica para esta prohibición y tampoco ningún caso de médicos trabajando en tal condición; pero, en otras "especialidades", resulta común que exista la práctica privada e institucional.

fundición, textil, cintas y etiquetas, plásticos, etc. Las más pequeñas presentan mayores condiciones inseguras y el tipo de administración es tradicional o familiar. No se respetan líneas de producción o áreas como producto terminado o en proceso. Los trabajadores no tienen uniformes y el equipo de protección personal es limitado o no se usa. El área en el que los trabajadores se cambian de ropa, van al baño o comen se encuentra en muy malas condiciones. Una empresa mediana tiene un área exclusiva de comedor y la mayoría de los trabajadores prefieren usar el jardín para comer (en caso de existir).

El obrero o el trabajador⁴⁸ es quien percibe un salario por efectuar alguna actividad dentro de una empresa, que es susceptible de verse protegido por las leyes en materia de seguridad social y deben distinguirse de otros trabajadores que lo hacen "por su cuenta".

Para definir a el empresario y a la empresa⁴⁹, es necesario apoyarnos un poco en el significado de

⁴⁸ Todos los trabajadores y todos los trabajos tienen determinado riesgo solo incluimos aquí a este grupo para los fines de nuestra investigación.

⁴⁹ "Algunos consideran a la empresa privada como ave de rapiña a la que es preciso matar, otros la ven como una vaca lechera a la que se puede ordeñar. Solo unos cuantos ven en ella lo que realmente es: el robusto caballo que tira de la carreta"

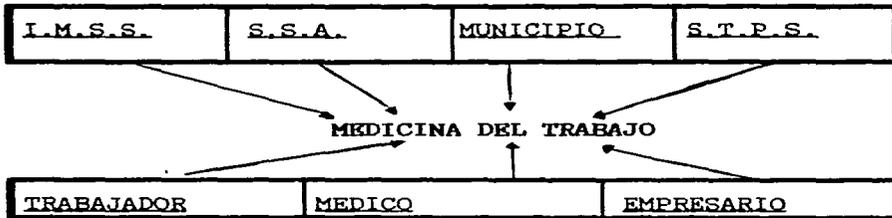
este término⁵⁰. En cualquier diccionario se indica que el empresario "es la persona que explota una empresa", sin embargo esta descripción limita los conceptos. No siempre corresponde a la realidad, ya que existen empresas privadas o públicas y quienes las explotan no siempre reciben el mismo vocablo. Para la operación de nuestro estudio el empresario es quien ha constituido una organización productiva de bienes o servicios, por su cuenta y con determinado capital de riesgo o con la asociación de otros empresarios buscando satisfacer una iniciativa privada, distinta ésta del concepto público de organización para el trabajo.

En la sección dedicada a discusión ampliamos el comentario de los efectos que la limitación de nuestro lenguaje tiene en nuestro trabajo.

A continuación representamos la estructura que tiene la medicina del trabajo en Puebla y su relación con empresarios, trabajadores e instituciones.

⁵⁰ No es la intención de este trabajo examinar la capacidad de nuestro lenguaje para la creación de neologismos con el propósito de reconocer nuevos fenómenos.

El léxico de los idiomas occidentales está preñado de valores absolutos y, por tanto, atemporales, que hacen difícil la expresión fiel del investigador que trabaja con valores relacionales y temporales. Esto llena de imprecisiones y ambigüedades la prosa científica, en una magnitud que los autores no perciben porque no se detienen a medir la distancia que existe entre lo que quieren decir y lo que realmente dicen. Sergio Bagú Sergio 1970.



CAPITULO 4. LA MEDICINA DEL TRABAJO, LA EMPRESA Y LOS TRABAJADORES EN PUEBLA

4.1 LA MEDICINA, LOS MEDICOS DEL TRABAJO Y LOS MEDICOS DE EMPRESA

Aunque el grado de aculturación con la llamada cultura occidental urbana en la ciudad de Puebla es muy alto, muchos de los trabajadores no están todavía preparados para abandonar totalmente algunas practicas de la medicina tradicional. Consideran a la medicina institucional como una importante opción, particularmente en los casos de enfermedades crónicas y accidentes de trabajo. En el caso de las primeras, porque no han cedido al manejo de las iniciales alternativas médicas y en el segundo por la búsqueda de retribución pecuniaria a los efectos del trabajo⁵¹.

En estas circunstancias, la actividad institucional en si misma, no goza del total protagonismo para la solución de problemas de salud. Se desconfia de las instituciones, en parte por la actitud de los médicos, que incluso, con su lenguaje técnico se

⁵¹.- Es necesario señalar que el proceso de aculturación incluye la falta de búsqueda de otras medicinas "urbanas" como naturismo o acupuntura.

alejando de la confianza de los pacientes. Algunos trabajadores han mencionado que no le han faltado ganas de golpear al médico tratante. Los trabajadores derechohabientes y los médicos tratantes (incluso en el área de medicina del trabajo) están conscientes de que viven en mundos conceptualmente diferentes. Esto representa un gran obstáculo para la generalización de la práctica de la medicina moderna y, a menos que se salven estas diferencias, los avances que al respecto se tengan serán sumamente lentos. A manera de ejemplo citaremos el caso del trabajador que sufre una caída al estar trabajando y al iniciar el procedimiento diagnóstico se ubica como hallazgo una sacralización lumbar. Nunca se le explico con claridad que significaba la sacralización en términos precisos para él. Se determinó que las molestias actuales se manejarían como una enfermedad general⁵² y no como un producto del accidente sufrido por el trabajador, la coincidencia de ambos acontecimientos nunca fue comprendida totalmente por el trabajador quien piensa que se le ha engañado para no pagarle su pensión (termino que por cierto tiene distinto significado para

⁵²El seguro de enfermedad general, contempla las patologías no ocurridas al estar trabajando, la incapacidad se paga a partir del cuarto día de estar incapacitado y a un porcentaje del 60%. Los riesgos de trabajo (enfermedades y accidentes) se pagan al 100% y desde el primer día de incapacidad.

los trabajadores y para las instituciones)⁵³. De esta manera, siendo la institución incapaz de comunicarse ampliamente con el trabajador derechohabiente, continuará la desconfianza que además se transmitirá hacia el entorno familiar y empresarial. La mayor parte de los trabajadores no se muestran dispuestos a resolver sus problemas de salud en el trabajo únicamente con la medicina institucional, porque están convencidos de que los médicos no conocen la causa que los originó. Opinan que los médicos interpretan a su modo lo que ellos sienten o esperan como solución a sus dificultades. La comunicación de los efectos producidos por el trabajo es limitada, teniendo una personal interpretación de lo que ocurre. Los trabajadores afectados se acercan con desconfianza a los médicos, bajo el supuesto de que estos últimos no conocen completamente las circunstancias en que ellos trabajan o las causas por las que ellos se han enfermado en el trabajo. Una de las frases que constantemente repetía el trabajador del caso anteriormente citado fue "pero esto me ocurrió trabajando", ante la imposibilidad de obtener una explicación satisfactoria de que había una enfermedad previa y que el nunca había conocido hasta

⁵³Los accidentes y enfermedades del trabajo sólo producen incapacidades, parciales o permanentes. Las pensiones que existen son las de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte. El trabajador utiliza de la misma manera el término incapacidad permanente y pensión.

el momento de accidentarse. Es de suma importancia que los médicos se familiaricen, por ejemplo con los conceptos empleados por los trabajadores, así como, con el ambiente de trabajo que existe en las empresas. De esta manera podrá en principio, tener la posibilidad de un acercamiento e ir ganado confianza. Sin embargo la descripción y significado de esta situación intercultural, hace esta tarea de elevada dificultad dadas las circunstancias que existen y que se han expuesto a lo largo de esta tesis. Las condiciones en que los médicos del trabajo se desempeñan, no siempre son las más idóneas para lograr estos objetivos. En primer lugar el efecto de las propuestas hechas por ellos a las empresas es muy limitado y la tradicionalidad de las mismas impide que los cambios organizativos se den rápidamente. Por otro lado, el prestigio de los médicos de trabajo frente a otras especialidades médicas es inferior y son pocos los incentivos que provocan en el médico egresado escoger esta especialidad médica como una alternativa propicia. Por estas razones, los médicos del trabajo son los de menor capacidad, lo que disminuye, por tanto, la confianza de los trabajadores. Un ejemplo lo tenemos en un médico del trabajo que se "aguantó" en este puesto hasta poder iniciar su especialidad en ginecobstetricia, dentro de la misma institución de

salud.

4.2. RESULTADOS Y ANALISIS DE LA INFORMACION OBTENIDA EN LAS EMPRESAS

La economía formal poblana, se desarrolla en el contexto de las economías de mercado, orientadas a la satisfacción de las necesidades materiales humanas. De esta manera hay una elección sobre cómo utilizar el tiempo, la energía y el capital para el logro de un determinado objetivo. Los cambios que el libre mercado establece se van haciendo cada vez más notorios con el cierre de algunas empresas, y ajustes en los mecanismos de producción en otras. La orientación de aumentar o disminuir producción, comprar nueva maquinaria o contratar trabajadores, así como la ubicación y elección del producto se basa fundamentalmente en la maximización de utilidades. El incremento en la población de la ciudad de Puebla va ejerciendo de manera más notoria la especialización y complejidad; fue a través de la delegación poblana del Instituto Mexicano del Seguro Social que pudimos obtener la cifra de 56,685 como el total de trabajadores con vigencia de derechos asegurados y 7,950 empresas con registro patronal para el año de 1993, mediante el procesador SPSS (Statistics Package of Social Sciences) determinamos las características de estos centros productivos.

RESULTADOS

Como lo hemos mencionado desde un inicio, este estudio se llevó a cabo en una serie de empresas poblanas.

