

Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información

Julio C. Guerrero Pupo¹, Rubén Cañedo Andalia², Enrique M. Salman Lengarin³, Yamila Cruz Cruz⁴, Gustavo Felipe Pérez Quintero⁵ y Haydeé Rodríguez Lora⁶

RESUMEN

Se estudia un conjunto de elementos teóricos básicos relacionados con la salud y la calidad de vida del trabajador de oficina. Se definen conceptos como salud, calidad de vida y vivienda saludable, entre otros. Se aborda la salud del trabajador en tres dimensiones: la familia, el entorno laboral y el medio ambiente. Asimismo, se tratan los factores subjetivos que influyen en la calidad de vida del trabajador. Mejorar la calidad de vida de los trabajadores, a partir de la modificación de sus conductas extra-laborales negativas y de la contribución a un proceso de crecimiento personal y de consolidación de los valores familiares es el medio para lograr una alianza estratégica familia-organización-medio ambiente. Desde esta perspectiva, es posible aspirar a una equidad en salud -salud para todos-, sumar vida a los años -mejorar la calidad de vida, sumar años a la vida -reducir la mortalidad- y sumar salud a la vida -reducir las enfermedades causadas por el trabajo.

Palabras clave: Salud ocupacional, profesionales de la información, calidad de vida, higiene.

ABSTRACT

A group of basic theoretical elements related to health and the quality of life of white-collar workers is studied. Concepts as health, quality of life, and healthy housing are defined. The health of the worker is analyzed in three dimensions: family, the working setting and environment. Subjective factors which influence on the quality of life of the workers are also dealt with. To improve the workers' quality of life, starting from the modifications of their negative out-of-work behaviors and from the contribution to a process of personal growth and consolidation of family values, is the means to achieve a strategic alliance among family, organization, and environment. From this perspective it is possible to aspire to an equitable health -health for all-, to add life to years -to improve the quality of life, to add years to life-to reduce the mortality rate, and to add health to life - to reduce the occupational diseases.

Key words: Occupational health, information professionals, life quality, hygiene.

Copyright: © ECIMED. Contribución de acceso abierto, distribuida bajo los términos de la Licencia Creative Commons Reconocimiento-No Comercial-Compartir Igual 2.0, que permite consultar, reproducir, distribuir, comunicar públicamente y utilizar los resultados del trabajo en la práctica, así como todos sus derivados, sin propósitos comerciales y con licencia idéntica, siempre que se cite adecuadamente el autor o los autores y su fuente original.

Cita (Vancouver): Guerrero Pupo JC, Cañedo Andalia R, Salman Lengarin EM, Cruz Cruz Y, Pérez Quintero GF, Rodríguez Lora H. Calidad de vida y trabajo: algunas consideraciones útiles para el profesional de la información. *Acimed* 2006;14(2).

Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol14_2_06/aci05206.htm Consultado: día/mes/año.

La salud es el bien maspreciado del hombre. Según la definición de la OMS es: "...el completo estado de bienestar físico, mental y social y no sólo la ausencia de enfermedades".¹

Diversos autores han valorado la importancia y el carácter innovador de este concepto, así como sus limitaciones.

Entre los aspectos positivos, puede destacarse el avance que presupone salud y bienestar;² así como, considerar las áreas mental y social; sin embargo, dicha definición no comprende la responsabilidad que tiene cada individuo como administrador de su cuerpo.³ Puede también definirse la salud como aquella manera de vivir autónoma, solidaria y alegre.⁴

Para otros, la salud es el resultado de los cuidados que el individuo se dispensa a sí mismo y a los demás, la capacidad de tomar decisiones y controlar la vida propia, la garantía que la sociedad en que se vive ofrezca a todos sus miembros la posibilidad de gozar de un buen estado de salud, es decir, la capacidad personal para alcanzar objetivos auto-propuestos, la posibilidad de capacitación o ajuste bio-sico-social -con la participación intersectorial- para lograr: eficiencia, equidad y eficacia en la salud del trabajador, así como su responsabilidad por la preservación del medio ambiente en condiciones adecuadas de salubridad.

Sin embargo, debido al carácter cambiante de la relación del hombre con su medio ambiente, es paradójico adoptar una concepción estática, invariable o absoluta de la salud.

Actualmente, en materia de salud del trabajador tal vez no sea muy operativo establecer una única definición de salud, sino que en función de distintos factores, con su influencia positiva o negativa, como un sistema, con componentes individuales, conductuales, socioculturales y ambientales, se deberían establecer diferentes niveles de salud y sus determinantes en el estado de salud del trabajador.

Es, por tanto, la salud y la enfermedad un par dialéctico relativo al equilibrio, favorable o desfavorable que el hombre mantiene con su medio laboral.

La evolución del concepto salud del trabajador, desde un enfoque centrado en la enfermedad a otro más amplio, que abarca las determinantes y los cambios en las condiciones de salud y de la enfermedad en el tiempo, propician el logro de una calidad de vida en el trabajo, porque el profesional de la información científico técnica y bibliotecología es un ser bio-psico-social 24 horas, que comparte con su familia, con el ambiente laboral y con el entorno que lo rodea.⁵

MÉTODOS

Para conocer, los aspectos relacionados con la calidad de vida y el trabajo, se consultaron los motores de búsqueda *Google*, *Yahoo*, *Hotmail*, entre otros, con diferentes términos y estrategias en español e inglés. Debido a la escasez de literatura

sobre el tema, se revisaron completamente los sitios y documentos encontrados y se siguieron los enlaces existentes en ellos.

FAMILIA, VIVIENDA SALUDABLE, AMBIENTE LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Familia^{6,7,8,9}

En la sociedad, constituye su célula fundamental; importantísima forma de organización de la vida cotidiana que cumple funciones destacadas en el desarrollo biológico, psicológico y social del hombre.

Desde el punto de vista económico, constituye una unidad de producción y reproducción de bienes y valores materiales.

La familia tiene tres funciones importantes: bio-sico-social, educativo-cultural y económica.

Esta última se ejerce por medio de la realización de las actividades productivas para garantizar la integridad de sus miembros.

El hogar constituye el hábitat del hombre, el lugar donde satisface necesidades materiales y espirituales, y donde se crean las bases para su participación social.

El impacto que produce la ocurrencia de un acontecimiento de la vida tiene repercusiones afectivas, cognitivas y conductuales en el individuo, no sólo por el hecho como tal, sino por el significado que éste le atribuye en el conjunto de valoraciones personales y en dependencia de la percepción de eficiencia que el sujeto tenga sobre el control del acontecimiento.

Existe una serie de acontecimientos que tienen carácter accidental y que, por lo general, tiene significado negativo, porque se relacionan con pérdidas inesperadas, como puede ser la muerte de un hijo, de uno de los padres o de un familiar antes del período comprendido en la esperanza de vida, una muerte violenta.

También son acontecimientos relacionados con situaciones que afectan la moral, la integridad según sus patrones valorativos aquellos como la infidelidad, la drogadicción, la conducta antisocial, una madre soltera o la presencia de enfermedades crónicas, infecciosas, invalidantes y sus secuelas, etcétera.

La vivienda debe fomentar la salud física y mental de sus moradores, proporcionarles seguridad psíquica, vínculos físicos con su comunidad y su cultura, y un medio para expresar su identidad.

Vivienda saludable¹⁰

El hogar debe proteger al trabajador y sus familiares contra enfermedades transmisibles, traumatismos, intoxicaciones y enfermedades crónicas, mediante la reducción al mínimo de los factores de estrés psicológico y social, el mejoramiento del entorno habitacional y su uso correcto; debe cumplir los siguientes requisitos.

1. Tener el número de habitaciones, la superficie útil y la ubicación adecuada desde el punto de vista de la higiene y de las necesidades de una vida conforme a las normas culturales y sociales. Sin hacinamiento.
 - A. Cuando la vivienda tiene sala y comedor, existe hacinamiento si el cociente de dividir el número de habitantes entre el número de dormitorios es mayor de tres.
 - B. Cuando la vivienda carece de sala y comedor, existe hacinamiento si el cociente de dividir el número de habitantes entre el número de dormitorios es mayor que dos.
2. Poseer una disposición que permita a los ocupantes aislarse cuando lo deseen y evitar las molestias procedentes del exterior.
3. Contar con una separación adecuada entre los dormitorios de adolescentes y adultos de distintos sexos, salvo en los casos de matrimonios. Y entre la vivienda propiamente dicha y los locales de los animales domésticos.
4. Disfrutar de abasto de agua potable en cantidad suficiente.
5. Disponer de un sistema higiénico de disposición final de residuales líquidos y sólidos.
6. Poseer instalaciones adecuadas para el baño y el lavado.
7. Disfrutar de instalaciones adecuadas de cocina, despensa y armarios para enseres domésticos y efectos personales.
8. Tener protección adecuada contra el calor, frío, el ruido y la humedad.
9. Tener ventilación suficiente y aire interior exento de sustancias tóxicas o nocivas.
10. Poseer suficiente iluminación natural y artificial.

En conclusión, ella debe proteger contra las enfermedades transmisibles y no transmisibles, el estrés y otros factores adversos, así como ofrecer seguridad a sus habitantes.

Ambiente laboral^{11,12,13,14}

Comprende la organización, donde el individuo realiza el trabajo, su actividad, donde se relaciona con el objeto de trabajo, los instrumentos de producción, el puesto de trabajo, la zona de trabajo, la zona respiratoria, los elementos del medio físico o natural que intervienen en el proceso productivo y entre los cuales, existen factores de riesgo nocivos y peligrosos que pueden alterar su salud y dar lugar a las enfermedades profesionales, accidentes del trabajo y las enfermedades relacionadas con el trabajo, entre otras.

