

# UNIVERSIDAD NACIONAL AUTONOMA DE MEXICO



## FACULTAD DE PSICOLOGIA

### TESIS

**LOS AMBIENTES LABORALES Y LA SALUD MENTAL**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN PSICOLOGÍA

### ELABORARON

**GRISELDA HERNANDEZ RAMIREZ**  
**MARIA FELIX SUAREZ QUINTERO**

**DIRECTOR: CARLOS ALBERTO PENICHE LARA**  
**ASESOR ESTADÍSTICO: RAUL TENORIO RAMIREZ**

**México D.F, Diciembre del 2006**



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

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

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

## ÍNDICE

	Página
Resumen.....	4
Introducción.....	5
<b>Capítulo I. Ambiente laboral.....</b>	<b>7</b>
1.1 Condiciones de trabajo.....	11
1.1.1. Condiciones del trabajo del puesto.....	12
1.1.1.1. Ambiente físico, social y psicológico.....	12
1.1.1.2. El contenido y la organización del trabajo.....	22
1.1.2. Condiciones de trabajo de la empresa.....	23
1.1.3. Condiciones de trabajo a nivel del sistema social en su conjunto.....	24
1.1.4. Fundamentos legales de los riesgos de trabajo.....	24
<b>Capítulo II. Salud mental ocupacional.....</b>	<b>27</b>
2.1. Concepto Salud Mental.....	30
2.1.1 Motivaciones Laborales.....	35
2.1.2. Enfermedades psicológicas más frecuentes relacionadas con el trabajo.....	38
2.1.3. Entre los factores de riesgo que podemos mencionar.....	44
2.1.4. Estrés laboral.....	46
2.1.5. Comunicación laboral.....	47
2.1.6. Supervisión en el trabajo.....	49
2.1.7. Problemas relacionados al mercado de trabajo e ingresos.....	51
2.1.8. El trabajo femenino.....	53
2.2. Accidentes laborales.....-	55
2.2.1. Fatiga.....	56
2.1.2. La atención.....	58
2.1.3. Las emociones.....	59
<b>Capítulo III. Fundamentación metodológica.....</b>	<b>61</b>
3.1. Planteamiento y justificación del problema.....	62
3.2. Interrogantes.....	62

3.3. Objetivo específico.....	63
3.4. Variables.....	63
3.5. Definición conceptual.....	63
3.6. Definición operación.....	63
3.7. Sujetos.....	64
3.8. Muestreo.....	64
3.9. Tipo de estudio.....	64
3.10. Instrumento y/o material (es).....	64
3.11. Procedimiento.....	65
3.12. Análisis estadístico.....	66
3.13. Resultados.....	67
3.14. Correlación de las variables de las pruebas de ambientes laborables y salud mental.....	73
3.15. Relación de congruencia interna.....	80
3.16. Conclusiones.....	83
3.17 Sugerencias.....	88
3.18. Limitaciones.....	90
3.19. Referencias bibliográficas.....	91
3.13. Anexos.....	97
a) Encuesta sobre salud mental.....	98
b) Encuesta sobre ambientes laborales.....	101
c) Glosario.....	102

## **RESUMEN**

El propósito de esta investigación es examinar la importancia que tiene el ambiente laboral en el desarrollo de enfermedades mentales.

Ante esta situación es indispensable detectar los componentes de los ambientes laborales que puedan amenazar la salud mental de los trabajadores, si se quiere lograr un óptimo desarrollo de las aptitudes y capacidad creadora de los trabajadores, así como un incremento en la productividad, calidad y funcionamiento interno de la empresa.

Se requirió una muestra aleatoria de 50 sujetos (42 mujeres y 8 hombres) población trabajadora, de diferentes edades, empleados de la empresa del sector privado Pegaso.

Para la elección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico de tipo intencional. Se llevó a cabo un estudio exploratorio con el fin de identificar los afectos del ámbito laboral en la salud mental.

El instrumento utilizado fueron dos encuestas, la primera que evaluó el ámbito laboral y otra que detectó las alteraciones conductuales (alcoholismo, neurosis, psicosis, epilepsia, fármaco dependencia, y depresión). Estos instrumentos fueron diseñados sobre la base de un cuestionario realizado por el Centro Comunitario de la Facultad de Psicología de la UNAM y por la escuela de Salud Pública de la Secretaría de Salud. (1980) y por otra parte la escala de Clima Social en el Trabajo (WES) forma R (real) (Moos, 1989 versión española).

De los resultados obtenidos respecto a si existen elementos que se vinculen directamente con la salud mental, se encontró que hay un punto fundamental, que es la percepción económica, la cual puede llegar a conducir el desequilibrio de la relación ambiente laboral-salud mental.