La división que tradicionalmente se hace de éstas es de la siguiente manera; como "microempresas" aquellas que tienen hasta 15 trabajadores, "pequeñas" cuando tienen de 15 a 100 trabajadores, "medianas" cuando tienen de 100 a 250 trabajadores y "grandes" con más de 250 trabajadores. El siguiente cuadro describe estas cifras y establece los porcentajes respecto a grupo de empresas existentes:

Tamaño	cantidad	asegurados	
micro	6,437	12,194	92.9 %
pequeña	422	14,482	6.1 %
mediana	69	7,087	0.7 %
grande	22	22,922	0.3 %
total	7,950	56,685	100 %

Las empresas más comunes, representando el 92.9% son las que hemos denominado micro, es decir con menos de 15 trabajadores. Sin embargo, todas ellas contienen

un número menor de trabajadores que todas las grandes juntas, estas últimas sólo representan un 0.3%. Por lo tanto, la microempresa no contiene a la mayoría de los trabajadores en la ciudad aunque su número es sumamente importante (más de 6,000). Aunque la representatividad de la muestra usada en este estudio es discutible y aleatoria, logramos en el grupo de empresas visitadas, incluir por lo menos una de cada grupo con mayoría en pequeñas y microempresas, éstas últimas resultan más accesibles al investigador y muchas de las medianas y grandes limitan la presencia de encuestadores e investigadores.

A continuación presentamos los aspectos más sobresalientes, remitidos en las entrevistas, de los grupos estudiados: trabajadores, médicos y empresarios.

Los grupos de edad correspondientes a la muestra van desde los 15 años de edad hasta 61 o más. La ley en la materia (Ley Federal del Trabajo y del Seguro Social vigentes) exige permiso de los padres para trabajar, cuando los hijos son menores de 18 años y con un mínimo de 14. Se considera a un trabajador en la vejez, cuando éste ha cumplido los 65 años y como edad avanzada si es mayor de 60 años. Los resultados indican que el grupo más numeroso es de trabajadores entre los 15 y 35 años de edad. Se observa que dentro de éste los núcleos más numerosos oscilan de 21 a 25 y de 31 a 35 años. La

implicación de este resultado muestra que la población de trabajadores está fundamentalmente entre la segunda y tercera décadas de la vida.

Los grupos por sexo, indican que es más numeroso el masculino. Cabe destacar que, respecto a la división sexual del trabajo existen industrias (del vestido, ensamble electrónico, etc) que consideran a la mujer mas conveniente que al hombre y un tanto más "dócil" respecto a sus expectativas laborales.

Es notorio que el grupo de trabajadores casados es el más frecuente. Por otro lado, la unión libre es mucho mayor que la presencia de divorcios.

Empíricamente en el medio urbano se ha dado un aumento en el número de divorcios, como lo confirma una pequeña encuesta realizada en los registros del estado civil. Este resultado encierra el hecho de que este grupo social se aleja de la concepción institucional de matrimonio al no optar por el registro, oficial de esta relación.

En el caso de la respuesta respecto a religión, el 99% contestó que son católicos y en algunos casos no sabían a que se refería la pregunta, ya que en dos ocasiones encontramos como respuesta "Puebla" en el lugar donde debían escribir a que religión pertenecían. Este tipo de respuestas requeriría de un estudio de la cosmovisión del concepto religioso de estos

trabajadores, el cual se aparta de la concepción cultural dominante de religión demostrada, por los otros grupos, en el resto de las entrevistas.

La mayoría de los trabajadores prefiere asistir al IMSS. Ninguno contestó la posibilidad de la Secretaría de Salud como alternativa de asistencia médica. Los trabajadores de las empresas encuestadas, utilizan muy poco los servicios de la medicina privada. Únicamente lo hacen cuando en el IMSS "no los atienden bien". Recordemos que para fines médico legales, el IMSS se reserva el derecho de considerar sus propios mecanismos de diagnóstico y tratamiento, descalificando las observaciones que en esta materia realice la medicina privada. La distancia que existe entre la medicina tradicional y la institucional es aquí nuevamente observable.

El uso de remedios caseros está muy arraigado y la eficiencia de la medicina de patente es reconocida, aunque consideran que el costo es alto.

Los trabajadores de planta superan en mucho a los eventuales. La proporción se invierte en actividades relacionadas con la industria de la construcción, por ejemplo. Sin embargo el carácter de "planta" no equivale a definitividad, la estrategia empresarial que posibilita un aumento en la competitividad incluye los "recortes" de personal, como una medida para bajar los

costos de operación. Esto significa que en cualquier momento se puede perder el empleo⁵⁴, por esto, la distinción de planta y eventualidad se debe observar desde un punto de vista nominativo.

La presencia de la llamada economía subterránea (vendedores ambulantes o trabajadores por cuenta propia) demuestra que existe un "tránsito" permanente entre la formalidad e informalidad laboral.

Los trabajadores no contemplan el concepto de calificación para el trabajo. La confusión se establece principalmente entre los conceptos de antigüedad y experiencia. La implicación de esta respuesta se relaciona con la poca información y confianza que a partir de las instituciones relacionadas con la calificación para el trabajo existe.

Los trabajadores consideran que el patrón no es responsable de los accidentes. Estos se deben principalmente a descuidos, producto de la "mala suerte" y antes de afectar a un trabajador se ve afectada la empresa. Algunos trabajadores consideran que el hecho de accidentarse con frecuencia podría ser motivo de despido. En el año 1993 se registraron (a decir del propio IMSS) aproximadamente 600 000 accidentes de trabajo y el incremento anual de estas

⁵⁴El promedio de permanencia en el trabajo es de cinco años.

cifras va del 7 al 10 por ciento.

El temor ante la pérdida del empleo al relacionarse con un accidente, indica que la confianza entre quienes dirigen las empresas y quienes laboran en ellas es muy limitada.

Se piensa que el aumento en el número de accidentes se debe básicamente a la fatiga. El porcentaje en que los riesgos se van incrementando es desproporcionado superando al número de los trabajadores afiliados cada año a la institución y a la capacidad de ésta para asistirlos.

Muchos trabajadores desconocen el fin de la medicina del trabajo. Y los que contestaron afirmativamente, tuvieron algo que ver con ella, ya sea como accidentados o conocidos de un accidentado. El accidente de trabajo es el mecanismo por el que un trabajador sabe de la existencia de la medicina del trabajo y sólo en ese momento se entera de todos los trámites burocráticos que rodean a los riesgos laborales. Sobre la frecuencia de accidentes, casi la mitad de la muestra tiene la experiencia de uno. La opinión sobre los accidentes de trabajo en la mayoría es una tendencia a que deben evitarse.

La concepción que existe respecto a la relación de los accidentes y la medicina del trabajo es que no hay vínculo observable. La promoción de salud en el trabajo

no ha logrado difundirse en el grueso del grupo de trabajadores lo que refuerza el sentido intercultural de sus actividades. La medicina del trabajo y los efectos legales que un accidente de trabajo producen son ignorados y no se les establece relación con el trabajo diario. Incluso algunos trabajadores después de accidentarse continúan con esta perspectiva de ignorancia.

El concepto de familia es primordial considerando que la respuesta generalizable es que los padres son importantes, sin establecer una preferencia sobre alguno de los dos.

Aún con las condiciones económicas que un salario mínimo establece, los trabajadores consideran posible el ahorro. El significado de esta respuesta orienta a inferir que la calidad de vida de los trabajadores no está determinada en base a un "ingreso" fijo y no se sabe bien a bien cuales son los requerimientos mínimos absolutos de su "calidad de vida"; normalmente, ésta se establece en niveles institucionales formales que desconocen los requerimientos cotidianos de los trabajadores.

El inicio de la actividad remunerada ocurre entre los quince y los diecisiete años. Por lo tanto, el interés por una educación formal no es tan importante como, por ejemplo, en el grupo de los empresarios.

En las entrevistas realizadas se percibe que los trabajadores tienen generalmente calidad de migrantes provenientes de zonas cercanas a la ciudad.

La mayor resistencia para efectuar las entrevistas de nuestra investigación fue precisamente la presentada por el grupo de médicos del trabajo. Esta paradoja incrementa la perspectiva de que las circunstancias que los médicos del trabajo tienen, aumentan la dificultad de ganar la confianza de los trabajadores enfermos o accidentados hacia la medicina del trabajo moderna. Los médicos entrevistados opinan que el trabajador es el que "desconoce" la labor de la medicina preventiva o "no le da la debida importancia", evitando la responsabilidad que tendría el hecho de la educación para la salud en el trabajo. La ley en la materia establece que las empresas con 100 trabajadores o más, deben tener un médico contratado para atenderlos. Este es un nicho de trabajo creado por la legislación y que actualmente ocupan médicos de cualquier especialidad e incluso sin ella. Los médicos de empresa no conocen profundamente las implicaciones de la salud en el trabajo así como, la influencia que ellos tendrían para resolver los casos que se presentaran, y en caso de conocerlos, la intervención es mínima o nula. Muchos de los médicos de empresa son parientes o amigos de los propietarios de la misma y de esta manera le hacen "un

favor" al empresario para cubrir la necesidad de membresía y las complicaciones legales que pudiera generar la falta de un médico en las condiciones que hemos señalado⁵⁵. Por tanto, los médicos de empresa están aun más alejados que los médicos del trabajo que laboran en las instituciones oficiales, de la práctica básica de salud en el trabajo. Además, éstos últimos, en caso de entrar en comunicación con algún médico de empresa (cosa que raramente ocurre), lo considera, como incapaz de "entender" la perspectiva institucional, puesto que desconoce los trayectos que en esta materia él desempeña y lo descalifica para estos fines. El hecho de pertenecer al medio privado de esta medicina promueve una rivalidad, que en forma latente, es costumbre entre las dos formas de quehacer médico.

En las entrevistas efectuadas a los empresarios se identifica que el concepto preventivo de la medicina del trabajo es conocido y contradice el poco uso que de este tipo de prácticas se efectúan en los establecimientos productivos.

⁵⁵ Existe un libro que se registra ante la Secretaría del Trabajo y que se revisa anualmente, debe estar firmado por el médico de empresa y debe contener los exámenes médicos realizados en el año transcurrido. Normalmente las empresas no efectúan exámenes médicos de admisión a los trabajadores, ni exámenes anuales de estado de salud. Es suficiente con que el "libro" este firmado por el médico de empresa, para salvar este requisito durante la visita de inspección por parte de la oficina del trabajo. Para obtener el registro de médico de empresa basta con llenar un formulario y entregar los documentos que acreditan que el médico es titulado.