La actividad laboral del hombre es un proceso social. Está dirigida al cumplimiento de una función y se regula por su conciencia. Estos son rasgos esenciales, distintivos y predominantes; sin embargo, la actividad del hombre se dirige también a satisfacer las necesidades orgánicas y puramente individuales de manera socialmente condicionada.

La actividad del hombre se diferencia en externa e interna. La primera se compone de actos específicos que el sujeto realiza con los objetos reales, por medio de movimientos de brazos, piernas y dedos.

La segunda se produce “en la mente” por medio de las acciones intelectivas, a partir de las imágenes de unos y otros.

La actividad interna planea la externa y por medio de ella cobra expresión concreta. El desarrollo del trabajo hace que se separen las formas práctica y teórica de la actividad del hombre.

La actividad práctica se caracteriza por dirigirse directamente hacia la transformación de una situación. En cambio, la teórica busca revelar los procedimientos de dicha transformación, a descubrir las leyes a que la transformación obedece.

La actividad teórica surge y se desarrolla influida por los objetivos de la actividad práctica y contribuye a que sus objetivos se alcancen de forma más efectiva.

La diversidad de tipos concretos de actividad humana depende de la multiplicidad de necesidades del hombre y de la sociedad. Cada uno de estos tipos de actividad incluye frecuentemente elementos de actividad externa, interna, práctica y teórica.

Así concebido, el trabajo es una interacción material cuyo componente específico y fundamental es su carácter socio-histórico; la relación del hombre con su medio ambiente -socio-económico, abiótico, biótico y cultural- y con su conciencia social, y que comprende la interacción del sujeto con su propio organismo biológico, psicológico y social.

El hombre es su principal protagonista y, por tanto, debe disfrutar de salud y calidad de vida en el trabajo.

El modo de producción constituye la forma de obtener los medios de subsistencia del hombre -alimento, vestido, vivienda, instrumentos de producción, etc.- y constituye un determinante en el modo de vida. El modo de vida establece la inclusión activa de los individuos en el modo de producción, este último está determinado por la estructura económico-social y las influencias del desarrollo científico técnico que le imprimen una dinámica, siempre cambiante, al proceso histórico natural del desarrollo de la calidad de vida del hombre.

Esa inclusión activa transcurre en presencia del producto material desarrollado por la actividad de las generaciones anteriores -condiciones de vida-, y, en cierto sentido, se opone al “modo de vida”; así, si el modo de vida es la inclusión activa del individuo en el modo de producción, las condiciones de vida son las que se encuentra, con las que coexiste en el tiempo y el espacio, pero en las que no está “incluido”, -y sin perder de vista la unidad de estos opuestos-, porque la actividad humana crea constantemente nuevas condiciones de vida.

Por lo tanto, el modo de vida expresa una forma particular del quehacer humano en determinado momento y forma de organización social que determina el estado de salud; ambos se interrelacionan e influyen mutuamente.

Los bibliotecarios y otros profesionales de la información, a menudo, son trabajadores olvidados en materia de higiene, seguridad, salud y calidad de vida en el trabajo.

Ellos, muchas veces se quejan de alteraciones en su salud que no atribuyen a su trabajo, tal vez por desconocimiento o por falta de instrucción.

El trabajo habitual de los profesionales de la información: evaluación y selección de fuentes y canales de información, organización y presentación de la información, búsqueda y recuperación, consulta o referencia, elaboración de publicaciones secundarias, préstamo y otras actividades, propias de esta clase de especialistas, que se realiza esencialmente sentado, parado o combinado con la marcha, pero sin tensión física sistemática y sin cargar o transportar pesos y que compromete menos del 20 % de la capacidad física de trabajo con un gasto energético inferior a 150 kcal/hora y libre de contaminación por sustancias químicas indica la realización de un “trabajo ligero”.

Medio ambiente^{15,16}

Muchos y complejos son los problemas relacionados con la conservación del medio ambiente que preocupan al hombre; la contaminación de las aguas -terrestres y marinas- y del aire, el deterioro de los suelos que ha llegado hasta la desertificación de tierras originalmente fértiles y la pérdida de la diversidad biológica por factores ajenos a la evolución natural, entre otros.

Siempre han existido mujeres y hombres capaces de comprender el lugar que ocupa la especie humana dentro de la naturaleza y el carácter dialéctico y sistémico de la relación hombre-naturaleza.

Sin embargo, en reiteradas oportunidades en la historia de nuestra especie, los intereses económicos ahogaron y en el mejor de los casos, hicieron olvidar que nuestra existencia es el resultado de un largo proceso de evolución de la materia y al cual todavía hoy, sin lugar a dudas, estamos sujeto.

Fue necesario que los estados, frente a los efectos acumulados por los daños al ambiente, resultantes de la aplicación de esquemas de desarrollo socioeconómicos basados en el más feroz mercantilismo, que ponen en peligro la existencia misma del hombre, asumieran –tras debates que sedimentaron principios y reflexiones-, compromisos traducidos en instrumentos jurídicos internacionales y nacionales, que reflejan la existencia de un nuevo derecho: el ambiental.

Este derecho comprende también mantener el ambiente de trabajo libre de contaminantes y en condiciones propicias para que a los trabajadores no se les dificulte su actividad laboral.

El ambiente laboral determina totalmente las relaciones sociales del colectivo y los límites de la conducta del trabajador.

En este sentido, se deben considerar:

- Los planes y propósitos de la institución.
- Las circunstancias socio-económicas del momento histórico.
- La pertenencia de los miembros a otros grupos.
- La cultura (normas y valores) de la sociedad de la cual forma parte el grupo.

Para el colectivo laboral, el ambiente y sus influencias serán diferentes, según la subjetividad del trabajador.

La calidad de vida ^{9,17-21}

Calidad de vida es un concepto con un contenido eminentemente valorativo. En primer lugar, debe plantearse qué se define como “vida”, “vida humana” y “calidad” en referencia a la vida humana.

Existen variados criterios técnicos, éticos y subjetivos para analizar y alcanzar un consenso sobre qué es calidad de vida, siempre sin perder de vista que para cada grupo humano, cultura, lugar o época, este concepto puede ser diferente.

La calidad de vida como modelo conceptual es una definición imprecisa y la mayoría de los investigadores coinciden en que no existe una teoría única que la defina y explique.

En las antiguas civilizaciones, se asociaba al cuidado de la salud personal, luego se centró en la preocupación por la salud e higiene pública y con posterioridad, se extendió a los cambios humanos y laborales. Así, hasta incluir sucesivamente, la capacidad de acceso a los bienes económicos y la preocupación por la experiencia del individuo en su vida social, en su actividad cotidiana.

En este transcurso, los indicadores evolucionaron desde la vertiente de las condiciones de vida hasta la experiencia -percepción, valoración- de estas condiciones. Calidad de vida se ha definido como:

- a. La calidad de las condiciones de vida de una persona.
- b. La satisfacción experimentada por la persona con dichas condiciones vitales.
- c. La combinación de componentes objetivos y subjetivos, es decir, las condiciones de vida y la satisfacción con ellas.
- d. La combinación de las condiciones de vida y la satisfacción personal ponderadas por la escala de valores, aspiraciones y expectativas personales.

No existe, por tanto, un criterio absoluto y una forma de medición única, porque todo, en este sentido, es relativo, y aquello es una vida con calidad para unos, para otros no lo es.

Una mejor definición pudiera ser la calidad de las vivencias que de la vida tienen las personas.

Enfoques para la investigación ^{9,14,18,21,22,23}

Entre los enfoques existentes para investigar la calidad de vida se encuentran:

- Los enfoques cuantitativos donde analizan factores sociales, es decir, las condiciones externas relacionadas con el entorno como la salud, el bienestar social, la amistad, el estándar de vida, la educación, la seguridad pública, el ocio, el vecindario, la vivienda, etc.-; psicológicos, que miden las reacciones subjetivas del individuo a la presencia o ausencia de determinadas experiencias

vitales- y ecológicos, que determinan el ajuste de los recursos del sujeto y las demandas del ambiente.

- Los enfoques cualitativos que adoptan una postura de escucha ante las personas que relatan sus experiencias, desafíos y problemas y cómo los servicios sociales pueden apoyarle eficazmente.

Todos necesitamos del bien de todos, de proteger al hombre actual y a las futuras generaciones, cuidar el medio en que se desenvuelve, cuidarlo de los demás hombres, de él mismo y de las consecuencias del empleo de los productos y tecnologías que utiliza.

Al referirnos a la calidad de vida, se debe buscar el bienestar del sujeto desde el punto de vista biológico, psicológico y social, proporcionarle un equilibrio ecológico adecuado, en los elementos abióticos, bióticos, socioculturales, etcétera.

Por tanto, para abordar su estudio desde una perspectiva empírica, es necesario limitar un ámbito particular para conceptualizar la calidad de vida. Así, los diferentes autores han configurado cuatro ámbitos de interés y preocupación:

- El primer bloque incluye aspectos que se consideran decisivos para el bienestar general del ciudadano: trabajo, educación, sanidad, vivienda y equipos.
- Un segundo bloque se relaciona con la contribución que tiene el medio, la calidad ambiental representada por la calidad del aire, el agua, el control de residuales, el control del ruido, etcétera.
- Un tercer bloque de naturaleza psico-social se vincula con el ámbito interactivo del sujeto, con sus relaciones familiares, las relaciones interpersonales, el ocio, el tiempo libre, entre otros elementos.
- Un cuarto bloque se refiere a cuestiones de cierto orden socio-político como la participación social, la seguridad personal y jurídica, etcétera.