## **INTRODUCCION**

El desarrollo económico, social y cultural de un país no se puede concebir sin que toda su población disfrute de una calidad de vida que sea aceptable, dado que ésta constituye uno de los factores determinantes para que cualquier país pueda lograr el desarrollo y bienestar al que aspira todo ser humano.

La salud mental, entendida como un “proceso constante y dinámico de bienestar físico, mental y social con capacidad de funcionamiento y no únicamente ausencia de malestar o dolencia”, es de acuerdo a una versión modificada de la definición de la OMS, una de las condiciones necesarias para que pueda existir un verdadero progreso y una superación, tanto en los sujetos como en las sociedades en que viven (Terris citado en López, P. 1987).

Existe desarrollo cuando se dispone de recursos humanos donde la salud sea un componente imprescindible que asegure el óptimo desarrollo de sus aptitudes y de las condiciones de trabajo, por lo general inadecuadas.

Estos problemas generan varias consecuencias en las que se encuentran: una rotación mayor, ausentismo, quejas, además de tener un efecto significativo en la salud mental y emocional de los trabajadores.

Noriega (1989) señala que las alteraciones de conducta de los trabajadores, provocadas por las condiciones persistentemente desfavorables que enfrentan en su medio ambiente laboral, son posibles de identificar mediante la apreciación subjetiva, es decir analizando cómo se sienten ellos mismos, lo cual se consigue mediante entrevistas o cuestionarios.

Considera a estas alteraciones del comportamiento como indicios de psicotrastornos caracterizándolos como tales, cuando existan en el trabajador síntomas como los siguientes: angustia, temores de ansiedad, depresión, fatiga, úlcera, gastritis, dolores de cabeza, olvidos frecuentes, disgustos o

alejamiento de la pareja o amigos, irritabilidad, trastornos del sueño, aislamiento, adicciones, alucinaciones y desinterés.

Al estar inmersos en un ambiente de tensiones y conflictos, la conducta del trabajador será moldeada mientras permanezca en este lugar.

Se considera importante el bienestar y satisfacción integral de las necesidades del hombre en el trabajo, buscando ofrecer un ambiente que les aliente y permita emplear sus habilidades más avanzadas incrementando así el significado del trabajo.

Trabajar o intervenir profesionalmente a favor de este movimiento implica, consolidar diferentes modelos o técnicas a fin de desarrollar al máximo la potencialidad del ser humano de modo que los fines de la empresa sean compatibles con los de cada uno de los trabajadores. Por lo cual, la presente investigación abordará conceptos que competen el ámbito laboral, así como su vinculación con las alteraciones de la conducta (Capítulo I y II).

En el capítulo III se presenta la metodología de la investigación realizada con empleados del sector privado de la ciudad de México. Así como los resultados y conclusiones encontradas a través de la evaluación de los ambientes laborales y la salud mental de los trabajadores de la empresa mexicana Pegaso. S.A. de C.V.

## **CAPÍTULO I**

### **AMBIENTE LABORAL**

## **AMBIENTE LABORAL**

El ambiente laboral esta compuesto de diferentes factores como la temperatura, humedad del ambiente, la contaminación del aire, el ruido y la vibración, entre otras cosas. Otra causa de gran importancia es la influencia del ambiente social, debiéndose incluir en este rubro todos los estímulos que recibe el individuo dentro de sus relaciones con los demás, ya sean de tipo familiar, económico, político o social.

Para introducirnos a lo que es la definición del término de “ambiente organizacional”, comenzaremos a diferenciar la palabra clima y ambiente, el primero parte de la raíz griega de la palabra clima, que significa pendiente o inclinación. Señala que “clima” es un concepto menos general y menos vasto que “medio”, situándolo al mismo nivel que la ecología, el ambiente, el sistema social o la atmósfera. (Brunet, 1987).

El concepto de ambiente laboral fue introducido por primera vez en psicología organizacional en 1960 por Gellerman. Brunet (1987) señala que el concepto de ambiente organizacional ha sido explicado por dos grandes escuelas de pensamiento: la de Gestalt, cuyo enfoque se centra en la organización del individuo y en la que señala que los individuos se basan en criterios que ellos perciben e infieren para comprender el mundo que los rodea, obedeciendo su comportamiento a la forma en que ellos observan ese mundo, por consiguiente la percepción del entorno laboral que tenga un empleado influirá en su comportamiento laboral.