Cualquiera de nosotros puede reconocer una empresa en que se trabaje organizadamente y cuidando de los riesgos en el trabajo⁵⁶. Lo contrario es observable en unas cuantas visitas a diversas áreas productivas. La salud en el trabajo es simultánea o posterior a una "salud" administrativa. Los accidentes que ocurren o las enfermedades reportadas, no son por sí mismas una escala del todo exacta, ya que no indica el modo en que se está trabajando.

El concepto de familia entre los empresarios tiende más hacia lo establecido por las instituciones a diferencia de lo que opinan los trabajadores.

⁵⁶Normalmente una máxima de los administradores de riesgos para la producción es que una instalación segura es una instalación eficiente. El hecho de tener cuidado en el seguimiento de la calidad del producto terminado incluye como presupuesto el cuidado de la seguridad y de sus costos.

DISCUSION

Tratándose de una presentación de tesis en antropología y guardando las normas que a ésta disciplina corresponden, evitaremos, inicialmente, las controversias que existen sobre la invención de la ciencia en nuestra cultura. Tampoco relacionaremos a la epistemología o la filosofía de la ciencia, ya que no es, de ninguna manera, la pretensión de nuestro quehacer actual, sin embargo invito al lector a no olvidar que la actividad científica, como tal, es todavía perfectible y su existencia misma se podría contradecir racionalmente solo como un mecanismo humano para disminuir las incertidumbres propias del oficio de vivir.

Nuestro título " la medicina del trabajo en la situación intercultural" (que fue cambiado involuntariamente en el inicio de la investigación), guiará en este último examen. Las agradables reuniones hechas con mis maestros me convidan a usar agudamente el ingenio y la objetividad e irremediamente me recuerdan lo endeble que aun puede ser el sustento de mis aportaciones. Sin embargo no quede, como un producto de la casualidad, mi intención a someterme a sus rectificaciones y a las que el lector identifique.

En primer lugar la revisión de los conceptos utilizados recuerda que algunos de ellos únicamente son validos para poder operar esta investigación y no son, por lo tanto, definitivos. El ejercicio de la medicina ha sido objeto, en general, de profundisimos análisis y numerosas publicaciones. Sin embargo, en el caso de la medicina del trabajo y en el medio que hemos estudiado es por demás notoria su inexistencia. No podemos hablar de una medicina del trabajo cuando el problema no es sobre su definición o ubicación científica sino simplemente su ausencia. Las generalizaciones hechas con los procedimientos antropológicos de estudio donde un perfil cultural solo es identificable por su distribución amplia en un grupo, no es aplicable a la medicina del trabajo en la comunidad de referencia, las razones son fundamentalmente de número, con solo 3 o 4 médicos especialistas en salud en el trabajo⁵⁷ en una ciudad con miles de trabajadores sugiere más una rareza, que un patrón cultural. Es la inexistencia de la medicina del trabajo, producto de una situación intercultural? Hay, por tanto, insalubridad en el trabajo? De la misma manera podemos sumar preguntas.

⁵⁷ Ver 4.2. Resultados y análisis de la información obtenida en las empresas.

La cultura estudiada tiene su propia percepción de lo que es saludable o no durante la jornada de labor? La cosmovisión tanto de trabajo como de salud es distinta a lo que una cultura dominante establece? Con estas preguntas, es bueno el momento para recordar que, en la historia de la humanidad, la relación del hombre con una maquina y con una herramienta son distintas. La revolución industrial ocupa solo un poco más de doscientos años en una historia de trabajo humano, de miles de años. Antes de la revolución industrial y antes de la presencia de las maquinas las actividades humanas podrian no haber adquirido el estigma que el "trabajo" le ha producido a la "salud". Simplemente, la palabra trabajo, proviene de un instrumento de tortura (tripallium), su uso es postindustrial y muy probablemente, las actividades humanas antes de la revolución de las maquinas no requería de una designación tan ingrata. La cultura postindustrial es fundamentalmente dominante y, cuando una cultura tradicional se ve difundida por una cultura dominante (tecnológica e ideológicamente) los cambios que en ésta se presentan van precedidos de resistencias, cuyo origen ha dado firmeza a sus propias características.

En los primeros capitulos de nuestra exposición, se describen las características que culturalmente tiene la comunidad de la ciudad de Puebla, por supuesto

que no logramos este propósito ad integrum, sin embargo, junto con los resultados obtenidos, se puede observar que la tradicionalidad es aun muy importante.

La búsqueda de salud en el trabajo es de origen distinto, culturalmente hablando, a lo existente en Puebla. La difusión cultural ha existido desde mucho tiempo antes, sin embargo, la limitada distribución de este perfil indica que, especialmente este rasgo no ha sido "aceptado" totalmente y la resistencia a su aceptación puede también estar ligada a la propia aceptación del "trabajo industrial" de génesis cultural distinta.

Ya se dijo que ocurren más de 4500 accidentes por año en Puebla, y es la entidad con mayor frecuencia de accidentes en toda la nación⁵⁸. Sin embargo este hecho no indica que sea, solo por este motivo, una cultura sumamente tradicional en el contexto cultural de México, sin embargo, es probable que indique efectos que la innovación cultural produce, y que la situación intercultural alimenta.

La medicina del trabajo busca de manera preventiva la salud de los trabajadores y esta significa el mayor

⁵⁸ El diario local " El Sol de Puebla" publicó el 17 de junio de 1994 que según datos del IMSS, la industria de la ciudad de Puebla era la mas peligrosa a nivel nacional con 4,506 obreros accidentados en lo que va de este año 1994. De estos accidentes 26 han producido la muerte del trabajador y se aclara que el año pasado fueron, en total 6,544 con 29 defunciones.

grado de bienestar biopsicosocial. En nuestro estudio confirmamos que la medicina del trabajo, como tal, es prácticamente inexistente⁵⁹ y una razón de peso para justificar su ausencia es la situación intercultural en la que se encuentra. Los trabajadores, los empresarios y los médicos del trabajo (solo 2 o 3 registrados) ejercen subculturas que limitan la promoción de la salud en el trabajo.

De manera propositiva hablando como médico y administrador diría que , una instalación industrial segura es una instalación eficiente, el trabajo gustoso y eficaz aumenta el valor agregado, la productividad y la competitividad. El aprovechamiento de los nichos ya ocupados por personas relacionadas con la salud, estableciendo programas de salud en el trabajo sería un recurso importante. Si el empresario es informado respecto a los beneficios que, en materia de producción tienen la capacitación para el trabajo y la seguridad de las instalaciones industriales, es probable que el interés por evitar los riesgos se vera aumentado. Sin embargo no es el fin de ésta exposición el proponer

⁵⁹ "La industria Poblana, la mas peligrosa a nivel nacional", es el encabezado de el periódico local El Sol de Puebla del 17 de junio de 1994 y al final de la nota dice: "Por ello, el Departamento de Seguridad en el Trabajo de esa dependencia mostró su preocupación porque las pequeñas empresas conformen las comisiones mixtas de seguridad para garantizar el bienestar de la clase trabajadora, pues actualmente solo cuentan con este requisito el 80% de las grandes empresas".

soluciones a lo expuesto sino verificar que la hipótesis inicial se ve confirmada con el procedimiento empleado.

CONCLUSIONES

El entendimiento de que señaladas actividades productivas son responsables de enfermedades más o menos graves data de mucho tiempo, sin embargo, el ejercicio formal de la disciplina médica especializada en estos asuntos ha tenido serios tropiezos mucho más marcados actualmente. Ubicarse en una situación intercultural es uno de ellos.

Recordando la hipótesis de nuestra investigación indica: la situación intercultural existente en las empresas entre obreros, patrones y médicos impide el desarrollo de la salud en el trabajo. En estas conclusiones y a través del análisis de los resultados obtenidos observamos que los grupos estudiados muestran claramente patrones culturales distintos en lo referente a la cosmovisión tanto del trabajo como de la promoción de la salud en el mismo.

Los obreros perciben el riesgo en el trabajo como inherente al mismo y como responsabilidad suya y no de la propia empresa.

El empresario, tiene una perspectiva de interés económico, percibe los riesgos y su prevención como un verdadero problema de aumento de costos de operación y

se limita a desaprobador su existencia, dándole pasivamente el sentido de obstáculo para la competitividad.

Los médicos del trabajo prácticamente inexistentes, frente al volumen de empresas y trabajadores, resultan insuficientes en la promoción de la salud en el trabajo; existen otros médicos no especialistas en este campo, que eventualmente colaboran en las empresas o con los obreros, pero de una manera curativa y no preventiva. Esta situación intercultural produce y retroalimenta la deficiente salud ocupacional en las empresas con lo que nuestra hipótesis inicial se confirma.

La herencia histórica de la medicina del trabajo, se remonta a la Revolución Industrial, ha caminado de la mano con la propia historia de la modernidad. Es decir, la presencia del concepto de salud en el trabajo se inicia precisamente al ser notoria su ausencia entre las culturas occidentales, las características del "trabajo" no resultaban precisamente en total beneficio para quien lo ejercía. En otras culturas es probable que la cosmovisión del trabajo, signifique integración, adaptación o algún otro elemento cultural observado. En este caso, la difusión cultural occidental es la que sitúa, a la medicina del trabajo, en una situación intercultural dada, ya que los grupos relacionados con

ella, presentan trayectorias de evolución cultural distinta.

Es claro que el régimen del servicio prestado por la medicina del trabajo varia de acuerdo con las particularidades históricas, políticas y sociales de cada grupo. Sin embargo a pesar de las grandes disparidades, el especialista en medicina laboral generalmente posee una orientación semejante. Recientemente sus metas se ensancharon superando el ámbito circunscrito de las fábricas para cubrir la universalidad del ambiente del trabajador, procurando identificar y resolver los problemas humanos cuando el individuo se encuentra profundamente involucrado en el sistema hombre-maquina. Estos científicos son ahora junto con otros especialistas, los responsables de la preservación de armonía entre el individuo y su medio controlado por factores anatómicos, fisiológicos, psicológicos, sociales y económicos entre otros. Así, el especialista en medicina laboral se ocupa de todas las variables vinculadas con la salud en el trabajo. Sus estudios se interrelacionan con los de administradores, antropólogos, ingenieros, abogados y demás miembros de la comunidad industrial. Para lograr un objetivo de tal magnitud, lo hecho hasta ahora es muy poco, por tal motivo es inevitable asignar al médico del trabajo mayores obligaciones y recursos que

hagan sustentable su practica, logrando junto con su inducción en los grupos sociales de trabajadores, modificaciones concomitantes de la cultura total del grupo cuyo mejoramiento se pretende. Para que los nuevos elementos puedan funcionar y perdurar con utilidad y significado no basta con el interés de los trabajadores para aceptar las ideas y practicas, además de los conceptos tradicionales existen una serie de factores culturales unidos a la medicina laboral que limitan y dificultan la innovación.