Estos enfoques coinciden con las determinantes del estado de salud de la población, porque no existe salud si no existe calidad de vida. A continuación, se abordarán brevemente las características de estos determinantes:¹⁰

1. Biología humana o biogenética. Comprende los aspectos relacionados con el individuo: genético, metabólico, nutricional, del crecimiento y el desarrollo, entre otros.
2. Medio ambiente. Está representado por todo aquello que se encuentra alrededor del hombre.
3. Modo y estilos de vida. Constituyen categorías sociológicas que reflejan las formas típicas estables y repetidas de la actividad de las personas.
4. Organización de la atención de salud. Se refiere al subsistema social especializado en la atención a la salud pública que, en su forma más desarrollada, combina acciones preventivas y rehabilitadoras, higiénico - epidemiológicas, clínicas, así como la formación de especialistas calificados y el aseguramiento técnico - material, incluidos los medicamentos.

Utilidad^{9,14,17,18,21}

La investigación sobre la calidad de vida es sumamente importante, porque el concepto emerge como un principio organizador que puede aplicarse al mejoramiento de una

sociedad, en especial, como la nuestra, sometida a transformaciones sociales, enfrascada en una batalla de ideas, en la búsqueda de una cultura general integral y con la certeza de que un mundo mejor es posible.

No obstante, la verdadera utilidad del concepto se percibe en la mejora continua de la salud del hombre y su medio.

En este sentido, el concepto puede utilizarse para una serie de propósitos, incluida la evaluación de las necesidades de los individuos y sus niveles de satisfacción, la evaluación de los resultados de los programas y servicios humanos, la dirección y guía en la entrega de estos servicios y la formulación de políticas nacionales e internacionales dirigidas a la población general y a otras más específicas, como la población laboral, los discapacitados, etcétera.

En los últimos 10 años, las investigaciones sobre calidad de vida han crecido progresivamente en diferentes ámbitos del quehacer profesional y científico. En las ciencias de la salud, los avances de la medicina han posibilitado prolongar notablemente la vida, pero ello, ha generado, a su vez, un incremento importante de las enfermedades crónicas.

El término calidad de vida ha pasado a denominarse “Calidad de vida relacionada con la salud” (CVRS). En éste, se consideran fundamentalmente las variables relacionadas con las condiciones salud-enfermedad. Sus componentes se corresponden con los definidos por la Organización Mundial de la Salud (OMS): bienestar biológico, físico, emocional y social.

En este sentido, es oportuno diferenciar entre calidad de vida objetiva y subjetiva.

La primera se refiere a los componentes de las tres dimensiones que pueden ser cuantificables en función de los criterios externos y la segunda, en función de la valoración que cada persona realiza de su experiencia física, emocional y social.

Actualmente, existe cierta controversia sobre cuáles son los criterios objetivos y subjetivos relevantes para valorar la calidad de vida. Los indicadores más fiables parecen ser los subjetivos, porque reflejan la percepción del sujeto sobre su estado físico, emocional y social.

En todo caso, las condiciones ideales para valorar la calidad de vida son aquellas que comprenden, tanto los componentes subjetivos como los objetivos.

Durante los años 80, el término calidad de vida se adoptó como concepto para sensibilizar a los profesionales de distintas disciplinas con un lenguaje común y guiar las prácticas de los servicios humanos hacia los individuos, a las personas, a su autodeterminación y el logro de una mayor satisfacción con su vida.

A lo largo de los años 90, las preocupaciones en torno al concepto y la evaluación del concepto adquirieron un mayor carácter metodológico.

Superadas estas inquietudes, el siglo XXI se presenta como aquel en el que el término calidad de vida no sólo se revestirá de las intenciones y acciones de los individuos que

gozan cada vez de mayores posibilidades de elección y decisión y optan por un nivel de vida más alto, sino también de las propias de los servicios humanos en general, obligados a introducir mejoras en sus procedimientos, debido que existirá un grupo de personas encargadas de evaluar sus resultados con criterios de excelencia como es el de calidad de vida.

Para valorar la CVRS , se requerirá de una evaluación con carácter temporal y transitorio, porque aquello que se evalúa es la situación del sujeto en un momento determinado, así como del conocimiento del estado previo a la exposición, debido a que todo esto tendrá una marcada influencia en la valoración subjetiva que realice el sujeto de su situación actual.

Lo cierto es que el hombre comparte con su medio y, en ocasiones, lo agrade, pero, al mismo tiempo, trata de “defenderse”. En esta situación, se han generado problemas ambientales globales, que repercuten en las generaciones actuales, como el daño en la capa de ozono, la pérdida de la biodiversidad, la desertificación, la erosión de las tierras, entre otros, y se han incrementado los factores de riesgo modernos como los grandes avances tecnológicos, la internacionalización del comercio, la vulnerabilidad de los mercados financieros... Un enfoque hacia una calidad total, dirigida a mantener un equilibrio armónico entre el hombre y su medio que ha obligado a los investigadores a plantearse algunos indicadores de calidad de vida personal.

La calidad de vida entonces, se relaciona con la vida creativa del hombre y abarca todos sus factores vitales como: el trabajo, la religión, la cultura, el deporte, el tiempo libre, entre otros.

Este enfoque es cualitativamente superior y forma un conjunto donde el hombre debe poder realizarse como persona. Es una vía de progreso que involucra un estándar económico mínimo, así como el desarrollo espiritual del hombre en el medio en el cual se desenvuelve.

El trabajador es un ser de 24 horas; que vive en familia, aproximadamente 16 horas; comparte con el entorno laboral 8 horas y con el medio ambiente las 24 horas, por lo que una vida con calidad puede ser “la calidad de las vivencias que de la vida tienen en sus 24 horas de vida diaria (figura 1).

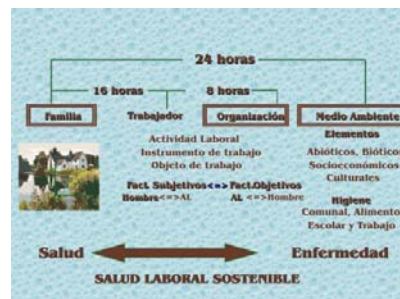


Fig. 1. El trabajador.

Vivir con nobleza, en lugar de cruzar penosamente, sería la recompensa de invertir un poco de esfuerzo en aprender la manera adecuada de transitar por este planeta verde-azul-carmelita.

Con esta idea, la alta gerencia de las organizaciones debe asumir la concepción de calidad total con la gestión de la higiene, la seguridad y la salud en el trabajo, no sólo como un eslabón determinante de la cadena de acciones en práctica; si no como un sello de calidad en los servicios.

Factores internos o subjetivos

La actuación humana, en cualquier situación, está condicionada por una serie de factores que influyen sobre el hombre y determinan su comportamiento. Su número es prácticamente ilimitado y se definen como: cualquier factor que influye en el comportamiento humano y, por tanto, en la calidad de su respuesta o desempeño (figura 2).



Fig. 2. Factores subjetivos.

Entre ellos, se encuentran:

Actitud^{14,16}

La actitud es aquella disposición estable de la personalidad a reaccionar ante determinada situación o complejos de situaciones, que entraña la tendencia a hacer los modos de conducta de los individuos sistemáticos y uniformes, a partir de componentes cognoscitivos, afectivos y conductuales.

La actitud se relaciona con la forma de pensar y sentir del sujeto, es una postura intelectual, emocional y física motriz con la cual se perciben los estímulos y se reacciona ante ellos.

El trabajo con las computadoras, por ejemplo, exige cumplir algunas normas mínimas para prevenir los problemas de salud relacionados con su uso.

Comprende la postura del trabajador, la mesa o superficie de trabajo, la silla, los periféricos de entrada (teclado ratón, lector de CD), de salida (monitor, impresora y bocinas) y de entrada/salida (torres de disco duro y discos extraíbles), así como el entorno laboral inmediato.

Postura de trabajo^{5,14,24}

Respecto a la postura de trabajo más favorable, se deben considerar los siguientes aspectos:

- Los antebrazos deben estar en posición horizontal, y formar un ángulo con los brazos de entre 100 y 110°.
- Los antebrazos deben estar aproximadamente a la altura de la mesa y disponer de apoyo.
- Muslos, aproximadamente horizontales y los pies apoyados bien en el suelo o sobre un reposapiés.
- La espalda debe estar apoyada y formando un ángulo con la horizontal de unos 100 y 110°.
- Línea de hombros, paralela al plano frontal, sin torsión del tronco.
- Línea de visión paralela al plano horizontal.
- Manos relajadas, sin flexión ni desviación lateral.
- Además, se deben establecer pausas y se recomienda realizar ejercicios visuales y de estiramiento antes de que sobrevenga la fatiga. Resultan más eficaces las pausas cortas y frecuentes que las largas y escasas. Por ejemplo, es preferible hacer pausas de 10 minutos cada hora de trabajo continuo con la pantalla a realizar pausas de 20 minutos cada dos horas. Siempre que sea posible, deben hacerse lejos de la pantalla y deben permitir relajar la vista, cambiar de postura, dar algunos pasos, etcétera. Lo habitual es establecer pausas de unos 10 ó 15 minutos por cada 90 minutos de trabajo. Si se requiere una gran atención, conviene realizar al menos una pausa de 10 minutos cada hora.