El otro enfoque teórico, de la escuela funcionalista, conceptualiza el ambiente organizacional como el comportamiento de un individuo que depende en gran medida del ambiente que lo rodea. Considera que las diferencias individuales desempeñan un papel importante en la adaptación del individuo a su medio. Diferenciándose de la escuela ggestaltista, precisamente en el énfasis puesto en las diferencias individuales de tal manera que, un empleado interactúa con su medio, a la vez que participa en la determinación del clima.

Por ello actualmente se ha tomado consciencia sobre la importancia del ambiente laboral.

Independientemente de que el hombre siempre ha trabajado para satisfacer sus necesidades y se ha esforzado porque su trabajo sea más fácil y más eficaz, ahora se ha dado cuenta, que mejorando el ambiente, inventando y perfeccionando nuevas opciones, facilitan su labor y calidad de vida en el trabajo.

La calidad de vida en el trabajo se define como la dinámica de la organización del trabajador que permite mantener o aumentar el bienestar físico y psicológico del hombre, con el fin de lograr una mayor congruencia con su espacio de vida total (Turcotte, 1986).

Para Ronen (1981), el concepto de calidad de vida en el trabajo comprende soluciones para mejorar el medio ambiente laboral con resultados positivos para el individuo y la organización. Además tiene varios componentes, entre los que se encuentran: condiciones de salud y seguridad en el trabajo. Señala que una compensación adecuada es la oportunidad de desarrollar y utilizar las capacidades humanas a través de la autonomía, habilidades, disponibilidad de información, ejecución de las tareas y oportunidad de planificación.

Existen además cuatro principios que permiten optimizar el bienestar del trabajador a través de la humanización:

- a) Seguridad.- El empleado debe sentirse libre de miedos y ansiedad a cerca de la salud, el ingreso, la inseguridad y el trabajo futuro.
- b) Igualdad.- El empleo es compensado en proporción a sus contribuciones.
- c) Individualidad.- Permite el desarrollo de las habilidades, del aprendizaje y de la autonomía del individuo.
- d) Democracia.- Permite al empleado tener un amplio nivel de participación en la toma de decisiones.

Las necesidades personales varían en términos relacionados, es decir que a menor satisfacción de una necesidad, ésta se vuelve más importante. Existen factores que influyen en la calidad de vida en el trabajo y afectan la importancia de una necesidad para un individuo que satisface o frustra a ésta.

Por lo que el propósito fundamental es hacer el trabajo más interesante, desarrollando ambientes laborales excelentes, tanto para las personas como para la producción, al tiempo que tratan de cubrir las necesidades prioritarias de los trabajadores, buscando ofrecer un ambiente que les aliente y permita ampliar sus habilidades más avanzadas incrementado así el significado del trabajo. (Turcotte, 1986).

Para entender un poco más sobre este tema es conveniente analizar dos categorías útiles como el concepto de estructura y el de procesos organizacionales. Distingue dentro del primero a los siguientes elementos:

- 1.- La extensión del control administrativo.
- 2.- El número de empleados (tamaño de organización).
- 3.- El número de niveles jerárquicos.
- 4.- La relación entre el tamaño de un departamento y el número de departamentos que abarca la organización.
- 5.- La configuración jerárquica de puestos (organigrama).
- 6.- El grado de centralización de la toma de decisiones.
- 7.- La especialización de funciones y tareas.
- 8.- El aspecto normativo.
- 9.- La formalización de procedimientos organizacionales.
- 10.- El grado de independencia de los diferentes subsistemas.

Este enfoque considera como elementos de la categoría "proceso organizacional" a los siguientes:

- 1.- El liderazgo.

- 2.- Los estilos y niveles de comunicación.
- 3.- El ejercicio del control.
- 4.- El modo de resolución de conflictos.
- 5.- El tipo de coordinación entre los empleados y entre los distintos niveles jerárquicos.
- 6.- Los incentivos utilizados para motivar a los empleados.
- 7.- El mecanismo de selección de empleados.
- 8.- El estatus y las relaciones de poder entre los individuos y las diferentes unidades.
- 9.- Los mecanismos para socializar a los empleados.
- 10.- El grado de autonomía profesional permitido a los empleados en el ejercicio de su tarea.

De esta forma el vocablo estructura corresponde sobre todo a la organización física de los componentes de una empresa, mientras que “proceso” se relaciona con la gestión de recursos humanos. El estudio del ambiente laboral necesita del examen de sus componentes tanto humanos como físicos, en las cuales se ubican las CONDICIONES DE TRABAJO.

Para definir las condiciones de trabajo es importante partir del carácter multidimensional que tiene el concepto. Los aspectos económicos, sociológicos, psicológicos, médicos, ingenieriles y ergonómicos, entre otros, deben integrarse y articularse. Es necesario considerar al trabajador integrado al colectivo de trabajo del cual forma parte, ya que las características de la tarea que desempeñe van a depender de éste.

