

Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco

## **NECESIDAD DE ESTUDIOS Y LEGISLACIÓN SOBRE FACTORES PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO**

*Susana Martínez Alcántara<sup>1</sup> y Araceli Hernández Sánchez<sup>2</sup>*

**RESUMEN:** El estudio de los factores psicosociales y su repercusión en la salud de los trabajadores, ha venido cobrando relevancia sobre todo en la última década. Mantienen una relación estrecha con la manera en que se organiza el trabajo y sus manifestaciones más evidentes guardan relación con el estrés y su repercusión en la salud mental de los trabajadores. La depresión, la ansiedad crónica, la desmotivación, los problemas del sueño y de fatiga, además de fenómenos novedosos como el *burnout*, el *mobbing* y el *karoshi*, son sólo algunas de las consecuencias en la salud además de las pérdidas económicas y sociales, según reportes de la Unión Europea. En México no están reconocidos por la legislación mexicana y algunos otros como el *burnout* y el *mobbing* apenas empiezan a estudiarse.

**Palabras clave:** Trabajo, factores psicosociales, stress, legislación, salud de los trabajadores.

### **INTRODUCCIÓN**

¿Por qué deben ser estudiados y legislarse sobre los factores psicosociales en el trabajo?. El estudio de esta temática y sobre todo su regulación en las diferentes legislaciones a nivel mundial, ha venido cobrando relevancia en la última década y sin lugar a dudas se corresponde con la necesidad de dar respuesta a fenómenos que se evidencian como complejos y novedosos. Las consecuencias de los factores psicosociales y su estudio en estos momentos, es una respuesta al impacto que la globalización, como fenómeno económico y social, ha tenido en todos los ámbitos de la vida y donde el mundo del trabajo no ha sido la excepción.

En este momento histórico, de auge, maduración y al parecer agotamiento en las últimas décadas de los modelos que sustentaron el desarrollo del capitalismo, donde las consecuencias sobre la salud de los trabajadores han sido más que conocidas por lo despiadado de su manifestación en el cuerpo y la mente, se acuñan formas novedosas de organización del trabajo compatibles con el desarrollo

histórico del capital y se perfilan consecuencias sociales y en la salud de los trabajadores cuyos costos son aún difíciles de precisar. La desregulación laboral, el desempleo y el subempleo creciente (que abarca a más de 1 000 millones de habitantes del mundo según la Organización Internacional del Trabajo), la flexibilización de los procesos de trabajo y consecuentemente la degradación de las condiciones laborales, son sólo algunas de las consecuencias palmarias de la globalización.<sup>1</sup>

Ante este escenario, es preciso que quienes estamos interesados en lograr un impacto positivo sobre las condiciones de trabajo y por tanto de vida de los trabajadores, nos comprometamos a investigar con la mayor seriedad posible, el peso que condiciones específicas derivadas del proceso de trabajo en sus antiguas y nuevas formas, puede tener sobre la salud de los trabajadores.

Es por ello que en el presente trabajo hacemos un análisis del tema de los factores psicosociales, los cuales mantienen una relación estrecha con la manera en que se organiza y divide el trabajo y cuyas manifestaciones más evidentes han sido documentadas por su estrecha relación con el estrés y su repercusión en la salud mental de los trabajadores.

<sup>1</sup> Profesora. Maestría en Ciencias en Salud en el Trabajo, División de Ciencias Biológicas y de la Salud. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco.

<sup>2</sup> Profesora.

En México se carece de información sistematizada que muestre de qué manera los factores psicosociales están impactando la salud de los trabajadores. Tampoco existen muchos estudios con la rigurosidad suficiente que muestren las causas principales y los costos que tienen a nivel individual y de la sociedad. Sin embargo, para darnos una idea de la importancia de estos, hemos recurrido a la información proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo de diversos países del primer mundo:

*"...que han sido elegidos no porque presentaran incidencias anormalmente altas de enfermedad mental sino porque han sido emblemáticos de distintas maneras de concebir la organización del trabajo y los sistemas de protección, por encarnar distintos tipos de legislaciones, de asistencia sanitaria y de formas de abordar los problemas de salud mental". Así por ejemplo, en Estados Unidos, el gasto nacional asociado con el tratamiento de la depresión se sitúa entre 30 000 y 44 000 millones de dólares al año y llega a afectar a una décima parte de los adultos en edad de trabajar, con una pérdida de aproximadamente 200 millones de días de trabajo anuales. "En Finlandia, más del 50 % de los trabajadores sufren algún tipo de síntomas relacionado con el estrés, tales como la ansiedad, sentimientos depresivos, dolor físico, exclusión social y trastornos del sueño; el 7 % de los trabajadores finlandeses padecen de cansancio severo (...) los trastornos de la salud mental son ya la principal causa de pensiones por incapacidad en este país." "En Alemania (...) el monto total de la producción perdida por el ausentismo atribuible a trastornos de la salud mental se estima en más de 5 000 millones de marcos anuales". "En el Reino Unido, casi 3 de cada 10 empleados sufren anualmente problemas de salud mental y numerosos estudios indican que son comunes el estrés provocado por el trabajo y las enfermedades que causa; la depresión, en particular, es un problema tan extendido que, (...) uno de cada 20 británicos en edad de trabajar está padeciendo una depresión importante". "Las estadísticas de sanidad pública en Polonia indican la existencia de un número creciente de personas que están recibiendo asistencia sanitaria mental, especialmente individuos aquejados por trastornos depresivos: una tendencia que puede estar relacionada con la transformación socioeconómica del país y con los consiguientes aumento de paro, inseguridad en el empleo y descenso de los niveles de vida."<sup>2</sup>*

Según otras fuentes, en Holanda se encontraron evidencias claras de que el estrés y la fatiga psicológica están muy correlacionados con las condiciones y la carga de trabajo.<sup>3</sup>

Asimismo en estudios realizados en Bélgica con el 5 % del total de la fuerza productiva del sector privado, se encontró que alrededor de una tercera parte de éstos (50 000 personas), se encontraban incapacitadas por el trabajo debido a desórdenes psicológicos y una gran parte, cerca de 44 000 presentaron desórdenes motores.<sup>4</sup>

En los países de la Unión Europea también ha sido posible documentar el impacto social y económico del estrés: se gasta hasta 3 y 4 % del producto interno bruto (PIB) en problemas de salud mental. En muchos países crece la jubilación prematura debida a problemas mentales, hasta el punto de estar convirtiéndose en el motivo más común para la asignación de pensiones por incapacidad. El estrés es el segundo problema de salud reportado por los trabajadores que llega a causar incapacidad y se gastan alrededor de 20 millones de euros en un año por enfermedades relacionadas con el estrés y la tensión mental.<sup>3,5</sup>

En Austria el 13,9 % de hombres y el 22,6 % de mujeres sufren de invalidez y se han jubilado debido a enfermedades neurológicas y psiquiátricas. En Luxemburgo el 17 % de días de enfermedad son causados por problemas psicosomáticos. Los desórdenes mentales fueron la principal causa de incapacidad (32 %) en 1998 en los Países Bajos. Los costos estimados del trabajo relacionado con las enfermedades psicológicas fueron de 2,26 millones de euros en un año. Particularmente en Suecia el 14 % de 15 000 trabajadores reportaron enfermedades relacionadas con el estrés y la tensión mental.<sup>5</sup>

Esta información proporcionada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y por diversos estudiosos de esta problemática en países europeos, muestra que nos encontramos ante un fenómeno cuya importancia es más que evidente, sin embargo en nuestro país apenas si empieza a ser tomada en consideración, sin que esto quiera decir que en México estén ausentes estos problemas, por el contrario cada vez es más común presenciar incluso en nuestros centros de trabajo, fenómenos como el ausentismo, índices altos de invalidez y que decir del desempleo y los descalabros económicos y sociales que afectan a la sociedad mexicana.

Parece entonces obligado empezar a tomar con seriedad el estudio de los factores psicosociales del trabajo, así como las repercusiones que tienen en el aspecto social y económico de diversos países y en particular en la salud física y mental de los trabajadores de nuestro país. Para ello resulta importante en un primer momento, definir qué estamos entendiendo por factores psicosociales del trabajo y cómo se clasifican éstos, dado que en la literatura hemos encontrado un uso indistinto e indiferenciado para referirse a los llamados factores psicosociales. Enseguida será necesario señalar algunas de sus consecuencias sobre la salud física y mental de los trabajadores y por último sugerir algunas posibles formas de contrarrestar, al interior del proceso laboral, el efecto que pueden tener sobre la integridad de los empleados.