Superficie de trabajo^{5,14,24}

Si la altura del plano de trabajo se puede variar, debe permitir una regulación de entre 60 y 80 cm y si el plano de trabajo es fijo, se recomienda una altura en torno a los 73 cm . El acabado de la superficie de trabajo debe tener aspecto mate, con el fin de minimizar los reflejos y su color no debe ser excesivamente claro u oscuro.

Se recomienda el uso de un atril cuando sea necesario trabajar de manera habitual con documentos impresos. Ello permite reducir los esfuerzos para el acomodamiento visual y los movimientos de giro de la cabeza. El documento debe situarse, aproximadamente a la misma distancia visual que la pantalla y, si es posible, en el mismo plano de la superficie de trabajo.

Silla^{5,14,24}

La silla es uno de los muebles más importantes del lugar de trabajo.

Fuerza a mantener una postura correcta y a que la circulación sea adecuada, se debe adaptar a la persona, por eso debe ser ajustable, los muslos han de permanecer horizontales para que apoyen a la parte inferior de la espalda, los pies deben reposar horizontalmente en el suelo mientras trabaja -si no es posible, la causa más probable es que la silla sea demasiado alta.

Se recomienda:

- Un respaldo que permita un buen apoyo lumbar, preferentemente ajustable y con regulación, al menos en inclinación.
- Un asiento regulable en altura, de 38 a 54 cm , y borde redondeado para no dificultar la circulación sanguínea.

- Mecanismos de ajuste fácilmente manejables en posición sentado y contruidos a prueba de cambios no intencionados. Cinco apoyos para el suelo, preferiblemente con ruedas cuando se trabaje sobre superficies muy amplias.
- Los reposabrazos son opcionales, pero permiten dar apoyo y descanso a hombros y brazos. No debe impedir el acercamiento a la zona de trabajo. Es recomendable que la distancia entre ambos sea mayor de 46 cm , tengan una longitud de al menos 21 cm , estén a una altura de 20 cm sobre el asiento y la superficie útil de apoyo sea, al menos, de 5 cm de ancho.

Es necesario en los casos donde no se pueda regular la altura de la mesa o la altura del asiento el uso de reposapiés.

Cuando se utilice, debe reunir las siguientes características:

- Inclinación ajustable entre 0 y 150° respecto al plano horizontal.
- Dimensiones mínimas de 45 cm de ancho por 35 de profundidad.
- Debe tener superficie antideslizante, tanto en la zona superior para los pies como en sus apoyos para el suelo.

Periféricos de entrada^{5,14,24}

El teclado

- El uso correcto y confortable del teclado depende de la altura a que se encuentre, la posición de los brazos -deben estar relajados y los antebrazos prácticamente en posición horizontal, de las manos -que se deben desplazar por el teclado y no mantenerse en una posición fija, porque obliga a la hiperextensión de los dedos- y de la fuerza con que sea necesario teclear.

La inclinación del teclado debe estar comprendida entre 0 y 250° respecto a la horizontal.

La altura de la tercera fila de las teclas (fila central) no debe exceder los 3 cm con respecto a la base de apoyo del teclado.

Es recomendable que exista un soporte para las manos cuya profundidad debe ser al menos de 10 cm . Si no fuera así, se debe habilitar un espacio similar en la mesa delante del teclado. Con ello, se consigue reducir la tensión estática en los brazos y espalda.

El ratón^{5,14,24}

- El ratón debe colocarse cerca del teclado de forma que se pueda utilizar sin tener que estirarse o torcerse hacia un lado del cuerpo.

PERIFÉRICOS DE SALIDA

El monitor^{5,14,24}

- La localización y orientación de la pantalla depende de la iluminación del lugar del trabajo, la distancia a que se sitúe, el ángulo y el control de los reflejos. Normalmente, se considera que la distancia mínima a la que debe colocarse es

de 30 centímetros . En la distancia influyen otros factores, como el tamaño de la letra o los símbolos utilizados. La distancia recomendada es la mayor posible - superior a los 40 cm con respecto a los ojos del usuario-, porque necesita menos convergencia y, por tanto, reduce las probabilidades de causar cansancio en la vista, la altura adecuada en la pantalla se relaciona con la posición del ojo.

Debe poder orientarse e inclinarse a voluntad, con facilidad, para adaptarse a las necesidades del usuario y debe verse dentro del espacio comprendido entre la línea de visión horizontal y la trazada a 600 bajo la misma. No obstante, esta altura tiene menor importancia que el hecho de que la posición de la pantalla obligue a mantener fija la cabeza durante muchas horas.

Aptitud^{5,14,24}

Es la cualidad del sujeto que lo hace capaz para un trabajo determinado; por esto, es necesario la realización del examen médico pre-empleo antes de comenzar su trabajo para conocer si en realidad está apto o no para su desempeño.

Examen médico preempleo⁵

Cuando se solicita, por primera vez, empleo en el sector de la información y, en particular, en las labores bibliotecarias, el médico no debe limitarse a informar que el aspirante goza de salud y, por tanto, está apto para trabajar o que por el contrario está enfermo e incapacitado para el trabajo, sino que es necesario evaluar las condiciones psico-fisio-patológicas del sujeto y relacionarlas con las exigencias del trabajo que pretende realizar.

Para lograr este resultado es preciso:

- Diagnosticar la presencia de enfermedades contagiosas que pueden afectar la salud de los demás trabajadores.
- Investigar la existencia de estados patológicos personales y familiares que señalan predisposiciones, alergias e intolerancias.
- Hacer un examen clínico sistemático y completo en busca de otras patologías.
- Practicar los exámenes complementarios que sean necesarios.
- Valorar la capacidad física y funcional del aspirante para el trabajo en general.
- Determinar su aptitud para la tarea específica que debe ejecutar, señalar si existe alguna predisposición para adquirir enfermedades que pueden producirse en el trabajo, o que por la acción de éste, pueda perjudicar alguna que padezca.

Además, por tratarse de un trabajo en el que las relaciones interpersonales - tanto con los usuarios como con los demás miembros de la organización- son un componente muy importante es necesario valorar la aptitud del aspirante desde el punto de vista psicológico para lograr su plena integración en una verdadera organización científica del trabajo.

Existen variadas pruebas para la selección del personal que ingresa a las organizaciones; así, por ejemplo, existen pruebas de aptitud tradicionales, por ejemplo el inventario de personalidad de *Eysenck*, que permite conocer en breve tiempo algunos factores fundamentales de la personalidad, relativas a la forma de proceder, actuar; el modelo de

autoanálisis de *Catell*, dirigido a recoger datos en relación con la ansiedad del aspirante; diversas pruebas de comportamiento, cuyo objetivo es evaluar los más variados y específicos tipos de reacciones de percepción y motoras; hasta las conocidas pruebas de rendimiento.

En ellas, se presentan situaciones estándares similares a las que normalmente se encuentran en el desempeño del trabajo, con el propósito de obtener una idea más precisa sobre la eficiencia del individuo.

Cuando estas pruebas se omiten en el chequeo antes del empleo, pueden seleccionarse individuos que realmente no están aptos para este tipo de trabajo "con público o en equipo".

Puede, más tarde aparecer el "rechazo por su trabajo", porque, en realidad, no tienen el grado necesario de estabilidad psicológica para ejercer esta profesión; por ello, es necesario:

- Realizar su historia ocupacional completa, y que debe comprender no sólo su profesión, sino también aspectos como:
 - Materias primas empleadas.
 - Instrumentos de trabajo.
 - Horas de trabajo.
 - Esfuerzos habituales y ocasionales del trabajo.
 - Ocupaciones complementarias.
 - Ambiente de trabajo.
 - Existencia de otros posibles compañeros de trabajo que presentan los mismos trastornos.
- Relacionar las inmunizaciones recibidas.
- Hacer las recomendaciones higiénicas, dietéticas, inmunológicas y terapéuticas pertinentes en interés del examinado.
- Llegar a conclusiones.

La actitud y la aptitud se combinan para aplicarse a alguna acción específica en un tiempo determinado.

Es importante destacar que aún individuos con un buen nivel de aptitud y con la actitud correcta, no realizan lo que desean alegando la falta de una oportunidad; y es verdad que las oportunidades en muchas ocasiones son limitadas, aunque podemos considerar que la unidad de oportunidad básica es el tiempo y este es el mismo para todos; es decir todos tenemos las mismas 24 horas por día, sin embargo, no todos las usamos de la misma manera.

Aprendizaje^{14,16}

Es la capacidad de asimilar conocimientos y experiencias que nos enriquecen y renuevan en forma permanente en la familia, organización y medio ambiente.

Es evidente que se requiere de una preparación personal específica para que cualquier ser humano esté habilitado para servir, por esto es importante distinguir dos tipos de conocimientos que permiten al hombre desarrollar habilidades y actitudes que lo pongan en condición de cumplir con esta misión, estos son:

- a. Aprendizaje externo: cultural, técnico, político, social, religioso, etcétera.
- b. Aprendizaje interno: conocimiento sobre sí mismo y sus propias actitudes, conciencia de los procesos internos (generación de las propias actitudes).

Concepciones, derechos y deberes.¹⁴

Constituyen formas de reflejo del mundo en el pensar, mediante el cual se entra en el conocimiento con la esencia de los fenómenos y procesos.