Entre estos factores el sistema económico es uno de los más importantes, así como la cultura empresarial, que en algunos casos provoca claros signos de cambio. Por otro lado, en la planeación de las organizaciones, la orientación de las capacidades laborales necesita una dirección que normalmente el grupo ignora. El manejo saludable de la empresa restringirá las resistencias para inducir salud ocupacional en forma lógicamente planeada.

La escasez de especialistas en el área, además de su ausente vinculación con otras disciplinas y el menor prestigio de esta disciplina médica frente a otras, en la cultura dominante, constituyen factores limitativos de su aplicación. La necesidad en el análisis del origen del conflicto en la practica médica laboral en la sociedad estratificada es necesaria en la formación

del especialista. Además, el aprovechamiento del nicho ocupado actualmente por los médicos de empresa con educación para fomentar y conservar la salud en el trabajo facilitaría la integración cultural de la medicina del trabajo a través de los no especialistas de acuerdo con la configuración establecida y además funcionando como promotores del cambio cultural.

Por último, presentamos una ilustración de los sistemas estudiados en el presente trabajo donde se proyecta la interrelación de los mismos.

Sería interesante realizar en otras localidades estudios similares que rectificaran o ratificaran los hallazgos presentados a lo largo de este trabajo. Sugerimos para ello, además del área urbana, el estudio de zonas rurales con asentamientos industriales, con el fin de evaluar y profundizar sobre la influencia del contexto cultural en el desarrollo de la salud en el trabajo.

RESUMEN

"La medicina del trabajo en la situación intercultural".

La práctica de la medicina del trabajo en áreas urbanas se enfrenta a limitaciones que establece la situación intercultural entre tres grupos sociales distintos que coexisten en las empresas. Obreros, empresarios y médicos fueron relacionados en una muestra heterogénea y aleatoria de estudio a través de entrevistas estructuradas como una conversación guiada discretamente y se aplicó un cuestionario con 25 preguntas cerradas produciendo las respectivas gráficas. La muestra correspondió a 15 empresas distintas en la ciudad de Puebla, ubicada a 90 Kms de la ciudad de México y los resultados proyectaron los conflictos propios de sociedades estratificadas.

Un hallazgo interesante fue la práctica profesional de los llamados "médicos de empresa" o no especialistas, así como el volumen de los mismos que fue de más de 250 médicos registrados oficialmente, de estos solo 3 o 4 fueron identificados como especialistas en medicina del trabajo por las propias autoridades laborales locales.

La dificultad para convencer a los empresarios sobre la presencia de un investigador en las fabricas formó parte de la experiencia del trabajo de campo. La replicabilidad de este estudio se convierte en una necesidad para confirmar los hallazgos limitando así su validez, incluyendo a la cultura empresarial como factor de cambio y el grupo social de enfermeras auxiliares que en la muestra estuvo ausente.

El aprovechamiento de nichos ocupados por médicos no especialistas y su participación como promotores del cambio cultural a partir de educación para la salud en el trabajo podría representar una función alternativa.

ABSTRACT

The practice of the "work medicine" in urban areas confronts with limitations own to the intercultural situation between three different social groups that are coexisting in the enterprises. Workers, managers and doctors come together on order to former a heterogeneous and aleatory model of studies, through structured interviews like a discretely guided conversation and a questionnaire with 25 closed questions and the respective graphics. The model corresponds to 15 different enterprises in the city of Puebla, Mexico, and the results are projecting the conflicts which are characteristic of stratified societies .

One interesting discovery is the professional practice of the so called "enterprise doctors" or no specialists, so as their number, since from more of 200 doctors officially in existence only 3 or 4 are specialists in "work medicine", from the own local labor authorities.

The difficulty of convincing the managers about having a researcher in the factory is one of the points of the experience made meanwhile realizing field research . The possibility of replication of this study

transforms itself into a necessity of confirming the discoveries, limiting like this our validity, including the enterprise culture as a factor of changing and the social group of assistant nurses who was absent in the model.

The advantage that no specialized doctors take from occupied niches and their participation like promoter of the cultural changing from health education for occupational health represents an alternative function.

BIBLIOGRAFIA

- Aguirre Beltrán, Gonzalo
Programas de salud en la situación intercultural
Manuales básicos IMSS,
México, 1980
- Aguirre Beltrán, Gonzalo
Aspectos culturales de la vida familiar en México.
Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana, 1954
- Argyle, Michael
Cultures in contact
Pergamon Press
Illinois, 1980
- Bagú, Sergio
Tiempo, realidad social y conocimiento
Editorial Siglo XXI
Mexico, 1980
- Cabanellas, Guillermo
Derecho de los riesgos de trabajo
Ed. Bibliográfica Omega
Buenos Aires, Argentina, 1968
- Cavazos Flores, Baltazar
Nueva Ley Federal del Trabajo, tematizada y
sistematizada.
Ed. Trillas México, 1992
- Casillas, Leticia
La salud y la cultura en las zonas urbanas marginadas
UNAM, en Boris Velimirovic (editor): La medicina
moderna y la antropología medica en la población
fronteriza mexicano-estadounidense. Washington D.C.,
Organización Panamericana de la Salud, 88-91, 1979.
- "Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos"
Ed. Porrúa
México, 1960
- Contreras Cruz, Carlos (compilador)
Puebla, una historia compartida
Instituto José María Luis Mora
México, 1993

Cueva, Mario de la
Derecho Mexicano del Trabajo
Porrúa
México, 1970

Denton, D. Keith
Seguridad industrial. Administración y métodos.
Mc. Graw- Hill
México, 1985

Fox, Richard
Urban anthropology
Prentice Hall, New Jersey, 1977

García Manzanedo, Héctor
Manual de investigación aplicada en servicios sociales
y de salud.
La Prensa Médica Mexicana
México, 1989

González y Rueda, Porfirio Teodomiro
Previsión y seguridad sociales del trabajo
Limusa
México, 1989

Hannerz, Ulf
Exploración de la ciudad. Hacia una antropología urbana
Fondo de Cultura Económica
México, 1986

Instituto Nacional de Estadísticas Geografía e
Informática
Puebla.- Información para la planeación
México, 1980

Kaye, Dionisio
Los riesgos de trabajo en el derecho mexicano
Ed. Jus
México, 1977

Lazo Cerna, Humberto
Higiene y seguridad industrial
Ed. Porrúa
México, 1985

Lewis, Oscar
Ensayos Antropológicos
Grijalbo
México, 1980

Lewis, Oscar
Life in a Mexican Village
University of Illinois Press, 1951

Lomnitz Larissa
Como sobreviven los marginados
Ed. Siglo XXI
México, 1975

Martínez Cortes, Fernando (Coordinador)
La salud en el trabajo.
Novum Corporativo
México, 1989

Munford, Lewis
La cultura de las ciudades
EMECE Editores
México, 1982

Nanda, Serena
Antropología Cultural
Grupo Editorial Iberoamérica
México, 1987

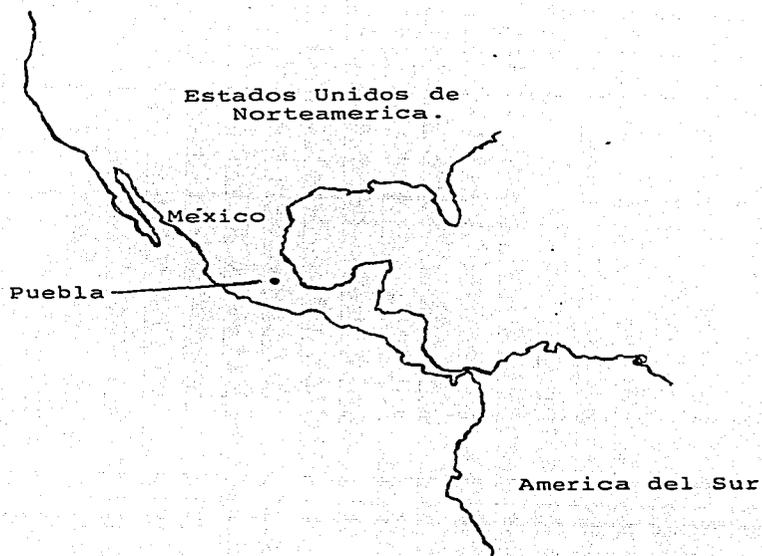
Robbins, Stephen
Comportamiento Organizacional
Editorial Prentice Hall
México, 1987

Vargas, Luis Alberto y Leticia E. Casillas
Medical anthropology in México.
Social Science and Medicine 28 (12):1343-1349. 1989

Vargas, Luis Alberto
Definiciones y características de la relación médico
paciente.
Estudios de Etnobotánica y Antropología Médica III 19-
36
México, 1978

Vázquez Martínez, Heliodoro.
Productividad y seguridad en el trabajo
Diana
México, 1992

ANEXOS
ANEXO 1. MAPAS⁶⁰



⁶⁰ Localización de la ciudad de Puebla.

ANEXO 2. MATERIAL Y TECNICA DE INVESTIGACION

Las características de esta investigación hacen que la contingencia de tratar con una muestra aleatoria sea muy alta. En este sentido existe un intento de no escogerla en forma azarosa. La relación entre el azar y el sesgo es muy alta y difícilmente satisfará los supuestos de investigación. Sin embargo pensamos que es posible hacer inferencias con los datos que obtuvimos.

La primera muestra fue de 49 obreros de una misma compañía dedicada al procesamiento de productos químicos. La segunda fue de 53 trabajadores de 10 empresas distintas y con tres variaciones respecto al cuestionario original (se marcan con asterisco). Se hicieron 9 entrevistas (3 por cada grupo de interés) que incluyeron a trabajadores médicos y empresarios estructuradas como una conversación guiada discretamente. Con estos elementos podemos tener una aproximación al argumento cultural del grupo más considerable que fue, en este caso, el de los trabajadores.

