

La Psicología Laboral y Organizacional y la Salud Ocupacional

Work and organizational psychology and occupational health

Arlene Oramas Viera^{1,2,3*} <https://orcid.org/0000-0003-2479-9227>

¹Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. La Habana, Cuba.

²Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Cuba.

³Universidad de La Habana, Facultad de Psicología. La Habana, Cuba.

* Autor para la correspondencia: arlene.oramas@infomed.sld.cu

Recibido: 29 de noviembre de 2023

Aceptado: 6 de diciembre de 2023

Términos como cultura organizacional, empoderamiento, marketing interno, liderazgo o aprendizaje organizacional, entre otros, aparecen en los títulos de los artículos publicados en este número, pero hace algunas décadas, raramente serían incluidos en una revista científica dedicada a la salud en el trabajo y en la actualidad incluso, es conveniente comentar su pertinencia con estas notas editoriales. Varias ideas, que sustentan esta decisión, serán expuestas brevemente.

Sin ser optimistas en demasía, la realidad va demostrando que, en cuanto a la salud y el bienestar humano, los límites entre las disciplinas, especialidades y áreas del conocimiento científico se hacen cada vez más permeables. La salud ocupacional es un área del conocimiento inter y multidisciplinar donde los métodos, técnicas y cuerpo teórico de diversas ciencias, se integran para explicar y, sobretodo, predecir y prevenir el impacto negativo del trabajo en la población trabajadora, así como promover sus influencias positivas. En 1989, la Organización Mundial de la Salud, define entre los objetivos, la promoción y el mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de la población trabajadora en todas las profesiones, la prevención de pérdida de la salud derivada de las condiciones de trabajo, la protección en su empleo contra los riesgos derivados de factores adversos para la salud, así como la colocación y el mantenimiento de la persona que trabaja en un ambiente de trabajo adaptado a sus capacidades físicas y psíquicas.^(1,2)



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

La necesidad de comprender y, sobretodo, poder predecir e influir en el comportamiento de las personas en el trabajo, dio entrada en este mundo, a finales del siglo XIX, a la recién reconocida como ciencia en aquel momento, la Psicología.⁽³⁾ Se desarrolló inicialmente centrada en las características de las tareas, las demandas psicológicas y psicofisiológicas que imponían a las personas que las desempeñaban y las premisas para su realización; posteriormente el campo se amplía y devienen los procesos socio psicológicos que emergen en el contexto laboral y también en su objeto de estudio. Se reconocen así actualmente la Psicología Laboral, Industrial u Organizacional, pero todas abordando las condiciones de trabajo, exteriores e interiores, objetivas y subjetivas, que influyen en la actividad laboral y condicionan sus resultados, incluyendo en estos los cambios que ocurren en las personas que trabajan.⁽⁴⁾

Por otra parte, la comprensión de la determinación social de la salud y el papel de la subjetividad en el proceso salud-enfermedad, condicionan la necesidad del surgimiento de la llamada Psicología de la Salud, como disciplina aplicada del conocimiento psicológico que estudia las regularidades de las relaciones entre el psiquismo humano y la salud, así como de sus afecciones.⁽⁵⁾ Cuando el área de análisis se centra en la actividad laboral y en las condiciones de trabajo, con la finalidad de intervenir y prevenir las afecciones de la salud relacionadas con el trabajo y promover la salud psicológica de la población trabajadora, la referencia es a la Psicología de la Salud Laboral, una disciplina que en palabras de Jorge Román,⁽⁶⁾ *“afina aún más su objeto de estudio, pero establece relaciones con otras áreas del conocimiento al formar parte de la Salud Ocupacional... y puede comprenderse como un área de especialización de la Psicología de la Salud, pero referida, en su objeto de estudio, al papel del psiquismo en la determinación del inicio, curso y evolución del proceso salud-enfermedad, en relación con la vida laboral.”* Nótese que en el escenario laboral, ese mundo subjetivo de quienes trabajan es determinado y a su vez, el reflejo de todos los procesos que ocurren a niveles personal, grupal y organizacional. Evidencia de esto es el propio concepto de factores psicosociales en el trabajo emitido por la Organización Internacional del Trabajo en la década de los 80 del pasado siglo.⁽⁷⁾