Son productos del conocimiento, de ahí que no sean estáticos, definitivos, absolutos, sino que se hallen en estado de desarrollo, de cambio y progreso para proporcionar un reflejo más adecuado de la realidad.

Tratan que el hombre viva en una condición especial que engendra respeto y que lleva a obrar en consecuencia con sus características de ser espiritual y libre.

Es decir, nos llevan a vivir una vida con dignidad y calidad, al contar con:

- Justicia laboral plena.
- La participación en la dirección de la entidad.
- Medidas preventivas de las enfermedades mediante el desarrollo de los planes de divulgación sanitaria y la educación para la salud.
- Adopción de medidas adecuadas para la prevención de accidentes del trabajo , enfermedades profesionales y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Protección de los trabajadores discapacitados, comprendidas en el régimen de la seguridad social que no pueden trabajar a causa de una enfermedad.
- Maternidad.
- Invalidez parcial o total.
- Elevación de la cultura general integral.
- El derecho al deporte y la recreación.
- Eliminación de las barreras arquitectónicas para los discapacitados.
- La tranquilidad ciudadana.
- El derecho a la seguridad social.
- Fortalecimiento de la atención primaria de salud,

Estado de ánimo^{14,16}

Si estamos tristes o deprimidos, nuestra fisiología es muy diferente a cuanto estamos felices.

Básicamente, existen tres elementos que participan en esto (ritmo de respiración, postura y expresión facial).

Si aprendemos a reconocer como se manifiestan estos tres elementos cuando nos encontramos en un estado de ánimo determinado, es posible por nuestra propia voluntad modificar estos rasgos fisiológicos y cambiar la manera en que nos sentimos.

Por no saber manejar sus estados de ánimo, muchas personas destruyen sus relaciones familiares, pierden buenas oportunidades de empleo o caen en hábitos negativos para su salud, como fumar, beber, comer en exceso, drogarse, etcétera.

La felicidad es la máxima aspiración del hombre, el estado de ánimo perfecto, representa el logro de determinados bienes con el fruto de su trabajo y el cumplimiento del sentido de su vida, su realización plena.

Estilo de vida¹⁴

El estilo de vida es un modo de vida individual. Entre los profesionales de la información, uno de los más importantes es su carácter activo.

Esta actividad del ser humano está regulada por una instancia que, a la vez, es el producto de la materia más altamente organizada, el cerebro del hombre, y es producto de la asimilación individual, de la experiencia cultural del género humano.

Esta instancia es la psiquis por tanto, toda conducta, forma o estilo que resulte relevante en lo que a la salud se refiere será objeto de regulación psíquica con un importante componente de naturaleza social.

Conocemos trabajadores con condiciones de vida en el trabajo adecuadas pero con estilos negativos que facilitan la aparición de enfermedades, tal es el caso de la ausencia del lavado de las manos antes de fumar, comer o beber, o el escaso aseo personal, entre otros.

Vivir es una actividad riesgosa; por ello, se deben escoger estilos correctos y adecuados que den vida a nuestros años y que no nos agredan.

Estilo de vida inadecuado^{14,25}

El uso de drogas en el mundo laboral constituye una enfermedad de la sociedad moderna, su consumo constituye uno de los principales factores determinantes de la salud y el sistema productivo.

Hoy, se acepta comúnmente por todos los profesionales relacionados con las drogodependencias que ellas sólo pueden explicarse al considerar la interrelación existente entre el sujeto que consume, las drogas y el contexto social.

Asimismo, se acepta su origen en diversos factores de carácter biológico, psicológicos y sociales. El mayor o menor peso que cada uno de los factores causales varía para cada sujeto y contexto histórico. Entre los factores relacionados con el contexto social es preciso señalar dos grandes categorías:

- a. Micro contexto: familia, grupo de iguales, contexto ocupacional, etcétera.
- b. Macro contexto: subcultura de las drogas, marco legal, etcétera.

Por tanto, es preciso tener presente que las conductas de uso y abuso de drogas están condicionadas por una serie de factores tan dispares como las características físicas y psicológicas de los sujetos, el nivel de oferta, las expectativas que se depositan en el consumo, la cultura existente, la presión ejercida por el grupo de iguales, entre otros.

Esta cuestión nos introduce en aquello que se denomina factores de riesgo relacionados con los consumos de drogas entre los trabajadores. Y se dividen en:

- Generales: sexo (predomina el masculino), edad y disponibilidad económica.
- Específicos, entre los que se destacan:
 1. Los relacionados con la organización del proceso productivo -jornadas de trabajo muy prolongadas; rotación horaria; ritmos de trabajo muy intensos con estrés laboral, sobrecarga de trabajo, elevados niveles de tensión y escasas posibilidades para la promoción profesional.
 2. Los relacionados con el puesto de trabajo y la tarea -trabajos repetitivos y poco motivadores; condiciones climatológicas adversas, mucho frío o calor; contaminación y toxicidad ambiental; trabajos aislados sin contacto con compañeros o superiores; puestos de trabajos asociados a una mayor proximidad o disponibilidad de sustancias, como camareros, personal sanitario, entre otros, y finalmente, la cultura del puesto y la profesión, por ejemplo, puestos donde el consumo de drogas forma parte de su ocupación: relaciones públicas, representantes, etcétera.
 3. Los relacionados con el ambiente laboral: conflictos laborales, inestabilidad laboral, alta competencia, presencia de consumidores en el centro de trabajo, presión de los compañeros de trabajo, tolerancia en el centro de trabajo hacia el consumo, accesibilidad a determinadas sustancias, etcétera.
 4. La importancia del conocimiento de los factores de riesgo por el médico de la familia para el desarrollo de su actuación es clave, porque, en esencia, los programas de prevención se dirigen a su identificación, debido a su incidencia de manera particular sobre el trabajador o el colectivo, con la finalidad de contrarrestar sus efectos con factores de protección, es decir, con elementos que permiten a los sujetos optar por opciones o conductas más saludables, por ejemplo:

Factores comunes a la comunidad:

- Relacionados con el trabajador.
- Desarrollo de recursos personales -autocontrol, manejo de la ansiedad, enfrentamiento de los problemas, fomento de la autoestima, capacidad de crítica, autonomía, responsabilidad, valores, conciencia, metas definidas, etcétera.
- Desarrollo de actitudes positivas como el respeto a los compañeros de trabajo.
- Estilo de vida correcto.
- Habilidades para la relación con el exterior, por ejemplo, para resistir presiones externas.
- Relacionados con el medio ambiente.
- Clima e integración del colectivo laboral -ambiente favorecedor de la comunicación interpersonal, el desarrollo personal y la comunicación.
- Organización de la producción -clima saludable, área protegida, mejora de las condiciones de trabajo, reducción del estrés laboral, etcétera.

Bebidas alcohólicas²⁵

El alcohol es un depresor del sistema nervioso central y, sin duda, una de las drogas de mayor consumo, con gravísimos efectos, tanto en la salud del trabajador, como en la salud pública.

Esta alteración cursa por varias fases y provoca dependencia de tipo fisiológico, asociada con tolerancia; la aparición de un síndrome de abstinencia característico, que surge habitualmente después de las 12 horas de reducir la ingesta tras un consumo prolongado, y es claramente perceptible a las 24 horas hasta remitir a los 4–5 días, así como un comportamiento compulsivo hacia la bebida.

Hábito de fumar²⁵

La nicotina es un alcaloide de carácter básico, que actúa como estimulante y bloqueador ganglionar.

Los efectos desagradables que en los primeros momentos provoca el consumo de tabaco náuseas, mareos...-, desaparecen rápidamente, a pesar de la abundante nicotina, es decir, se produce una adaptación o disminución del efecto del consumo continuado de la misma cantidad.

La intoxicación por nicotina aparece excepcionalmente, en tanto que el abuso de esta sustancia siempre aparece asociado con la dependencia.

Los fumadores ingieren más nicotina y con mayor rapidez que la deseada inicialmente, y ello produce un aumento de la frecuencia cardiaca y respiratoria, provoca un estado de alerta, un aumento de la atención, una mejora de la memoria y la disminución de la irritabilidad.

Parte de los efectos que se observan en los fumadores, mayor concentración, relajación, mejora del tiempo de reacción y atención son, en realidad, una reversión de la sintomatología de abstinencia, observable al levantarse por la mañana.

La interrupción del consumo de nicotina provoca, en la mayoría de los fumadores, un síndrome de abstinencia bien definido, que tiene una intensidad máxima de 24-48 horas después del cese y se caracteriza por ansiedad, inquietud, dificultades para la concentración, trastornos gastrointestinales, reducción de la frecuencia cardiaca, aumento del apetito o del peso, etcétera.

Hábito de trabajo¹⁴

Puede definirse como el grado en que una persona se identifica con su trabajo, participa activamente y considera su desempeño importante para la valoración propia.

Con el hábito de trabajo, se adquiere un compromiso organizacional, que constituye el mejor pronóstico de la satisfacción en el trabajo, porque un empleado podría estar insatisfecho con su trabajo en particular y creer que es una condición pasajera y no estar insatisfecho con la organización.