Las preguntas se hicieron en forma individual sin incluir el nombre del entrevistado para lograr una mayor participación y realidad en la pesquisa.

Es necesario abundar en las características de la muestra utilizada, ya que la representatividad de la misma debe someterse a las propiedades heterogéneas del grupo de estudio, por ejemplo, un dato interesante es la ausencia del grupo de enfermeras en el medio laboral.

El último comentario se refiere a que por parte del grupo de empresarios el traslape cultural es aun más intenso y el conjunto más diverso, lo que significa que el estudio de la cultura empresarial en nuestro medio insinúa la obligatoriedad de una investigación interdependiente a la presente y aún más completa.

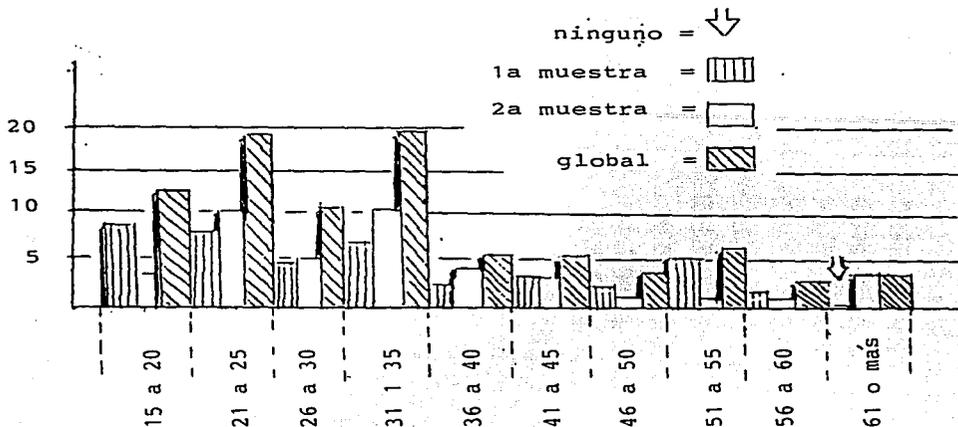
A continuación enumeramos la totalidad del cuestionario y las variaciones usadas en la segunda muestra (con asterisco), cada número de pregunta corresponde a los números de las gráficas que se anexan y que son comentadas en los resultados.

- 1.- Edad
- 2.- Sexo
- 3.- Estado civil a) casado, b) soltero, c) unión libre, d) divorciado y e) viudo*.
- 4.- ¿Cuándo Usted se enferma acude a? a) Seguro Social, b) Secretaria de Salud, c) médico particular, d) se cura en su casa.
- 5.- ¿Es Usted trabajador? a) de planta, b) eventual.

- 6.- ¿Es Usted trabajador? a) calificado, b) no calificado, c) no sé.
- 7.- ¿Los accidentes de trabajo? a) no afectan a nadie, b) afectan a la empresa, c) afectan al país, d) a la empresa y al país*.
- 8.- ¿La medicina del trabajo? a) tiene que ver con evitar accidentes, b) no tiene que ver con evitar accidentes, c) tiene que ver con la empresa, d) no sé con que tenga que ver.
- 9.- ¿La responsabilidad de los accidentes de trabajo es de? a) el trabajador, b) de la empresa, c) del patrón, d) de todos, e) de nadie.
- 10.- ¿La persona mas necesaria en una familia es? a) la madre, b) el padre, c) los dos, d) ningún.
- 11.- ¿Se puede ahorrar? a) si, b) no.
- 12.- ¿Usted ha tenido accidentes en el trabajo? a) si, b) no.
- 13.- ¿Número de hijos?
- 14.- ¿Existe la suerte? a) si, b) no.
- 15.- ¿Cuánto tiempo lleva Usted en la empresa?
- 16.- ¿A que edad empezó a trabajar recibiendo sueldo?*
- 17.- ¿Los remedios caseros? a) sirven, b) no sirven, c) a veces.
- 18.- ¿Las medicinas de las farmacias? a) sirven, b) no sirven, c) a veces.
- 19.- ¿La medicina del trabajo? a) sí la conozco, b) no

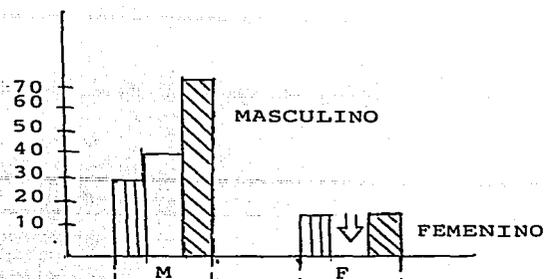
- la conozco.
- 20.- ¿Los accidentes de trabajo? a) no le importan a nadie, b) deben evitarse, c) afectan a la empresa*, d) afectan a la familia del trabajador*.
- 21.- ¿Los médicos? a) se preocupan por los accidentes y tratan de evitarlos, b) no se preocupan ni tratan de evitarlos, c) no tienen relación con los accidentes.
- 22.- ¿El Seguro Social? a) atiende bien, b) no atiende bien, c) a veces atiende bien y a veces no.
- 23.- ¿Se debe uno casar a los ? años.
- 24.- ¿La policía?.- a) nos ayuda, b) no nos ayuda, c) a veces nos ayuda y a veces no.
- 25.- Religión
- *. El asterisco representa a las preguntas adicionales de la segunda muestra.

ANEXO 3. GRAFICAS⁶¹ SOBRE EL PERFIL DE LAS RESPUESTAS

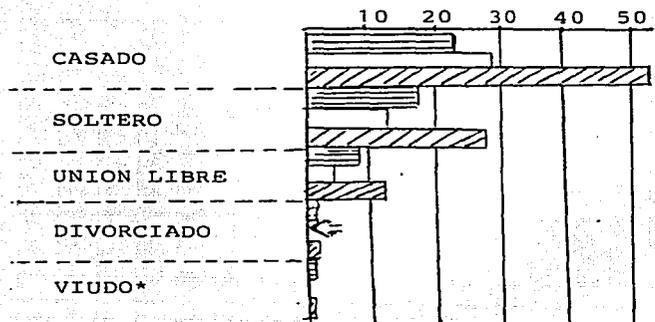


Gráfica No. 1. Los grupos de edad correspondientes a la muestra van desde los 15 años de edad hasta 61 o más. La ley en la materia (Ley Federal del Trabajo y del Seguro Social vigentes) exige permiso de los padres para trabajar, cuando los hijos son menores de 18 años y con un mínimo de 14. Se considera a un trabajador en la vejez, cuando éste ha cumplido los 65 años y con edad avanzada se toma a partir de los 60 años. Los resultados indican que el grupo más numeroso es de trabajadores entre los 15 y 35 años de edad, obsérvese que es mucho más notorio entre los grupos de 21 a 25 años y de 31 a 35 años.

⁶¹ Es necesario aclarar que en las gráficas que a continuación se presentan, existen los resultados de dos muestreos realizados con un primer cuestionario (en rayas verticales) que sufrió algunos cambios aclarados en la introducción de este trabajo y que se integran ambos grupos en los resultados globales, producto de la sumatoria de las dos experiencias (en rayas inclinadas).

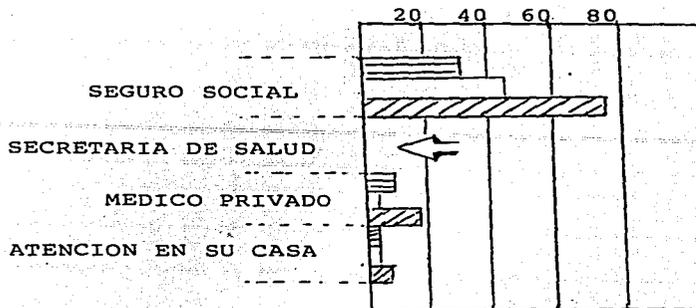


Gráfica No. 2. Los grupos por sexo, indican que es más numeroso el masculino, cabe destacar que, respecto a la división sexual del trabajo existen industrias (del vestido, ensamble electrónico, etc) que consideran a la mujer más conveniente que al hombre y un tanto más "dócil" respecto a sus expectativas laborales.



Gráfica No. 3. Los grupos de acuerdo a su estado civil: c= casado, s= soltero, u= unión libre, d=divorciado y v= viudo.

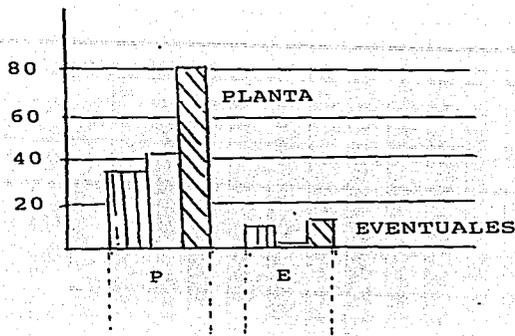
Es notorio que el grupo de trabajadores casados es el más numeroso, por otro lado, la unión libre es mucho mayor que la presencia de divorcios. Empíricamente en el medio urbano se ha dado un aumento en el número de divorcios, en una pequeña encuesta realizada en los registros del estado civil, los comentarios en este sentido lo confirman.



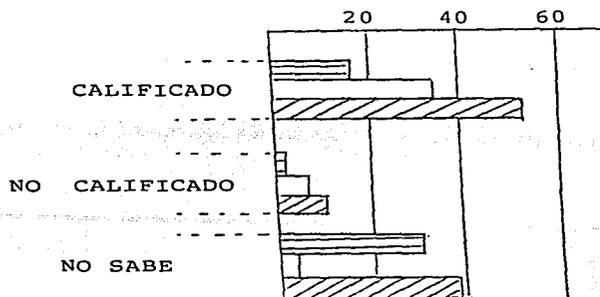
Gráfica No. 4. Representa las preferencias de asistencia en casos de enfermedad así, las posibilidades son:

a) Instituto Mexicano del Seguro Social, b) Secretaria de Salud (antes Secretaria de Salubridad y Asistencia), c) médico privado y d) atención en su casa.