## **¿QUÉ SON LOS FACTORES PSICOSOCIALES?**

El concepto de factores psicosociales se ha utilizado para referirse de manera indistinta tanto a elementos externos al individuo como a los efectos que se suceden en él. En el

primer caso se encuentran las llamadas exigencias laborales, cargas de trabajo, las demandas, y los estresores, que generalmente hacen referencia a condiciones de trabajo de carácter objetivo a las que se somete el trabajador. En el segundo caso, el concepto se ha utilizado para referirse al efecto que se produce en el trabajador, por ejemplo el estrés es considerado como un daño psicosocial.

El concepto psicosocial también ha sido utilizado para hacer referencia a condiciones derivadas de la organización del trabajo pero que son de distinta naturaleza a las exigencias, demandas o estresores. Tal es el caso del control del trabajo, el cual dota al individuo de condiciones que posibilitan la adquisición de nuevos conocimientos o la posibilidad de tomar decisiones sobre la actividad que realizan.

A reserva de ofrecer una definición más precisa de este conjunto de elementos en otro momento, queremos sugerir que podemos tomar como sinónimos al concepto exigencias laborales, demandas y factores psicosociales.

Estos tres conceptos en distintos momentos de su precisión teórica por estudiosos del tema, han hecho referencia a condiciones laborales objetivas que entrañan una cualidad distinta de los riesgos laborales aunque en determinado momento pueden constituirse en estresores, como lo es el ruido, pero que poseen un origen diferente. Así, los riesgos (físicos, químicos, mecánicos y biológicos) derivan del objeto de trabajo y de los medios que hacen posible la transformación de éste. Generalmente se encuentran en el medio ambiente pero sobre todo, existen de manera independiente de la actividad de los trabajadores. El concepto de riesgo también es utilizado para hacer referencia a la probabilidad de sufrir algún daño.<sup>6</sup>

Por otro lado las exigencias, las demandas laborales o los factores psicosociales -asumidos como condiciones objetivas- derivan de la organización del trabajo, del tipo de actividad y de las relaciones que los trabajadores establecen entre sí. Es decir cobran materialidad en función de la presencia de los trabajadores en un centro laboral, desplegando sus potencialidades. No es posible concebir el trabajo nocturno a menos que haya trabajadores que trabajen de noche. No es posible asumir una supervisión estrecha si no hay un supervisor que permanentemente esté vigilando el cumplimiento de la tarea por parte del trabajador en los tiempos y con la calidad suficiente.

En síntesis, el concepto de exigencia, demanda laboral y factores o agentes psicosociales, son equivalentes. No necesariamente entrañan una connotación negativa.<sup>6</sup> Sin embargo, si escapan al control de los trabajadores -por ejemplo la máquina impone un ritmo elevado de trabajo- se pueden llegar a constituir en la causa inmediata de trastornos mentales, o si no es así y el trabajador puede controlar su ritmo de trabajo, las probabilidades de sufrir algún daño sobre la salud serán menores.

Con este último ejemplo hemos traído a colación el otro concepto que igualmente ha recibido el nombre de factor psicosocial y que dependiendo de su presencia o ausencia en el ejercicio de las actividades de los trabajadores, de-

terminará una mayor o menor probabilidad de daños en la salud mental.

Nos referimos al concepto de control sobre el trabajo al que ya habíamos hecho referencia. La lucha por el control del proceso de trabajo ha sido el detonante histórico que ha permitido el avance científicotécnico y ha propiciado la regulación de muchas actividades al interior de los centros de trabajo. En la actualidad se explora bajo dos categorías: desarrollo de habilidades y toma de decisiones.

Tanto las exigencias o demandas laborales como el control del trabajo están contenidos en un modelo que en la última década ha sido utilizado para estudiar los denominados factores psicosociales, el cual ha sido impulsado por *Karasek y Theorell*.<sup>7</sup> Este modelo explica cómo la presencia diferencial de los factores psicosociales guarda una relación estrecha con los también llamados daños psicosociales.