Higiene personal^{14,26,27}

La higiene personal es el arte de conservar y preservar la salud. Es saber cómo luchar contra las influencias nocivas y peligrosas del ambiente exterior y cómo evitar los abusos y los excesos. Es el saber vivir y, a veces un arte de vivir con la pretensión de desarrollar "un espíritu sano en un cuerpo sano", comprende los siguientes aspectos:

- Aseo personal. La prevención de dermatosis es difícil. Y en este sentido, siempre se insistirá sobre la importancia de mantener limpias las manos, las uñas y sus contornos.
- Sueño. El sueño diario es la mejor forma de garantizar el reposo, se debe dormir de 7 a 8 horas diarias; cuando no se duerme lo suficiente se produce una limitación de la capacidad para el trabajo; entonces, la falta de sueño puede ocasionar un accidente de trabajo u otras alteraciones de la salud.
- Períodos de reposo. Se logra mediante la reorganización del trabajo con el objetivo de hacerlo menos monótono y presionante. Una adecuada actividad física, una buena utilización de los asientos y la higiene personal ayudarán a superar estas dificultades.
- Higiene bucal. Es necesario el cepillado de la boca después de las comidas.
- Higiene mental. Es básica para satisfacer las necesidades humanas fundamentales. El trabajo necesita la interrupción de la labor, las pausas entre jornadas tienen gran importancia.
- Ejercicio físico. Su falta es un problema importante para el trabajo de los profesionales de la información. Pueden hacerse ejercicios en las oficinas para mejorar la circulación y mantener flexibles los miembros.
- Higiene visual 5, 14

Se debe:

- Colocar la terminal de proyección de video un poco más lejos de lo que usted normalmente sostiene los materiales para su lectura.
- Disponer la parte de arriba de la pantalla un poco más baja que el nivel del ojo.
- Colocar todos los materiales de referencia tan cerca de la pantalla como sea posible para minimizar los movimientos de la cabeza y de los ojos, así como los cambios para enfocarse.
- Minimizar las reflexiones de la luz y el deslumbramiento.
- Mantener la pantalla limpia y libre de polvo.
- Incluir momentos de descanso periódicos en su horario para evitar la fatiga de los ojos.
- Mantener sus ojos lubricados (por medio del parpadeo) para prevenir la resequedad.
- Mantener la pantalla enfocada adecuadamente.

Alimentación²⁸

El régimen alimentario debe ser cuantitativamente suficiente, adaptado al gasto calórico necesario para el trabajo, equilibrado desde el punto de vista de sus constituyentes - proteínas, carbohidratos, vitaminas, minerales, grasas, etcétera.

Tipo de trabajo	Sexo	Energía (Kcal.)	Proteína (g)	Grasa (g)
Ligero	Hombre	2625	72-79	70-87
	Mujer	2125	58-64	57-71

Para una alimentación adecuada deben seguirse los siguientes consejos:

- Mantener un peso corporal deseable.
- El peso corporal y el estado de salud se encuentran en estrecha relación. Tener un peso deseable disminuye los riesgos para la salud, que se presentan tanto en el bajo peso como en el sobrepeso.
- El peso, además de la actividad física y la edad, constituye la principal determinante de las necesidades nutricionales en energías y proteínas para calcular la dieta recomendada.
- La obesidad se asocia con la hipertensión, las enfermedades cardiovasculares y cerebrovasculares, ciertos tipos de cáncer y otras alteraciones. La desnutrición energético-proteica se relaciona con un mayor riesgo de muerte temprana.
- Evitar la ingestión excesiva de energías en la alimentación.

Las necesidades alimentarias de un trabajador dependen de una serie de factores que incluye el tipo de trabajo que realiza (ligero, moderado, pesado).

- Consumir alimentos variados.

Para mantener la salud, se necesita consumir diferentes nutrientes, las fuentes de energía, proteínas, grasas y carbohidratos, los aminoácidos, ciertos ácidos grasos, las vitaminas y los minerales.

- Seleccionar una dieta baja en grasas.

Se pueden reducir las enfermedades cardiovasculares y ciertos tipos de cáncer, al disminuir la ingestión de las grasas totales, las grasas saturadas y el colesterol. Es recomendable una cantidad de grasas que proporcione entre el 25 y el 30 % de la energía total, lo que representa entre 28 y 33 g de grasa /1 000 Kcal.

- Seleccionar una dieta abundante en frutas y vegetales.

Por su contenido en carbohidratos, fibras, vitaminas y minerales, las frutas y los vegetales, constituyen parte esencial de la dieta. Los alimentos ricos en fibras favorecen la digestión, reducen la constipación y la diverticulitis.

Se ha señalado cierta asociación entre la ingestión de la fibra dietética y la prevención o mejoría de otras alteraciones como la diabetes mellitus, obesidad, aterosclerosis y cáncer de colon. Además de la fibra dietética, estos alimentos son importantes fuentes de vitaminas entre ellas, la A , C y E que se asocian con la prevención de las enfermedades crónicas no transmisibles.

Debe considerarse que las vitaminas se destruyen, en gran medida, durante la recolección, transporte, almacenamiento, preparación y cocción de los alimentos.

- Consumir azúcar con moderación.

La ingestión de azúcar aporta casi el 20 % de la energía total, se recomienda por organizaciones internacionales ingestiones inferiores al 10 %, lo que representa 25 g de azúcar (1 000 Kcal.).

- Limitar el consumo de alimentos curados, ahumados, horneados y fritos.

En el curado y ahumado de las carnes, se emplea el nitrito de sodio que, en el sistema digestivo, al actuar con las aminos derivadas de las proteínas, forman compuestos de alto nivel cancerígeno.

- Disminuir la ingestión de sal.
- Limitar el consumo de bebidas alcohólicas.

El alcohol no se considera un componente de la vida normal y mucho menos de una dieta normal, desde el punto de vista médico. Las bebidas alcohólicas proporcionan una energía vacía (no nutritiva).

Motivación^{14,16,26,29}

El proceso motivacional es un constante reflejo regulador de la actividad externa en interacción con su medio y el propio organismo, como ser bio-psico-social.

Debido a esta íntima unidad, las fases de su desarrollo incluyen a ambos componentes: el proceso interno y el trabajo y pasan por tres fases principales: la de necesidad pasiva y comienzo de la actividad orientadora; la de tránsito de la actividad pasiva a la activa y de la actividad orientadora y finalmente, a la fase de la necesidad activa y de la actividad ejecutora.

Este fenómeno psicológico, impulsa y dirige la actividad humana, debido a que el trabajador en su vida cotidiana, refleja los objetos que satisfacen sus necesidades, que le inducen a actuar; experimentar deseos, sentimientos, emociones, aspiraciones y propósitos, y si existen condiciones adecuadas, dirigen e impulsan su actividad hacia determinadas metas cuya obtención le proporciona satisfacción.

En parte, debido a su propia actividad, constantemente surgen nuevas circunstancias externas, insatisfacciones, deseos y proyectos que modifican la dirección y el grado de intensidad de su actividad.

Puede decirse que la motivación laboral es la voluntad de realizar altos niveles de esfuerzo para alcanzar las metas organizacionales con su propia satisfacción.

Necesidades^{14,16,29}

Necesidad es lo que ha de ocurrir obligatoriamente en unas condiciones determinadas, es “lo universal del ser”.

Se desprenden de la esencia interna del hombre, tienen un objeto-meta. Cada fenómeno surge en virtud de la necesidad interna, son muy diversas y constituyen una propiedad psíquica de la personalidad y se manifiestan en un estado y proceso psicológico, pueden esquematizarse y ejemplificarse de la manera siguiente:

- Necesidades individuales de carácter social. Su objeto es satisfacer las exigencias y los requerimientos que son sólo del individuo, aunque están condicionadas por la sociedad.

- Necesidades psico-biológicas, por ejemplo: necesidad respiratoria, de agua, de alimentos, de calor, de frescura, de sueño, urinaria, de defecación, de evitar el dolor y sexual.
- Necesidad psicogénicas: por ejemplo: necesidad de contacto social, de nuevas impresiones (exploración, percepción, etc.) de actividad, de diversión, de juego, de dominar, de sumisión, de reconocimiento y de posesión de bienes.
- Necesidades sociales personalmente significativas. Su objeto es satisfacer las exigencias y los requerimientos de la sociedad, y de los demás, por ejemplo: el sentido del deber (la responsabilidad) el colectivismo, el humanitarismo, el deber de trabajar, los deberes políticos morales, el deber familiar, el compañerismo, etcétera.

Objetivos o aspiraciones¹⁴

Son los fines hacia los que se dirige la actividad laboral. Las afirmaciones del proyecto vida / persona.

Por lo regular son retadoras, medibles, específicas y se basan en el tiempo. Son los puntos finales de la planeación, es decir, resultados o productos que se espera lograr en el año en curso o en el futuro.

Constituye un compromiso individual, colectivo y promesa de gestión y logros anuales.

Oportunidad inmediata de usar y desarrollar su capacidad¹⁴

Se incluye en esta categoría, el principio de la bioética, de autonomía; el uso de múltiples habilidades más que la aplicación repetitiva de una sola; la retroalimentación sobre los resultados de una actividad como base de la autorregulación; tareas totales más que fragmentadas; planeación e instrumentación de actividades, etcétera.

Pensamiento¹⁴

Mediante el pensamiento es posible decidir y elegir el modo en que deseamos sentirnos según: la observación de las alternativas, la aplicación de referencias, los principios éticos y morales, los valores, prioridades, gustos e intereses.

Personalidad^{14,16,29}

La personalidad surge y se desarrolla en cada individuo como resultado de las interacciones con el medio, sobre la base del principio que determina que las causas externas actúan por medio de las conductas internas, es decir, el medio actúa sobre el sujeto en dependencia de las condiciones de su psiquis, porque éste no es un ente pasivo, sino dinámico y determina su identidad específica, que lo diferencia de todas las demás personas.