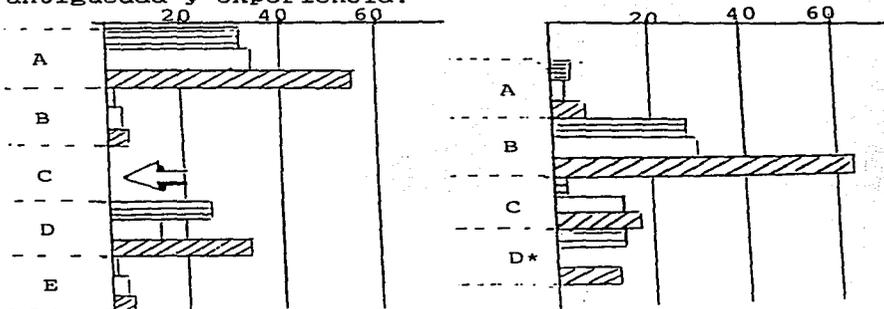
La mayoría de los trabajadores prefiere asistir al IMSS. Ninguno contestó la posibilidad de la Secretaria de Salud como alternativa de asistencia médica. Los trabajadores de las empresas encuestadas, utilizan muy poco los servicios de la medicina privada. Únicamente lo hacen cuando en el IMSS no los atienden bien. Recordemos que para fines médico legales, el IMSS se reserva el derecho de considerar sus propios mecanismos de diagnóstico y tratamiento, descalificando las observaciones que en esta materia realice la medicina privada.



Gráfica No. 5. Los trabajadores de planta superan en mucho a los eventuales. La proporción se invierte en actividades relacionadas con la industria de la construcción, por ejemplo. Sin embargo el carácter de "planta" no equivale a definitividad. La estrategia empresarial que posibilita un aumento en la competitividad incluye los "recortes" de personal, como una medida para bajar los costos de operación, esto significa que en cualquier momento se puede perder el empleo, por esto, la distinción de planta y eventualidad se debe observar desde un punto de vista nominativo, la presencia de la llamada economía subterránea (vendedores ambulantes o trabajadores por cuenta propia) demuestra que existe un "tránsito" permanente entre la formalidad e informalidad laboral.

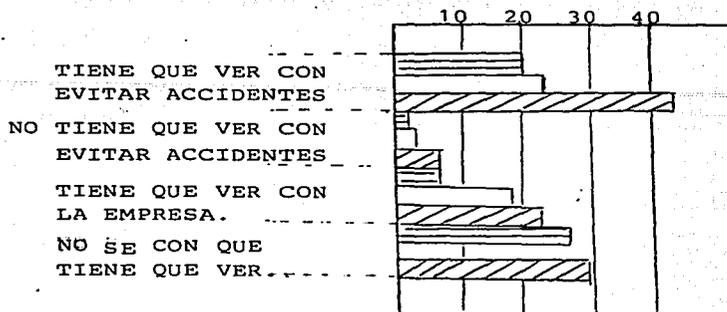


Gráfica No. 6. Los trabajadores no contemplan el concepto de calificación para el trabajo. La confusión se establece principalmente entre los conceptos de antigüedad y experiencia.

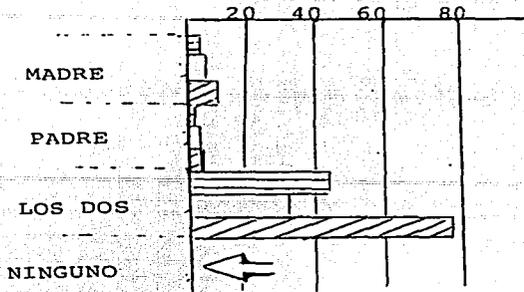


Gráfica No. 7. y Gráfica No. 9. Los trabajadores consideran que el patrón no es responsable de los accidentes. Estos se deben principalmente a descuidos y antes de afectar a un trabajador se ve afectada la empresa. Algunos trabajadores consideran que el hecho de accidentarse con frecuencia podría ser motivo de despido. En el año 1993 se registraron (a decir del propio IMSS) aproximadamente 600 000 accidentes de trabajo y el incremento anual de estas cifras va del 7 al 10 por ciento.

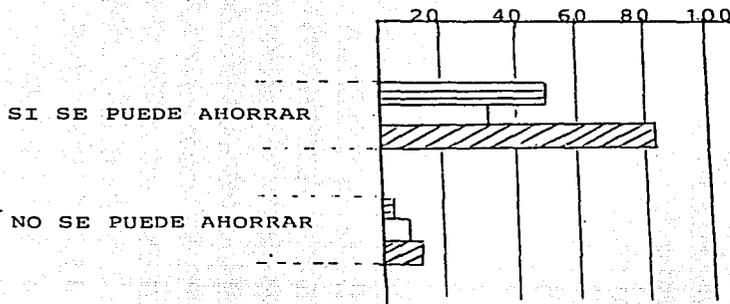
Se piensa que el incremento en el número de accidentes se debe básicamente a la fatiga, el porcentaje en que los riesgos se van incrementando, supera al incremento de los trabajadores afiliados cada año a la institución.



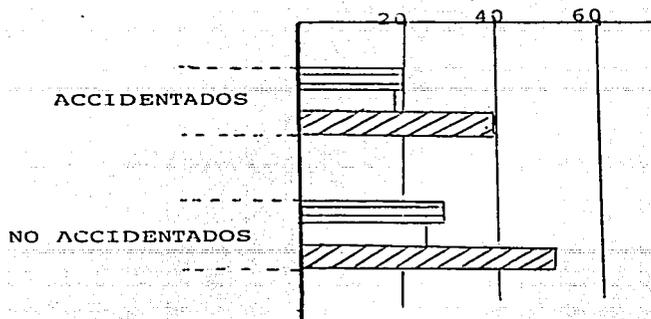
Gráfica No. 8. Un gran número de trabajadores no sabe cual es el fin que persigue la medicina del trabajo. Y los que contestaron afirmativamente, tuvieron algo que ver con ella, ya sea como accidentados o conocidos de un accidentado. El accidente de trabajo es el mecanismo por el que un trabajador sabe de la existencia de la medicina del trabajo y solo en ese momento se entera de todos los trámites burocráticos que rodean a los riesgos del trabajo.



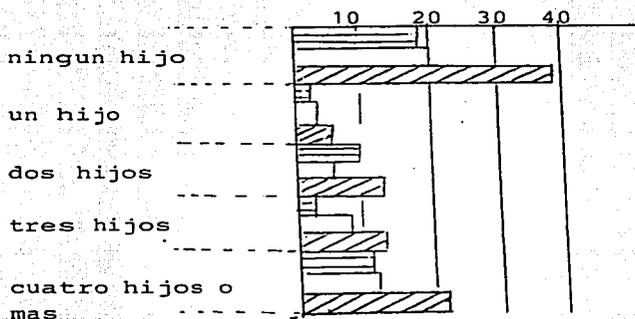
Gráfica No. 10. El concepto de familia es muy importante considerando que la respuesta más importante es que los padres son importantes, sin establecer una preferencia sobre alguno de los dos.



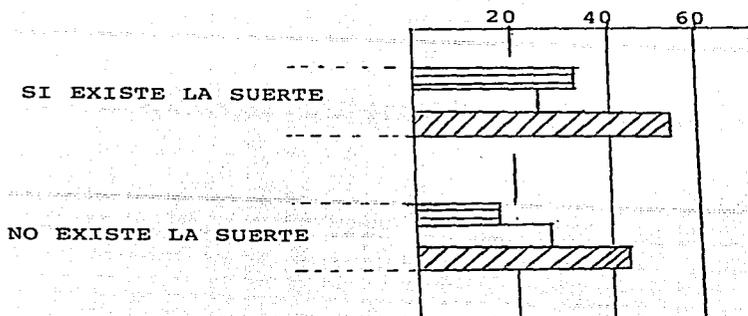
Gráfica No. 11. Aún con las condiciones económicas que un salario mínimo establece, los trabajadores consideran que el ahorro es posible.



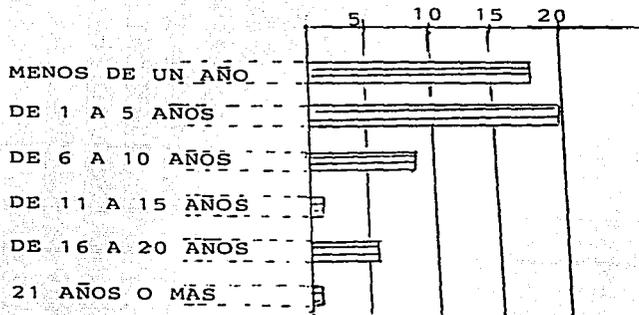
Gráfica No. 12. Sobre la frecuencia de accidentes en el trabajo, casi la mitad de la muestra tiene la experiencia de un accidente.



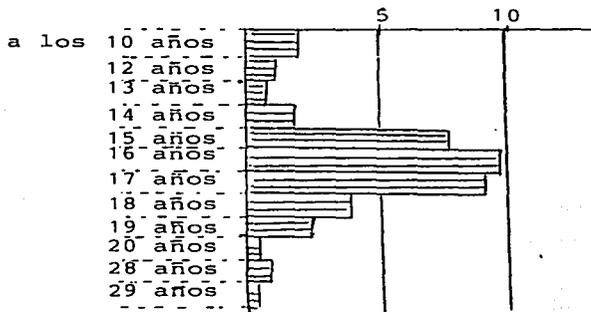
Gráfica No. 13. Número de hijos.



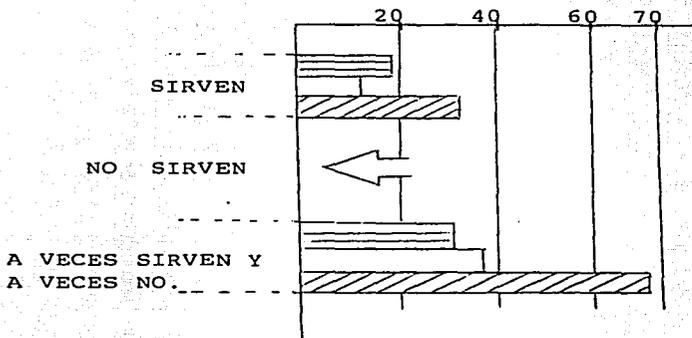
Gráfica No. 14. Opinión sobre la existencia de la suerte.