La aproximación que ofreció la Organización Internacional del Trabajo desde 1984 señalaba ya la complejidad de este campo de estudio y definía a los factores psicosociales como un concepto complejo y difícil de entender, dado que se refieren a las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte, y por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a partir de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.<sup>8</sup>

Como puede observarse, el concepto psicosocial entraña una naturaleza compleja, en tanto sólo se explica en función del ser humano en su interacción con el medio que lo circunda.

## **CLASIFICACIÓN DE LAS EXIGENCIAS LABORALES**

Se señala de manera somera, una propuesta de clasificación de exigencias laborales y de elementos de control del trabajo que han sido principalmente estudiadas en nuestro medio. Las exigencias laborales han sido agrupadas de acuerdo con su naturaleza:<sup>6</sup>

*En función del tiempo de trabajo:* duración de la jornada diaria, de la jornada semanal, horas extras, doble turno, guardias, tipo de turno, rotación de turnos, trabajo nocturno, pausas.

Estas exigencias son de las más estudiadas. Como se sabe, "...el horario de trabajo: estructura en gran medida la forma de vida de la población activa. Evidentemente, esto también repercute en la salud. La noción de duración de trabajo es insuficiente para juzgar los efectos sobre el trabajador. El número de días entre los cuales se reparte esta duración global, el número y la importancia de las pausas de cada día y el tipo de horario en sí juegan un rol importante sobre la fatiga del trabajador. Es importante, señalar que el

trabajo a turnos y nocturno plantea un conjunto de problemas que se centran en las consecuencias que se derivan del cambio constante de horario, la incidencia que sobre la vida familiar y social tienen la jornada de tarde y las repercusiones directas que sobre la salud tiene el trabajo nocturno, ya que sabemos que afecta a los ritmos circadianos (existe una contradicción entre el ritmo interno circadiano de su actividad biológica con el ritmo de su actividad profesional), afecta a los hábitos alimentarios (la calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inhabitual, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada, además suele haber un aumento en el consumo de café, tabaco y otros excitantes), afecta también al sueño, tanto en cantidad como en calidad y por supuesto las alteraciones ya mencionadas que se producen en la vida social y familiar.<sup>9</sup>

Otro grupo de exigencias o factores psicosociales ha sido clasificado en función de la cantidad e intensidad del trabajo: grado de atención, tiempos y movimientos, repetitividad de la tarea, prima de producción, pago a destajo, pago por hora, posibilidad de fijar el ritmo de trabajo.

Un trabajo parcializado al extremo implica que la tarea se torne repetitiva, hecho que permite incrementar el ritmo de trabajo y por tanto la posibilidad de mejoras económicas mediante la prima de producción. Sin embargo, adoptar esta modalidad de organización del trabajo implica perder el contenido y el significado que la actividad tiene para la persona que lo ejecuta.

Un trabajo con contenido es aquel que permite al trabajador sentir que su trabajo sirve para algo, que tiene una utilidad en el conjunto del proceso en el que se desarrolla y para la sociedad en general, y que le ofrece la posibilidad de aplicar y desarrollar sus conocimientos y capacidades.<sup>9</sup>

Otro grupo de factores psicosociales se ha clasificado en función de la vigilancia del trabajo, tales como la supervisión estricta, con mal trato o el control de calidad.

*En función del tipo de actividad:* dificultad de comunicación (aislamiento), dificultad de desplazamiento, características del esfuerzo físico, posiciones incómodas y/o forzadas, sedentarismo y minuciosidad de la tarea.<sup>6</sup> El sedentarismo como ejemplo de este grupo, es uno de los factores psicosociales que presenta una fuerte asociación con problemas músculo-esqueléticos, circulatorios y nutricionales.

Hay un grupo más en el cual se han clasificado los factores psicosociales en función de la calidad y la certidumbre del trabajo: Al interior de éste, se encuentran exigencias tales como la falta de calificación para el desempeño del trabajo, la falta de claridad del contenido de la tarea (ambigüedad), la oposición entre diferentes exigencias del trabajo (tareas contradictorias o conflicto de rol), la responsabilidad de la seguridad de terceros, del producto y del equipo, la seguridad de mantener el empleo.