A partir de la unidad del sujeto activo y de las condiciones de trabajo es necesario considerar también el nivel de formación, las expectativas, las necesidades que tiene el trabajador, como también las características del sistema social en el cual vive (STyPS, 1983).

Forni y Novick (citados en Neffa, 1982) formularon que las condiciones de trabajo son los factores que constituyen el ambiente físico y social del

trabajador y los aspectos del contenido del trabajo que actúan sobre la salud del trabajador (considerando a ésta en un sentido integral) y que tiene una incidencia sobre las facultades intelectuales y las potencialidades creadoras del individuo.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS, 1983) recopiló una serie de estudios en los que se encontró que las CONDICIONES DEL TRABAJO DEL PUESTO son aquellos factores del ambiente físico, social y los contenidos y organización del trabajo que actúan sobre la salud del trabajador.

- a) Ambiente físico.
- b) Ambiente social.
- c) Ambiente psicológico.
- d) El contenido y organización del trabajo.

### AMBIENTE FISICO

La STyPS (1983) encontró que el objetivo de aumentar la producción y hacer que el trabajo sea más placentero se ha tratado de resolver mediante la inducción de cambios en el ambiente físico del trabajo, a través de modificaciones relacionadas con el ruido, el espacio, ventilación, iluminación etcétera, verificando la forma en que afecta cada uno de estos aspectos al ideal de trabajo.

Un cambio ambiental muy popular es la inducción de música en las oficinas o en las fábricas, y en combinaciones de colores en paredes, en bancas y maquinarias, así como en los cuartos de baño. Otra categoría de los cambios ambientales para mejorar la producción incluye instalaciones para comer, agua potable e incluso la distancia física entre los trabajadores.

Esto es porque se ha observado que las condiciones ambientales desfavorables contribuyen a la lentitud en las actividades y la producción del empleado. También se ha dicho que incrementa la rotación del personal, promueven el ausentismo y contribuyen generalmente a la ineficiencia.

Es indudable que los trabajadores prefieren casi siempre un medio circundante agradable y que cuando se da atención a crear un ambiente grato al igual que en los métodos de desempeño en el trabajo, prevalece una situación general placentera (Blum, 1990).

Puesto que el **ruido** y la **música** son estímulos externos que se pueden controlar en lo que respecta a intensidad, variación y significador se les puede considerar como “despertadores” potenciales. Como lo explica Scott (1966), a bajos niveles de activación, el desempeño se ve obstaculizado por la falta de viveza, por una disminución en la actividad sensorial y por la falta de coordinador muscular”.(Scout, citado en Blum, 1990).

El impacto de las condiciones físicas del trabajo ha sido objeto de amplios estudios con resultados concluyentes. Uno de los factores ambientales donde existe una gran preocupación es el **ruido** y sus efectos en la salud mental del trabajador.

Por lo general se considera que el **ruido** es un elemento de distracción y por ende, interfiere con la eficiencia, ya que es mayor el esfuerzo que tienen que realizar los trabajadores para sostener un mismo nivel de eficacia. Cuando el **ruido** es constante la persona se adapta a él, pero cuando es intermitente o de una intensidad extrema no sólo puede ser irritante, sino que también puede producir dolor físico y daños permanentes en el oído.

Sin embargo, haciendo una revisión minuciosa de los efectos del **ruido** en el trabajo se descubrió que todavía no se responde satisfactoriamente a la pregunta de cuáles son los niveles y qué duraciones de exposición son los que producen verdaderos daños físicos.

Por lo que se supone, por sentido común, que lo molesto resulta peligroso y que el **ruido**, al ser molesto, puede resultar peligroso, y se debe determinar de un modo real y experimental, y no de una manera emocional (Blum, 1990).

Otros factores ambientales importantes a considerar son la **luminosidad**, la **temperatura**, la **ventilación**, la ambientación general y la presencia de **contaminantes**. Dentro de estos aspectos la dimensión referida a la carga física no siempre ha sido estudiada en toda su magnitud, especialmente lo que se refiere a carga estática, es decir a los esfuerzos producidos por posturas incómodas o desfavorables, las que influyen en la fatiga del trabajador y por ende en la calidad de su labor y en la satisfacción laboral (STyPS, 1983).

Las condiciones físicas en que se desarrolla el trabajo tienen importancia tanto en lo que se refiere al rendimiento y calidad como a la adaptación que puede tener el individuo, ya que existe una interrelación entre los acontecimientos psicofisiológicos que se dan en el trabajo y las respuestas psicofisiológicas que tales situaciones comportan en el trabajador.