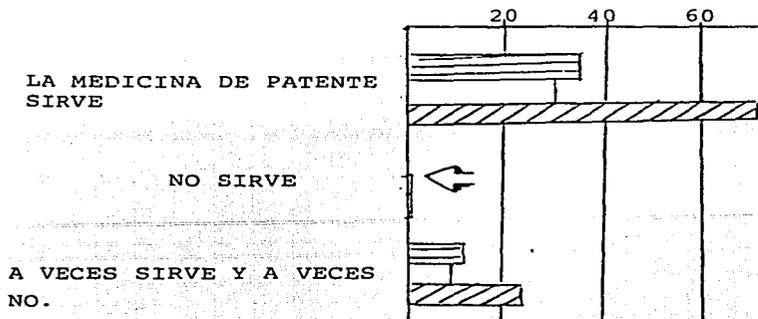
Gráfica No. 15. Antigüedad en la empresa. La mayoría no va más allá de cinco años.



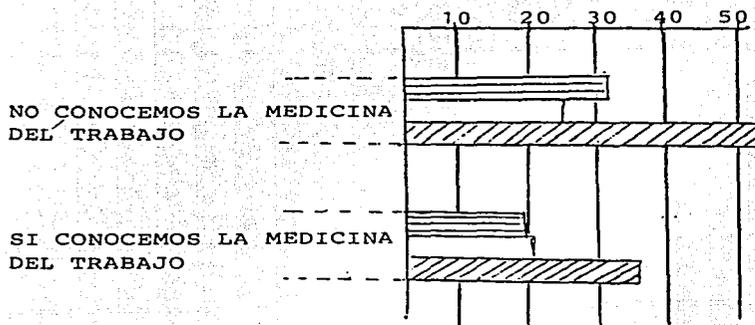
Gráfica No. 16. El inicio de actividad remunerada se inicia entre los quince y los diecisiete años.



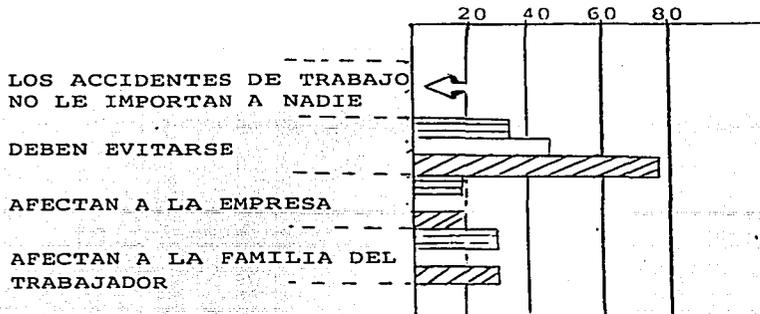
Gráfica No. 17. Opinión de los remedios caseros.



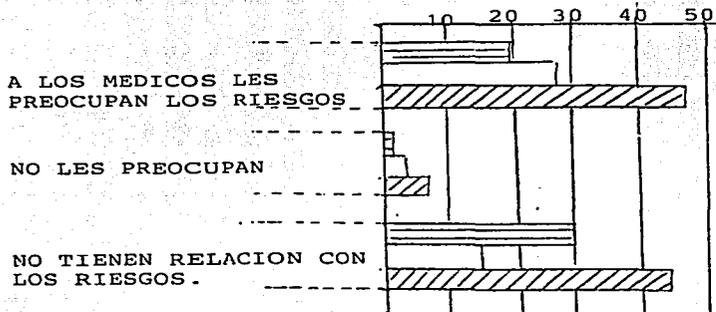
Gráfica No. 18. Opinión sobre la medicina de patente.



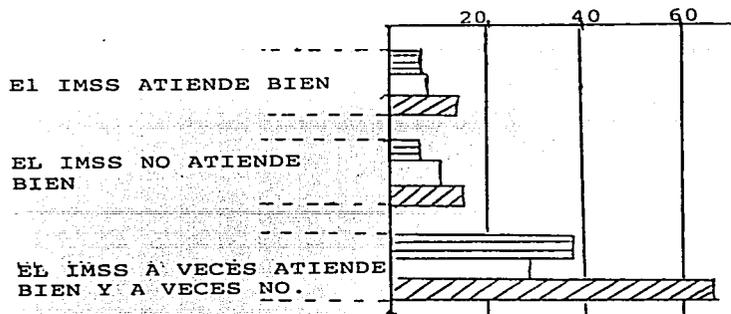
Gráfica No. 19. La mayoría no conoce a la medicina del trabajo.



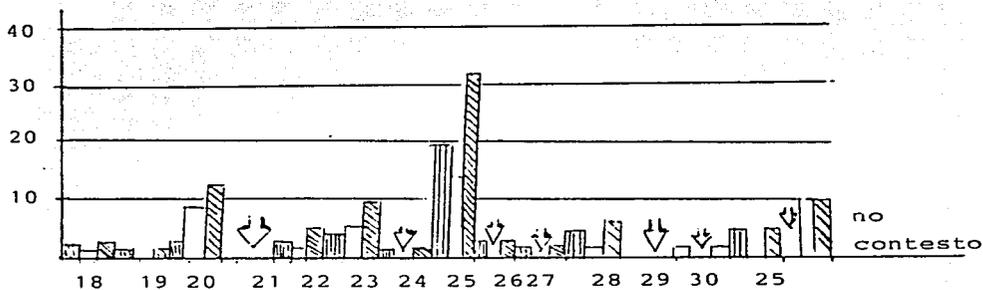
Gráfica No. 20. Opinión sobre los accidentes de trabajo, la tendencia es que deben evitarse.



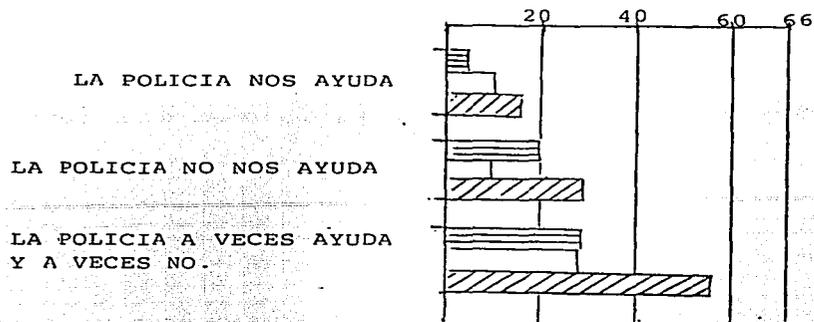
Gráfica No. 21. La opinión que existe respecto a la relación de los accidentes y la medicina del trabajo es que no hay vinculo observable.



Gráfica No. 22. El servicio de la institución de seguridad social no siempre es el adecuado a decir de los trabajadores.



Gráfica No. 23. La mejor edad para casarse es a los 25 años.



Gráfica No. 24. El servicio de la policía no siempre es el adecuado, a decir de los trabajadores.

ANEXO 4. ENTREVISTAS A MEDICOS, EMPRESARIOS Y TRABAJADORES

Transcribimos aquí íntegramente, los aspectos más notorios de las entrevistas, a manera de crestomatía de "lluvia de ideas", escritas tal y como se expresaron en las grabaciones, las tres primeras corresponden al grupo de trabajadores, después a empresarios y médicos.

Entrevista No.1 (trabajador)

Sra. María del Carmen J. G., vive con su esposo y su madre en una vecindad, al norte de la ciudad. No tienen hijos y la madre de María se hace cargo de quehacer de la casa mientras el matrimonio trabaja. Pagan renta y la familia procede de Zacatelco, Tlax y Tecamachalco, Puebla. (la salida a la carretera hacia estas poblaciones esta también en el norte de la ciudad). María opina que es necesario que los dos trabajen, porque el ingreso de uno solo seria insuficiente. El esposo es "atador" en una fabrica textil. María hubiera preferido estudiar, pero nunca pudo hacerlo por falta de medios económicos y piensa que la vida actualmente es más difícil que antes y que en el campo la vida seria menos complicada aunque ella nunca ha vivido en el campo.

Es católica y conserva la tradición de colocar ofrenda en el día de muertos, aunque esta casada con su marido prefiere la unión libre, porque es "más cordial", la mala suerte existe y tiene sus dudas sobre la existencia de la brujería. Durante la entrevista la madre de María permaneció junta a ella asintiendo o negando con movimientos de la cabeza las opiniones de su hija.

No esta de acuerdo con el tipo de atención que el IMSS proporciona y prefiere acudir a médico particular. Su madre si confía en el IMSS y acude a esta institución en caso de necesitar atención médica. Su participación en las votaciones se limita a cumplir con las exigencias de su sindicato quien siempre le pide su credencial para votar. Tuvo contacto con la medicina del trabajo institucional por haber sufrido un accidente en trayecto y menciona que la función de esta medicina es averiguar porque fue el accidente y darle incapacidad, no sabe la función que esta medicina pudiera tener en su trabajo.

Entrevista No. 2 (trabajador)

La Srta Reyna Z. L. es soltera vive con sus padres y hermanos en la parte sur-este de la ciudad. La familia es originaria de Amozoc y no tiene ya contacto con los parientes de esta población. Cinco hermanas y dos hermanos viven en la misma casa, estudio la primaria y después abandono la escuela por aburrimiento. No tiene novio y sale muy poco a la calle. El padre esta pensionado por el IMSS (invalidez). Reyna trabajó anteriormente en una tienda de regalos durante 12 años, le aburrió y decidió cambiarse, ahora es empaquetadora de cintas adhesivas en una fabrica. Para ella el servicio del IMSS es bueno y no gusta de usar los remedios caseros, sin embargo opina que la herbolaria si funciona. Para ella las votaciones son falsas y los ganadores ya están escogidos. Ha escuchado de la Procuraduría Federal del Consumidor, pero dice que hasta no ver, no creer. No identifica conceptualmente las tradiciones familiares. Es católica pero no acude a misa los domingos porque dice que los sacerdotes están más dedicados a la política que a la religión, sin embargo todas las noches reza porque eso le da tranquilidad. Reyna opina que la gente ignorante cree en la brujería, porque esto es pura sugestión psicológica. Casi nunca sale al campo y piensa que la vida ahora es más difícil que antes, ahora se arrepiente de no haber continuado con sus estudios. No le gusta el matrimonio y la unión libre es normal y no es mala.