Por ejemplo, "La expectativa de ascender profesionalmente o de promoverse en el trabajo constituye un incentivo

laboral y su importancia crece conforme aumenta la calificación profesional de los trabajadores. Muchas veces, la parcialización y especialización del trabajo dificultan que los trabajadores adquieran habilidades y cualificaciones necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales",<sup>9</sup> motivo por el cual la dificultad de ascender se traduce en un estresor de suma importancia, aunado a la parcialización y especialización que caracteriza el trabajo en muchos centros laborales.

*El conflicto de rol:* hace referencia a la existencia de demandas conflictivas o contrapuestas, o demandas que el trabajador no desea cumplir, de forma que aparecen simultáneamente una serie de demandas que impiden al trabajador una toma de decisión clara y/o rápida sobre qué hacer. La presencia de una situación conflictiva constituye un estresor importante teniendo como efecto inmediato una baja en el logro de los objetivos de la organización y una disminución de la satisfacción del trabajador. Otro aspecto generador de estrés en las organizaciones es la ambigüedad de rol, es decir, la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades. Aunque es frecuente en un momento determinado experimentar ambigüedad de rol ante cualquier cambio en el puesto o en la organización, esta ambigüedad es transitoria y a pesar de no ser positiva, no tiene efectos debilitantes. En cambio, si se da una situación de ambigüedad continuada significaría una mayor amenaza para los mecanismos de adaptación del trabajador. En cuanto a las relaciones interpersonales y grupales, es bien sabido que las relaciones en el entorno de trabajo deben ser fuente de satisfacción, dando respuesta a las necesidades de comunicación y de pertenencia al grupo y que, además, pueden ser moderadoras de situaciones estresantes en la medida en que son una vía para ofrecer apoyo social. Sin embargo, unas relaciones inadecuadas no sólo no cumplen con estas funciones sino que pueden ser, en sí mismas, causa de estrés.<sup>9</sup>

Existe otro factor psicosocial de suma importancia al que ya nos hemos referido en otro momento, el control del trabajo. Con este factor se pretende conocer el desarrollo de habilidades, el desarrollo de destrezas, la creatividad y el aprendizaje de nuevos conocimientos, así como la toma de decisiones sobre el trabajo, si existe posibilidad de fijar el ritmo, si se puede decidir sobre el cómo realizar el trabajo, etcétera.

Cuando un trabajador no tiene posibilidad de participar en la toma de decisiones y no puede desarrollar sus habilidades, las probabilidades de trastornos asociados con el estrés tienden a incrementarse, debido a una falta de control del individuo sobre sus propias condiciones de trabajo. Por otro lado, la participación en las decisiones centrales contribuyen a la formación y al crecimiento personal de los trabajadores: se buscan alternativas, se trabaja en equipo, generan técnicas de resolución de problemas, analizan el entorno y mejoran su comunicación.

En síntesis, estos son las principales formas como se clasifican los factores psicosociales y que repercuten positiva o negativamente en la salud y desempeño de los trabajadores en su actividad cotidiana de trabajo. Ahora cabe dar espacio a la forma en cómo se manifiestan estos factores psicosociales, haciendo mención de los diversos trastornos que se han evidenciado con mayor relación en el trabajo.

## **DAÑOS EN LA SALUD PSICOFÍSICA DE LOS TRABAJADORES**

Una de las primeras consecuencias que se pueden perfilar como negativas es la presencia de estrés crónico que de mantenerse de manera sostenida puede llevar a generar fatiga. El estrés y la fatiga se constituyen en mediadores psicofisiológicos entre las condiciones laborales y los daños a la salud y no necesariamente caen en el terreno de la patología. De este conjunto, el Manual Diagnóstico y Estadístico de los Trastornos Mentales-IV (DSM-IV) (1995) reconoce como factor predisponente para el caso del insomnio, al estrés intenso; para el caso de los trastornos del ritmo circadiano, cambios en los turnos de trabajo.<sup>10</sup> Para el resto de los trastornos no hay un reconocimiento similar, sin embargo, los trabajadores reportan con bastante frecuencia, sueños angustiosos relacionados con la actividad que desarrollan.<sup>11</sup> Son señales de alerta que indican que los trabajadores se encuentran sobrepasados y que de mantenerse en ese estado, las posibilidades de desarrollar un trastorno de otra naturaleza se incrementan sustancialmente.