Sin embargo, la actividad del hombre es social, está dirigida al cumplimiento de esa función y es regulada por la conciencia asimilada por el individuo.

Este es un rasgo esencial, distintivo y predominante que penetra toda la actividad.

Satisfacción laboral^{14,16,26}

Podría definirse como la actitud del trabajador frente a su propio trabajo, dicha actitud se basa en las creencias y valores que el trabajador desarrolla de su propio trabajo, son las percepciones que tiene el trabajador de lo que “deberían ser”.

Generalmente son: las necesidades, los valores y los rasgos personales.

Los tres aspectos de la situación de empleo que afectan las percepciones del “debería ser” son:

- a. Las comparaciones sociales con otros empleados.
- b. Las características de empleos anteriores.
- c. Los grupos de referencia.

Además, pueden establecerse dos tipos o niveles de análisis en materia de satisfacción:

- a. Satisfacción general, indicador promedio que puede sentir el trabajador frente a las distintas facetas de su trabajo.
- b. Satisfacción por facetas, grado mayor o menor de satisfacción frente a aspectos específicos de su trabajo: reconocimiento, beneficios, condiciones del trabajo, supervisión recibida, compañeros del trabajo, políticas de la empresa.

Los principales factores que determinan la satisfacción laboral son:

- El reto del trabajo.
- Los sistemas de recompensa justas.
- Las condiciones favorables de trabajo.
- Los colegas que brinden apoyo.
- La compatibilidad entre personalidad-puesto de trabajo.
- La naturaleza del puesto.

Los trabajadores tienden a preferir trabajos que les ofrezcan oportunidades para usar sus habilidades, que posibiliten realizar una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre cómo se desempeñan de manera que un reto moderado causa placer y satisfacción.

Es por eso que el enriquecimiento del puesto por medio de su expansión vertical puede elevar la satisfacción laboral, porque incrementa la libertad, independencia, variedad de tareas y la retroalimentación sobre su propia actuación.

Sentido de logro¹⁴

Es el objetivo, la aspiración o meta alcanzada, en cualquier orden que procura enriquecer espiritualmente y mejorar a otros.

Valores¹⁴

Las ideas constituyen valores. Con ellas, el hombre expresa sus intereses en forma ideológica.

Las obras de las personas pueden constituir un bien o un mal, por ejemplo: a) valores positivos: honradez, libertad, justicia, lealtad, patriotismo, sinceridad, inteligencia,

respeto a los padres, afán de progreso y educación, entre otros y b) valores negativos: hipocresía, cobardía, injusticia, inmoralidad, envidia, lealtad, egoísmo, sumisión, grosería y crueldad, entre otros.

Pueden clasificarse en:

1. Valores ético-morales: amistad, honestidad, dignidad, discreción, libertad, lealtad, patriotismo, sinceridad, inteligencia, afán de progreso, educación y moral de trabajo.

La moral del trabajo comprende: satisfacción con el trabajo actual, satisfacción con el salario, organización científica del trabajo, calificación para el trabajo, participación en el trabajo, relaciones con los superiores, oportunidades de promoción, oportunidades de mejora, múltiples posibilidades de trayectoria personal, aprendizaje, desarrollo personal, entrenamiento, orientación e información, condiciones de trabajo, percepción del empleado deficiente, conciencia revolucionaria, beneficios, etcétera.

2. Valores científico-ambientalista. Postura científica y ambientalista, responsabilidad ambiental y científico-tecnológica.
3. Valores artísticos y estéticos. Potencialidad creadora y transformadora basada en las tendencias y valores de las raíces culturales propias.
4. Valores socio-culturales. Orgullo de las tradiciones nacionales, su historia, sus héroes, la solidaridad humana, etcétera.

Virtudes¹⁴

Son las herramientas con las que cuenta el hombre para cumplir con la misión fundamental de servir, los actos de significación positiva.

En nuestra sociedad, se forman virtudes como el internacionalismo proletario, la lealtad al deber social, la audacia revolucionaria, el humanismo, etcétera.

Es la lucha contra la falsedad, la mentira, el terrorismo, la avaricia, la pereza... Nuestra sociedad defiende que la virtud constituye un elemento esencial de todas las teorías éticas; la virtud puede definirse como la disposición constante del alma que nos incita a obrar bien y evitar el mal, existen, por ejemplo, las virtudes como la fe, la esperanza y el amor que en su escala se pueden considerar las más relevantes, porque son el eje principal de desarrollo dentro del ecosistema humano.

Existen también las llamadas virtudes cardinales: prudencia, justicia, fortaleza y templanza.

De estas virtudes, se desprenden otras como el perdón, la humildad, la honestidad, la aprobación -indispensable para mantener la armonía física, intelectual y espiritual del individuo-; podría definirse como un perdón completo e inteligente el que, en dependencia del origen, se requiere que sea a las circunstancias; a los demás; o a uno mismo.

El perdón es una palabra que realmente pocos afortunados comprenden, porque es fácil decir "te perdono", pero qué difícil es hacerlo.

Perdonar es eliminar aquello que genera deuda, es cancelarla. Una vez que somos capaces de perdonar, las ataduras se rompen y nos liberamos a nosotros mismos y a nuestro deudor de aquello que nos detiene en nuestro desarrollo, la aprobación nos devuelve el estado de armonía con nosotros y con los demás, etcétera.

Todas ellas, desencadenan un desarrollo de cualidades útiles para el ascenso del hombre y la mujer como un mejor ser humano: para un mejoramiento continuo del trabajador.

CONSIDERACIONES FINALES

El trabajo no puede verse sólo como un medio para producir o prestar un servicio, como un medio de vida, es mucho más: es un medio de transformación del hombre, de realización, de creación de valores y, a la vez, un elemento intrínsecamente relevante dentro de la calidad de vida.

No existe calidad de vida sin trabajo: las necesidades materiales y gran parte de las espirituales sólo pueden satisfacerse con el trabajo.

A diferencia de lo que ocurría antaño, ahora no es posible concebir lo laboral y lo familiar como instancias separadas y divergentes.

La realidad demuestra que se trata de planos convergentes e interdependientes, esenciales para configurar una calidad de vida integral para los seres humanos.

Hoy existe consenso sobre el hecho de que un trabajador eficiente y productivo, comprometido con su organización, con bajas tasas de ausentismo y en el cual se ha disminuido al máximo el riesgo de enfermarse como consecuencia del trabajo, es una persona que, necesariamente, ha establecido relaciones familiares estables, maduras y equilibradas, goza de una salud física y mental satisfactoria y tiene una claridad razonable sobre el sentido y las metas de su proyecto de vida.

La calidad de vida laboral se expresa por el grado de satisfacción espiritual del hombre con el trabajo que realiza y alcanza su cima cuando el trabajo se convierte en su primera necesidad vital, estado en el cual la motivación del ser humano es el puro placer en y por la obra que realiza, es intrínsecamente gratificante y donde su conciencia se funde con sus actos y se pierde la noción del tiempo y del espacio.

El factor esencial para lograr una alta satisfacción laboral se encuentra en la riqueza del contenido de trabajo que se realiza y donde estén presentes elementos intelectuales, de iniciativa, creatividad, autonomía, variabilidad y dificultad, donde el individuo tiene que poner al máximo su tensión en el uso de su capacidad laboral.

En tal sentido, es necesario tener presente que el enriquecimiento del contenido de trabajo es un proceso paulatino producto del avance de la ciencia y la tecnología, la organización del trabajo, la producción y la dirección, que eliminan la estrecha división del trabajo y permite al hombre desarrollar todas sus potencialidades.

Asimismo, se genera una contradicción entre el trabajador y el contenido de trabajo cuando este último no satisface sus expectativas de realización.

Es evidente que el desarrollo técnico-profesional y cultural del hombre en nuestra sociedad es mucho más rápido que los cambios que se operan para la eliminación del trabajo simple o poco complejo, del enriquecimiento del contenido de trabajo, de la eliminación de factores extracalificatorios, que provocan un mayor gasto de energías físicas y mentales a las consideradas en cada etapa del desarrollo social como normales.

Por ello, se debe considerar al centro de trabajo no sólo como una entidad para producir o prestar un servicio eficientemente, para competir en el mercado con alta calidad y bajos precios, para crear riquezas, sino también como un eslabón básico y de suma trascendencia en la formación del hombre nuevo y especialmente en la conversión del trabajo en la primera necesidad vital mediante la elevación de la calidad de vida laboral, que es un complemento obligado de la educación y la cultura.

Un centro de trabajo de éxito no puede evaluarse exclusivamente por los avances logrados en sus indicadores técnico-económicos; es preciso considerar junto a ello, el grado de maduración de los valores ético-morales del socialismo en el colectivo, su conciencia de dueño, su realización.

No alcanzar el desarrollo adecuado de estos aspectos a la larga frenará todo avance técnico-económico.

Por eso, mejorar la calidad de vida Integral de los trabajadores, a partir de la modificación de sus conductas extralaborales negativas y la contribución a un proceso de crecimiento personal y de consolidación de los valores familiares, es el mejor camino para asegurar y profundizar una alianza estratégica, que es básica para el individuo.

Como se observa, el desafío es como la rosa de los vientos, avanza en todas las direcciones.

Como consecuencia, el sistema de dirección del hombre en el proceso laboral debe tener como objetivo central, el incremento de la calidad de vida laboral, y ello coadyuvará significativamente a:

- Elevar el nivel de la producción y los servicios, así como su eficiencia (productividad, calidad, etc.).
- Desarrollar y crear valores ético-morales en los trabajadores.
- Propiciar el sentido de propietario.
- Realizarse en el desempeño del trabajo.