Entrevista No. 3 (trabajador)

El Sr. Octaviano L. tiene 50 años y es originario de Tlaxco, población que se encuentra pasando Amozoc, va y viene todos los días. Todos sus hijos nacieron en Puebla en el IMSS, menos el mayor. Son dos hombres y tres mujeres, tiene cinco nietos. Se caso con su esposa a los 21 años, piensan que las dificultades de la vida hacen que sea mejor tener pocos hijos, no como antes. Sufrió un accidente de trabajo al caer una pila de ladrillos sobre una de sus piernas, ahora se queda en la casa de una de sus hijas para atenderse de sus molestias. Su opinión es que ahora la vida se ha puesto difícil y no como antes. Durante la entrevista lo acompaño su esposa, quien interrumpía constantemente para contestar por el. Octaviano y su esposa no siguen las tradiciones de su familia en la ciudad porque van a pensar que son "muy indios" y que la gente de provincia no es

preparada.

En la empresa uno debe subordinarse al sindicato, ocupa el puesto de albañil y cree que su esposa no debe trabajar y que a veces este ganado más que el (como sucede). No comen carne porque están manteniendo a sus hijas que están estudiando. Es católico y la suerte depende de los que Dios disponga, personalmente cree que no tiene suerte. Han escuchado del mal de ojo pero no lo han comprobado. No saben cual es la Secretaria de Salud, ni que es lo que hace y nunca se han metido en problemas con la Procuraduría del Consumidor. Antes los hacían votar por la fuerza en el otro sindicato que había en la empresa, ahora el vota por los el presidente que esta por "recibirse". Octaviano sabe que la medicina del trabajo es la que andan repartiendo o los que preparan medicinas.

Entrevista No. 4 (empresario)

El Sr. Servando P. C. de abuelos y padre español (Santander), ha combinado a su decir, las tradiciones españolas y mexicanas. Opina que la mujer es la que hace la familia y la nación, la familia debe tener dos hijos, él tiene cuatro y tuvo nueve hermanos. Tiene casa propia, considera que ha trabajado mucho, más o menos 16 hrs diarias, ahora tengo 69 años y empecé a los 12. Deseó estudiar más allá de la preparatoria, pero por razones económicas no pudo, inmediatamente menciona que ya ha viajado a Japón y a la Argentina. Cree en la suerte y opina que se puede vivir bien del campo. Le gusta la buena comida y también un "buen molito", se considera "muy dejado" para asuntos de su salud, no usa la herbolaria y espera el ultimo momento para ir al médico, casi nunca reza lo hace a "su modo" y respeta a los curas. Dice que la suerte es el trabajo, tiene un seguro de vida para dejarle algo a sus hijos. Se ha sacrificado en su empresa y si un negocio no se atiende así, se derrumba. Esta "jubilado" por el IMSS y opina que esta institución tiene muchas fallas, como el poco pago para aquellos que trabajaron muchos años y ha visto que unos vecinos que tiene que trabajan en el IMSS se van a Europa de paseo. Los empleados del IMSS lo tratan a uno como si fuera a pedir algo y seria bueno que cambiaran. Dice que no puede opinar de las instituciones porque no ha vista nada (SSA y Profeco). No vota y piensa que la medicina del trabajo sirve para que el trabajador abuse por las incapacidades, en su empresa los trabajadores se acaban grandes cantidades me medicamento como el Melox y no

sabe realmente cuales son las funciones de este tipo de practica médica y los trabajadores tampoco saben nada porque todo lo hacen a base de abusos.

Entrevista No. 5 (empresario)

El Sr. Jorge H. A. es de familia de origen libanés, tiene dos hijos y cree que el numero adecuado de hijos es de tres. Antes se tenían más hijos por el riesgo de muerte. Para el no existen costumbres "marcadas", solo honestidad. La unión libre puede funcionar pero la responsabilidad se fundamenta con el documento. Es arquitecto y opina que la universidad tiene un papel muy importante en la sociedad, siempre se ha tenido la oportunidad de estudiar, pero no tan a la mano como ahora. No hay diferencia entre la dificultad de la vida de antes y de ahora, para el que trabaja siempre será la misma situación de bienestar. La vida en el campo es más difícil por la falta de medios a la mano (hospitales, etc). Le gusta todo tipo de comida, española, mexicana, libanesa y le gusta inventar ensaladas. Es católico y va a misa los sábados, a veces piensa que existe la brujería. La suerte es el trabajo. Su madre ponía la ofrenda para el día de muertos, el ya no lo hace. No tiene seguro social pero ha escuchado que el servicio es muy bueno. La Procuraduría Federal del Consumidor no sabe como resolver los casos porque no investiga los costos de producción. Votó por el FRI y también por el PAN, esto ultimo porque lo visito el candidato y a el le pareció muy joven. La medicina del trabajo es de tipo preventivo y los trabajadores no le dan el valor que tiene.

Entrevista No. 6 (empresario)

El Sr. José Antonio R. V. tiene 30 años de edad y sus abuelos provienen de España, Francia y el Distrito Federal, piensa que no hay edad para el matrimonio y que lo ideal seria de los 24 años para arriba, la situación de la mujer en el matrimonio ha cambiado respecto a los hijos y respecto a la situación en general. El numero de hijos ideal tiene que ver con las ideas religiosas de la familia y depende de los que se puedan atender. En cuanto a las tradiciones, ha cambiado su familia respecto al "patriarcado" aunque el sigue siendo algo "machista". Tenia la intención de estudiar piloto aviador, pero por tener su padre ocupación de empresario textil, el se dedico al mismo negocio, aunque se arrepiente de no haber estudiado. Se caso a los 25 años (su padre murió cuando tenia 24). Es necesario estar más "al día" ya que ahora es más difícil ganarse la vida que antes. La vida en el campo

depende de la educación, para alguien que haya heredado o para un ingeniero agrónomo, que para un campesino. No va a misa, acudia por tradición familiar, pero reza diariamente. La suerte no existe y la herbolaria es muy útil, prácticamente la medicina ha surgido de esta y otras culturas. No cree en la brujería pero si en las malas "vibras" de la gente. Tiene seguro de vida y seguro social, personalmente no confía en el IMSS, pero opina que a su abuelo lo trataron bien. Esta escéptico con los organismos del gobierno porque todo se maneja a base de "tajadas y lana" y no funcionan como deben. No votó porque salió de viaje, pero igual no lo hubiera hecho, ya que son una farsa las votaciones, es el "hueso" que se va pasando. De la medicina del trabajo opina que es preventiva y no correctiva, esta muy disgustado porque en el IMSS tratan a los obreros como limosneros o animales.

Entrevista 7 (médico del trabajo)

El Dr. Raul C. G. tiene 33 años de edad, su familia proviene de una mezcla de varias entidades, Baja California, Saltillo, Distrito Federal y Huauchinango, sus abuelos eran de origen italiano y vivieron en Teziutlán, Puebla. La costumbre que identifica como presente es la comida italiana. Estudió medicina en la Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla (UPAEP). Para el la familia "estructurada" no existe y el no podrá decir cuantos hijos deberían tener. Tiene un solo hijo y con esto se siente "funcional". Las costumbres han cambiado definitivamente y en esto han influido los médicos, basándose más en el riesgo reproductivo y no tanto en el control de la natalidad. No hay variación en la dificultad de obtener dinero antes y ahora, ya que depende de las expectativas que te finques como objetivo. En México puedes encontrar los mínimos de bienestar social para desarrollarte sin problemas. Es católico por tradición, reza pero no va a misa, tiene los principios del apóstol San Juan. La suerte te la formas tu. Desconoce el área de la brujería y no puede opinar al respecto, sin embargo respeta las creencias y las utiliza en beneficio del paciente. La medicina del trabajo es una rama de la medicina social que tiene como objetivo promover y mantener el más alto grado de bienestar físico y mental de los trabajadores. La opinión que los trabajadores tienen de la medicina del trabajo es muy pobre y errónea. Si votó y tiene familiares militantes en el PRI, opina que instituciones como Profeco si funcionan, pero hay que revisar su actividad porque tiene muchas fallas. La medicina del trabajo necesita el apoyo de los empresarios y de los grupos sindicales.

Entrevista No. 8 (médico de empresa)

La Dra Refugio R. tiene abuelos en Atlixco y Tlaxcala, no los visita, sus padres son de Puebla y tiene dos hermanas. Las familias antes eran más numerosas, ha variado la situación en cuestión económica, porque antes era más fácil. En el campo si se sabe aprovechar la tierra, se puede salir adelante, pero si no se sabe aprovechar o se tienen muchos hijos, se tendrán problemas. Siguen las tradiciones como ofrenda, año nuevo, navidad, etc., reza y va a misa de vez en cuando, la religión es por tradición. La suerte depende de las oportunidades aprovechadas o no. La herbolaria es importante porque de ahí se obtienen los medicamentos. La brujería si existe, en su casa emplean tés y herbolaria para curarse. Si votó. El IMSS si funciona, pero hay médicos que no deberían estar allí, porque hay mucha gente que se queja de ellos. La función de la medicina del trabajo es principalmente la prevención para evitar accidentes, le hace falta que no solo sea institucional sino más difundida.

Entrevista No. 9 (médico del trabajo)

El Dr. Marco Antonio C. A. trabaja en el IMSS, sus abuelos fueron españoles y tiene parientes en Chihuahua. Tiene comunicación con todos sus parientes. La única tradición es que se reúnen anualmente todos. La medicina del trabajo busca el mejoramiento del medio ambiente laboral y que el trabajador este en condiciones óptimas, tanto físicas como ambientales y con esto ser más productivos. Los trabajadores piensan que solo la medicina es curativa y no tienen capacitación en que la medicina del trabajo es preventiva y lo mismo ocurre con el empresario. Su familia es sumamente católica y el tuvo educación de jesuitas. La suerte es lo que uno se labra, si trabaja puede tener mucha suerte. La medicina herbolaria tiene una muy amplia historia y no tiene relación con la brujería. Es militante del PRI y si votó. En México hace falta un mayor conocimiento de la medicina del trabajo y ahora más que nunca por el despegue económico.