En otro grupo tenemos a los trastornos mentales, que no reportan lesión orgánica pero que se perfilan como consecuencias no deseables para el trabajador, tales como las alteraciones en la emocionalidad (ansiedad, depresión, irritabilidad, agresividad, labilidad emocional, temores, fobias, compulsiones, etc.); los trastornos del sueño, tales como insomnio, los trastornos del ritmo circadiano y las parasomnias o pesadillas. Los trastornos sexuales, tales como la impotencia, la frigidez, la eyaculación precoz guardan una correspondencia con la rotación de turnos o el turno nocturno.

Las adicciones, tales como el alcoholismo, la drogadicción, el tabaquismo, así como la ingesta de tranquilizantes y estimulantes, son frecuentes también entre la población trabajadora. Han servido para reducir los niveles de tensión generados por el trabajo, ya sea en calidad de depresor o bien de estimulante.

Otro conjunto de trastornos que han venido cobrando importancia en los perfiles de daño de la población trabajadora, son los llamados tradicionalmente psicosomáticos, para referirse a aquellas enfermedades orgánicas que se presentan en distintos aparatos, sistemas, tejidos u órganos del cuerpo humano. Entre los más comunes se encuentra la cefalea tensional, migrañas, los trastornos cardiovasculares

(infarto al miocardio, arritmia, angina de pecho, etc.), hipertensión e hipotensión, etcétera.

En este grupo conviene también ubicar a los padecimientos músculo-esqueléticos que diversos estudios han mostrado que surgen y se ven agravados por los llamados factores psicosociales.<sup>12</sup>

En las últimas tres décadas ha sido estudiado el *Burnout* o síndrome de estar quemado por el trabajo. Es un tipo de respuesta prolongada a los estresores emocionales e interpersonales crónicos en el trabajo. (...) Es una experiencia de estrés individual, (...) que se vive como un estado de agotamiento emocional al involucrarse la persona en situaciones emocionalmente demandantes durante un tiempo prolongado. (...). Generalmente aparece en las personas que destinan su trabajo a la prestación de servicios, la atención, la educación, los servicios sociales, sanitarios y de salud mental y que demandan gran desgaste emocional.<sup>13</sup>

La definición operativa más aceptada actualmente en la investigación sobre el *burnout* es un modelo compuesto de tres componentes: agotamiento emocional, despersonalización y menor realización personal.<sup>13</sup>

Por otro lado, el *mobbing*, es un trastorno recientemente estudiado, significa en castellano psicoterror laboral u hostigamiento psicológico en el trabajo o acoso moral.

La Unión Europea definió oficialmente el acoso moral en el trabajo, como comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores o inferiores jerárquicos, a causa del cual el afectado es objeto de acoso y ataque sistemático durante mucho tiempo, de modo directo o indirecto, por parte de una o más personas, con el objetivo de hacerle daño.<sup>14</sup>

Este trastorno ha adquirido tal importancia que ha sido objeto de investigación empírica en los últimos tiempos. Así, en 1996 la Organización Internacional del Trabajo, realizó una encuesta en 15 países a 15 800 personas y se constató que en el año anterior: el 4 % sufrieron violencia física, el 2 % acoso sexual y el 8 % (12 millones de europeos) intimidación y amedrentamiento.<sup>14</sup> Las estimaciones para España oscilan entre un 5 % y un 11,5 % de los trabajadores afectados por el *mobbing*.

El *karoshi* es otro de los trastornos que recientemente han sido objeto de interés de los organismos internacionales.

*Karoshi* es una palabra japonesa que significa muerte por exceso de trabajo. Los estudios realizados en Japón han reportado que los accidentes cerebrovasculares, infartos cerebrales, insuficiencia cardíaca aguda, entre otros padecimientos, guardan una estrecha relación con la sobrecarga de trabajo y poco tiempo para el reposo.