Es en este punto donde cobra relevancia el proyecto de vida, la jerarquía de valores, el sentido profundo del trabajo.

Mi profesión, mi oficio es, por cierto, mi fuente de recursos, pero es, también, algo que da sentido a mi vida, que me compromete conmigo mismo, con mi organización y con la sociedad.

En esta perspectiva, se aspira a:

- Asegurar equidad en salud (salud para todos).
- Sumar vida a los años (mejorar la calidad de vida).

- Sumar años a la vida (reducir la mortalidad).
- Sumar salud a la vida (reducir la morbilidad).

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Concepto de salud [artículo en línea]. Disponible en:
http://www.pacorey.net/prevencion/concepto_de_salud.htm [Consultado: 17 de enero del 2006].
2. Salud pública ¿Qué es y qué hace? [artículo en línea]. Disponible en:
<http://escuela.med.puc.cl/Recursos/recepidem/introductorios1.htm> [Consultado: 17 de enero del 2006].
3. Carbonel I. Promoción de salud. En: Maestrías para la atención primaria [monografía en CD-ROM]. La Habana : ENSAP, 2004.
4. Concepto de salud y enfermedad [artículo en línea]. Disponible en:
www.educarchile.cl/ntg/sitios_educativos/1618/article-64696.html [Consultado: 17 de enero del 2006].
5. Guerrero Pupo J, Amell Muñoz I, Cañedo Andalia R. Salud ocupacional: nociones útiles para los profesionales de la información. *Acimed* 2004; 12(5). Disponible en: http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol12_5_04/aci05504.htm [Consultado: 26 de enero del 2006].
6. Educar en familia [artículo en línea]. Disponible en:
comunidadecana.iespana.es/en%20familia.htm [Consultado: 20 de enero del 2006].
7. Familia [artículo en línea]. Disponible en: <http://www.familia.cl/> [Consultado: 20 de enero del 2006].
8. La familia [artículo en línea]. Disponible en: <http://www.lafamilia.info/> [Consultado: 20 de enero del 2006].
9. Guerrero Pupo JC. Vigilancia en salud: un componente de la calidad de vida del trabajador. En: Memorias del Primer Congreso Internacional Salud y Calidad de Vida. Holguín: Red Iberoamericana por la Calidad de Vida Comunitaria, 2005.
10. Toledo Curbelo G y col. Fundamentos de la salud pública. Disponible en:
http://bvs.sld.cu/libros_texto/salud_publica_1/completo.pdf [Consultado: 31 de enero del 2006].
11. Guerrero Pupo JC, Bertoli de Armas G, Rodríguez Fernández G, Batista Fonseca I. Vigilancia de la salud del trabajador expuesto a riesgo de alteraciones en la reproducción. *COCMED* 2004;8(2) Disponible en:
<http://www.cocmed.sld.cu/no82/ind82.htm> [Consultado: 30 de enero del 2006].
12. Guerrero Pupo JC, Batista Fonseca I, Leyva Ruiz M. Vigilancia ocupacional del trabajador expuesto a factores de riesgo cardiovascular. *Ciencias Holguín* 2004;(10):1. Disponible en:
<http://www.ciencias.holguin.cu/2004/Marzo/articulos/ARTI5.htm> [Consultado: 12 de enero del 2006].
13. Guerrero Pupo JC, Sánchez Fernández O, Cañedo Andalia R. Vigilancia de la salud del trabajador: un componente de la gerencia de las instituciones de la información. *Acimed* 2004;12(6). Disponible en:
http://bvs.sld.cu/revistas/aci/vol12_6_04/aci05604.htm [Consultado: 12 de enero del 2006].
14. Guerrero Pupo J. Salud laboral sostenible. En: Memorias del Primer Taller Internacional Salud y Calidad de Vida. Holguín: Centro Provincial de Higiene y Epidemiología, Holguín, 2003.

15. Caraballo Maqueira L. El objeto del derecho ambiental Disponible en:
http://www.medioambiente.cu/revistama/8_06.asp [Consultado: 31 de enero del 2006].
16. Bello Dávila Z, Casals Fernández JC. Psicología social: La Habana. Félix Varela. 2005.
17. González Pérez U. Dilucidación de concepto Calidad de Vida. Propositiones. En: Memorias del Primer Taller Internacional Salud y Calidad de Vida. Holguín: Centro Provincial de Higiene y Epidemiología, Holguín, 2003.
18. González MG, Yoshimatsu T, Cantu DF. Ensayo sobre como mejorar la calidad de vida en las empresas. Disponible en: <http://www.ameri.com.mx> [Consultado: 2 de marzo del 2003].
19. Calidad de vida ¿conocemos nuestro organismo? Disponible en <http://www.lastragal.com/salud/calvi.htm> [Consultado: 4 de marzo del 2003].
20. Medio ambiente y calidad de vida. Disponible en <http://www.suramericana.com/ampliacioncontenido.asp?stricodigo=22> [Consultado: 5 de marzo del 2003].
21. Gómez-Vela M, Sabeh EN. Calidad de vida. evolución del concepto y su influencia en la investigación y la práctica. Disponible en:
<http://www3.usal.es/~inico/investigacion/invesinico/calidad.htm> [Consultado: 28 de diciembre del 2005].
22. Calidad de vida una perspectiva individual. Disponible en <http://www.monografias.com/trabajos15/calidad-de-vida/calidad-de-vida.shtml> [Consultado: 2 de marzo del 2006].
23. Espinosa Henao OM. Enfoques, teorías y nuevos rumbos del concepto calidad de vida. Disponible en:
http://www.naya.org.ar/congreso2000/ponencias/Oscar_Mauricio_Espinosa.htm [Consultado: 26 de enero del 2006].
24. Puesto de trabajo. Disponible en <http://www.gestiopolis.com/recursos/experto/catsexp/pagans/ger/No9/Definicion%20administracin.htm>. [Consultado: 31 de enero del 2006].
25. Sánchez Pardo L. Manual para profesionales de los servicios de la salud laboral. Madrid: Fundación de Ayuda contra la Drogadicción, 1996.
26. Márquez Pérez M. Satisfacción laboral. Disponible en <http://www.gestiopolis.com/recursos/documentos/fulldocs/rrhh/satlab.htm> [Consultado 31 de enero del 2006]
27. Guerrero Pupo JC. El arte de vivir: Higiene personal. Serranía 2004:VIII(74). Disponible en: <http://www.ahora.cu/valores%20agregados/Serrania/index.htm> [Consultado: 31 de enero del 2006].
28. Álvarez Sintés R. Temas de medicina general integral. Disponible http://bvs.sld.cu/libros_texto/mgi_tomoi/indice_p.html [Consultado: 26 de enero del 2006].
29. Bello Dávila Z, Casals Fernández JC. Psicología general: La Habana. Félix Varela, 2005.

Recibido: 19 de marzo del 2006. Aprobado: 27 de marzo del 2006.

Dr. *Julio C Guerrero Pupo*. Facultad de Ciencias Médicas "Mariana Grajales Coello". Avenida Lenin No. 4 e/ Aguilera y Agramonte, Holguín. CP 80 100. Correo electrónico: juliocris@crystal.hlg.sld.cu.

¹Doctor en Medicina. Especialista de Segundo Grado en Medicina del Trabajo. Profesor Auxiliar de Higiene y Epidemiología. Departamento Salud Pública. Facultad de Ciencias Médicas "Mariana Grajales Coello", Holguín.

²Licenciado en Información Científico-Técnica y Bibliotecología. Centro Nacional de

Información de Ciencias Médicas-Infomed.

³Licenciado en Educación en Inglés. Profesor Instructor. Departamento de Inglés. Facultad de Ciencias Médicas "Mariana Grajales Coello", Holguín.

⁴Doctor en Medicina. Especialista de Primer Grado en Medicina General Integral. Profesor Instructor. Departamento Medicina General Integral. Facultad de Ciencias Médicas "Mariana Grajales Coello", Holguín.

⁵Licenciado en Educación en Inglés Profesor Asistente. Departamento de Inglés. Facultad de Ciencias Médicas "Mariana Grajales Coello", Holguín.

⁶Máster en Toxicología. Especialista de Primer Grado en Medicina Interna. Profesor Instructor. Departamento Medicina Interna. Facultad de Ciencias Médicas "Mariana Grajales Coello", Holguín.

Ficha de procesamiento

Clasificación: Artículo de revisión.

Review article

Términos sugeridos para la indización

Según DeCS¹

SALUD OCUPACIONAL; CALIDAD DE VIDA; HIGIENE; FACTORES DE RIESGO.

OCCUPATIONAL HEALTH; QUALITY OF LIFE; HYGIENE; RISK FACTORS.

Según DeCI²

BIBLIOTECARIOS; INFORMÁTICOS; CIENTÍFICOS; ESTABILIDAD LABORAL.
LIBRARIANS; COMPUTER SPECIALISTS; SCIENTISTS; EMPLOYMENT
STABILITY.

¹BIREME. Descriptores en Ciencias de la Salud (DeCS). Sao Paulo: BIREME, 2004.

Disponible en: <http://decs.bvs.br/E/homepagee.htm>

²Díaz del Campo S. Propuesta de términos para la indización en Ciencias de la Información. Descriptores en Ciencias de la Información (DeCI). Disponible en:

<http://cis.sld.cu/E/tesauro.pdf>