Sin embargo, la existencia de espacios claramente limitados por objetos de estudios diferentes, entre la Psicología del Trabajo y Psicología de la Salud, separó ambas especialidades y en consecuencia a sus especialistas, pues quienes se dedican a un área, desconocen generalmente la otra. Esta separación es obviamente más amplia, entre los dedicados a las ciencias del comportamiento humano y otras disciplinas científicas, por ejemplo del campo de la medicina. Afortunadamente este aislamiento es relativo y va superándose, pues el mundo del trabajo y sus efectos en la salud se han hecho paulatinamente muy visibles a partir de las evidencias empíricas aportadas por décadas de investigación en estos temas. Vale mencionar la inclusión del Síndrome de Desgaste Profesional como un resultado del estrés crónico en el lugar de trabajo, en



la ratificación de la Revisión 11 de la Clasificación Estadística de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11), entrada en vigor a partir de 2022,⁽⁸⁾ donde se especifica que es referida a los fenómenos en el contexto laboral y no debe aplicarse para describir experiencias en otras áreas de la vida. Por otra parte, la inclusión de los peligros psicosociales en la Norma ISO-45001 de la gestión de la salud y la seguridad en el trabajo, dirige la atención hacia las condiciones de trabajo de esta naturaleza.⁽⁹⁾ Posteriormente, la Norma ISO-45003:2021, de la gestión de la seguridad y la salud psicológicas en el trabajo, establece las directrices para su manejo e implementación. Al respecto, enuncia que los peligros psicosociales se relacionan con la forma en que se organiza el trabajo, los factores sociales en el trabajo y los aspectos del ambiente de trabajo, los equipos y las tareas peligrosas, presentes en todas las organizaciones y sectores, en todo tipo de tareas, equipos y acuerdos de trabajo. Especialmente trascendente es, a nuestra opinión, la operacionalización que brinda de los resultados negativos para los trabajadores donde se incluyen la salud deficiente y condiciones asociadas, como enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, diabetes, ansiedad, depresión, trastornos del sueño; conductas no saludables asociadas como uso indebido de sustancias o alimentación poco saludable, y la reducción de la satisfacción, el compromiso y la productividad en el trabajo.⁽¹⁰⁾

Resulta pues significativa la oportunidad de dedicar un número temático de la Revista Cubana de Salud y Trabajo, a la publicación de artículos de Psicología Organizacional, contribuyendo a la divulgación de temas referidos a los modos en que, en el escenario laboral, las personas se organizan, interactúan, se comunican, son dirigidas, toman decisiones, y en resumen, determinan como se sienten y viven subjetivamente la experiencia laboral, lo cual sin dudas, impacta en la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo.

Referencias bibliográficas

1. Organización Mundial de la Salud (OMS). Promoción de la salud y modo de vida sanos. 1989 [acceso 26/11/2023]. Disponible en: https://apps.who.int/gb/ebwha/pdf_files/WHA57/A57_11-sp.pdf
2. Organización Mundial de la Salud (OMS). Documentos básicos. 1989 [acceso 26/11/2023]. Disponible en: <https://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd48/basic-documents-48th-edition-sp.pdf>
3. Alba FJ. Las psicologías que nos han legado y su confluencia necesaria. Papeles del Psicólogo. 1983 [acceso 26/11/2023];12. Disponible en: <https://www.papelesdelpsicologo.es/resumen?pii=145#:~:text=La%20psicolog%C3%ADa%20se%20independiza%20de,los%20organismos%20en%20sus%20medios>



4. Aamodt MG. Psicología industrial/organizacional. 6ta ed: México DF, 2010 [acceso 26/11/2023]. Disponible en: [repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt- Psicología organizacional.pdf](http://repositorio.uasb.edu.bo:8080/bitstream/54000/1297/1/Aamodt-Psicología%20organizacional.pdf)
5. Díaz VE. La psicología de la salud: antecedentes, definición y perspectivas. Rev. psicol. univ. antioquia. 2010 [acceso 26/11/2023];2(1):57-71. Disponible en: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sciarttext&pid=S2145-48922010000100005/Ing=pt&nrm=iso>
6. Román JJ. Psicología de la salud laboral. Curso Taller de Psicología de la Salud Laboral. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores. 2001. (archivo digital)
7. Organización Internacional del Trabajo (OIT). La organización del trabajo y los riesgos psicosociales. 2022 [acceso 26/11/2023]. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---rolima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf
8. Organización Mundial de la Salud (OMS). Revisión 11 de la Clasificación Estadística de Enfermedades y Problemas de Salud Conexos (CIE-11). 2022 [acceso 26/11/2023]. Disponible en: <https://icd.who.int/es>
9. Organización Internacional de Normalización (ISO). Norma ISO-45001 Gestión de la salud y seguridad en el trabajo. 2017 [acceso 26/11/2023]. Disponible en: <https://www.nga.com/es-pe/certification/standards/iso-45001>
10. Organización Internacional de Normalización (ISO). Norma ISO-45003 Gestión de la salud y seguridad psicológicas en el trabajo. 2021 [acceso 26/11/2023]. Disponible en: <https://www.nga.com/es-pe/certification/standards/iso-45003>

Conflicto de intereses

La autora declara no tener conflicto de intereses.



Esta obra está bajo una licencia

[Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional \(CC BY-NC-SA 4.0\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)