Son varias las razones por las que los trabajadores japoneses trabajan tanto, entre ellas están: la necesidad permanente de mejorar sus ingresos, la estructura centrada en la empresa de las relaciones laborales, donde los trabajadores desean trabajar para sus empresas, como si fueran su propia familia y la adicción por el trabajo.<sup>15</sup>

Finalmente, existen algunas otras consecuencias negativas que son indicadoras de malas condiciones de trabajo, tales como las alteraciones en la vida de relación (relaciones hostiles y agresivas hacia el grupo de relación más cercano) y el ausentismo laboral, los cuales son comunes también entre la población trabajadora. Estos indicadores generalmente son considerados como de responsabilidad individual de cada trabajador. Sin embargo, son indicadores primarios y muy sensibles de que algo está sucediendo al interior del centro laboral. Darles seguimiento puede arrojar información muy valiosa, que permita generar acciones para contrarrestar los efectos perniciosos sobre la salud de quienes empiezan a presentar estas conductas.

### **¿QUÉ ALTERNATIVAS SE PUEDEN SUGERIR PARA APLICARSE EN NUESTRO CONTEXTO?**

Creemos que es fundamental dotar a los trabajadores de un mayor control sobre su proceso laboral. Es decir, restituirles la capacidad para decidir el ritmo al cual se debe desarrollar el trabajo, el momento en que debe ser suspendida la actividad, etcétera, así como planear espacios de participación de los trabajadores para la toma de decisiones del propio trabajo desarrollado e involucrarlos en la generación de propuestas novedosas de reorganización del trabajo. Sin lugar a dudas estas acciones permitirán recuperar parte del conocimiento que los propios trabajadores tienen sobre las actividades que cotidianamente realizan y se abrirá un espacio para que puedan asumirse como sujetos activos de un trabajo que seguramente tendrán que desarrollar durante toda su vida.

Acciones más sencillas pueden ser también puestas en marcha, pero no por ello son menos relevantes, ni tampoco implican erogaciones monetarias mayores, tal es el caso de la incorporación de un mayor número de pausas durante la jornada de trabajo, que permita un espacio de relajamiento para el cuerpo y la mente. La pausa para la salud ha demostrado efectos benéficos en muchos países.

Es importante también que se genere un mayor número de investigaciones que den cuenta de cómo las formas en que se organizan los procesos laborales provocan daños

en los trabajadores. Ahí va a ser fundamental la participación de diversas disciplinas, tales como la psicología, la sociología, la medicina, etcétera, que incursionen en este campo, en el que todavía hay muchas cosas por decir.

Por todas estas consideraciones creemos que es necesario que se reformen las distintas leyes que regulan la vida laboral, con una visión preventiva y que reconozca el conjunto de síntomas, molestias y trastornos ocasionados por el trabajo, pero ignorados en la legislación. Entre otros deberían de aparecer los trastornos del sueño, los cuales no son ningún secreto para los trabajadores que rotan turno o tienen un trabajo nocturno, pero tampoco son secreto para ningún empresario. Diversos trastornos psicosomáticos, por ejemplo úlceras, migrañas e incluso el infarto del miocardio que nuestra legislación reconoce pero como accidente de trabajo siempre y cuando suceda en el centro laboral, también deben ser reconocidos por la legislación como enfermedades profesionales ocasionadas por el trabajo y no esperar a que imposibiliten la realización de las actividades para atenderlos.

Por otro lado, es de imperiosa necesidad reconocer que la productividad y la salud no tienen porque ubicarse en polos opuestos, un trabajador sano, contento, satisfecho es más productivo. Asimismo, la salud y la satisfacción en el trabajo reflejarán el mejoramiento de las condiciones laborales y por tanto el cuidado que los empresarios ponen en su capital humano.

No es posible que se siga creyendo que los trabajadores son mano de obra reemplazable, una vez que se ha agotado por enfermedades o vejez. Los trabajadores tienen el derecho de desarrollar su actividad laboral en las mejores condiciones y es obligación de los empresarios proporcionarlas. Tampoco es posible que se monetarice la salud, es decir que se acepte trabajar en condiciones insalubres por un poco más de dinero que complementa el mísero salario devengado. Si se mejoran las condiciones laborales, se mejoran los salarios, sin lugar a dudas mejorará sustancialmente la productividad.

En ese sentido, los profesionales de la salud y todos aquellos que estamos comprometidos con la salud de los trabajadores, tenemos una gran responsabilidad en cuanto a denunciar condiciones de explotación humana, pero también tenemos el compromiso de generar propuestas alternativas.

**SUMMARY:** The study of the psychosocial factors and their impact on the workers has been gaining importance in the last decades. They have close relationship with the way in which work is organized and the most evident manifestations are linked to stress and its effect on the mental health of the workers. According to the European Union reports, depression, chronic anxiety, lack of motivation, sleep disorders and tiredness in addition to some new phenomena such as burnout, mobbing and karoshi are some of the consequences for health together with financial and social losses. In Mexico, the law does not yet consider these psychosocial factors and some others like burnout and mobbing just begin to be studied.

*Key words:* work, psychosocial factors, stress, legislation, health of the workers.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Martínez S. [Editorial] Revista Salud problema Nueva Época. UAM-X. México, 2005;5(8):3-4.
2. Organización Internacional del Trabajo. Comunicados de prensa 2000. Un informe de la OIT estudia la salud mental en el trabajo en Alemania, Estados Unidos, Finlandia, Polonia y Reino Unido. Aumentan los costos del estrés en el trabajo y la incidencia de la depresión es cada vez mayor. Martes 10 de octubre de 2000. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/pr/2000/37.htm>).
3. Sapir M. Psychological harassment at work and the law wanted: an integrated whole-workforce approach in workplace health policy. Editorial Stress at Work, Newsletter of the European trade union technical bureau for health and safety 19-20, 2-3, 2002.
4. D'Hertefelt H. Measuring psychosocial workload in Belgium. Editorial Stress at Work, Newsletter of the European trade union technical bureau for health and safety No. 19-20, p. 39-44, 2002.
5. Koukoulaki T. Stress prevention in Europe: review of trade union activities-Obstacles and Future strategies. Editorial Stress at Work, Newsletter of the European trade union technical bureau for health and safety No. 19-20, p. 4-11, 2002.
6. Noriega M. Organización laboral, exigencias y enfermedad. En: Sociedad y Salud. Ed. Organización Panamericana de la Salud. Serie Paltex. Washington, DC. 2000:167-87.
7. Karasek R, Theorell T. Healthy work, stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basis Books; 1990.
8. Oficina Internacional del Trabajo. Factores psicosociales en el trabajo. Naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra: OIT; 1986.
9. Cuenca AR. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de "Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas". Madrid, diciembre, 2002 Disponible en: <http://internet.mtas.es/insht/research/PRCuenca.htm>.
10. American Psychiatric Association. Manual diagnóstico y estadístico de los trastornos mentales. DSM-IV. Barcelona: Masson; 1995.
11. Dejours CH. Trabajo y desgaste mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo. Buenos Aires: Editorial Humanitas; 1990.
12. Foppa I, Noack R. The relation of self-reported back pain to psychosocial, behavioral and health-related factors in a working population in switzerland. Soc Sci Med 43(7):1119-26.
13. Maslach y Jackson 1981/1986, Enciclopedia Organización Internacional del Trabajo: Efectos crónicos en la Salud. Disponible en: [www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm](http://www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm), 2001.
14. Reyes Núñez M. Diagnóstico, consecuencia, tratamiento y prevención del acoso moral en el trabajo [recuperado el 10 de julio del 2003] Disponible en: <http://www.terra.es/personal7/agacamp/conferencia.htm>
15. Enciclopedia Organización Internacional del Trabajo. "Efectos crónicos en la salud". Disponible en: [www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm](http://www.mtas.es/Publica/enciclo/default.htm), 2001.

Recibido: 8 de septiembre de 2004. Aprobado: 27 de octubre de 2004.  
*Susana Martínez Alcántara*. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco. Calzada del Hueso 1100, Col. Villa Quietud, Del. Coyoacán, CP 04960. México, DF. E-mail: [smartin@correo.xoc.uam.mx](mailto:smartin@correo.xoc.uam.mx)



## ÉTICA MÉDICA

La ética médica es demasiado antigua y demasiado esencial para la vida de los médicos, los pacientes y la sociedad como para abandonarla totalmente a las azarosas vicisitudes de las modas filosóficas, a las aserciones infundadas de los medios.

---

E, Pelegrino. Citado en: Humanismo, espiritualidad y ética médica. R., González. La Habana: Editora Política; 2005. p. 71.