Para que el hombre pueda seguir trabajando le es preciso disipar el calor producido por la actividad física. El mecanismo principal para disiparlo es la evaporación del sudor en la piel. La **ventilación** determina la eficiencia de este mecanismo. Por consiguiente, los cambios en la ventilación producen cambios en la productividad y en el índice de accidentes. En una situación dada, la mejor ventilación la determina la interacción de temperatura, humedad y movimiento del aire, el monto del esfuerzo físico requerido y las actividades del trabajador (Smith y Wakeley, 1988).

La **humedad** en los ambientes laborales está estrechamente relacionada con otros factores de riesgo, como por ejemplo la temperatura y la velocidad del movimiento del aire. En un ambiente muy húmedo la carga térmica del cuerpo va a provocar una mayor respuesta, ya que no puede evaporar fácilmente (Neffa, 1988).

Las principales características de la **iluminación** que se deben tener en cuenta son la distribución y la ubicación de las luces, la intensidad, el brillo y la combinación de la luz artificial y la luz solar. La mejor luz artificial es la luz amarilla, es la que produce menos incomodidades cuando se iguala en

brillantez y saturación. Esta luz debe estar libre de color como se pueda (la que tenga una mayor tendencia a cierta coloración constituye un obstáculo más que una ayuda).

Respecto del **color**, en 1947 se publicó un artículo en la revista *Popular Science Monthly*, que se ocupaba detalladamente de los colores en la industria. Se afirmaba que mediante el “uso científico del color en la fábrica” la fatiga sería menor, la producción aumentaría y habría una mayor seguridad. Sin embargo, es probable que los empleados se hayan sentido más contentos en las nuevas condiciones de trabajo, pues hay un número de combinaciones de colores que podían haber producido los mismos resultados.

Esto no quiere decir que los estudios sobre el tema carezcan de validez si no que pueden existir múltiples razones por las que puedan dar los resultados. La habilidad que pueda tener una superficie para reflejar la luz y el contraste entre la zona de trabajo y el de la pared pueden realmente reducir el esfuerzo ocular, por ejemplo. Los expertos del **color** reconocen que la coloración puede influir realmente en la evaluación subjetiva de una persona y utilizar los colores dependiendo de la ilusión que se va a crear, se puede subrayar la sensación de tibieza o frescura mediante el uso de estos colores.

La evidencia con relación al **color** y la industria y la producción incrementada, se basa principalmente en datos que no se han sometido a pruebas experimentales minuciosas. En consecuencia, este campo debe considerarse como una mayor incógnita que la música, el ruido o la iluminación.

Por otra parte, muchos ambientes de trabajo incluyen una cantidad substancial de **vibración**, por ejemplo la tripulación de un helicóptero que debía manejar equipos electrónicos complejos dentro de ellos. Uno de los principales problemas en situaciones de alta vibración es que los procesos visuales y motores del hombre se ven afectados considerablemente, por ejemplo, el globo ocular tiene una frecuencia de resonancia crítica que cuando se acerca a ella parece producir grandes limitaciones en su funcionamiento (Blum, 1987).

En tanto, las **radiaciones ionizantes** provocan daños en ciertas células. Quienes se exponen a los rayos X o utilizan sustancias radioactivas pueden sufrir serias lesiones sino adoptan precauciones. Las radiaciones pueden provocar efectos tardíos, tales como el cáncer (Neffa, 1988).

Otra parte esencial que influye en el ambiente laboral según la STyPS (1983) son las relaciones sociales, que se dan dentro del lugar de trabajo esto genera un: AMBIENTE SOCIAL.

Son las condiciones que en un puesto dado están constituidas por las normas de interacción social, sistemas de supervisión y control, así como de comunicaciones, entre otros.

Existen numerosos estudios en el área de psicología social que demuestran la importancia de las relaciones con los superiores y compañeros de trabajo en el índice de satisfacción laboral cuando éstas son positivas y en las reacciones de *stress* cuando son negativas.

Diferentes factores de la estructura orgánica y del medio ambiente de una empresa, como su política general, la falta de una auténtica consulta, la no participación en la toma de decisiones y la limitación de la iniciativa constituyen un conjunto de elementos que influyen en gran medida en el bienestar de los trabajadores. Kroes y colaboradores (1974), así como French y Caplan (1973, citados en Smith, 1988) indican que un nivel más elevado de participación contribuye a un aumento de la productividad, a un mejor rendimiento y a una disminución de las enfermedades físicas y mentales (así como de ciertos trastornos del comportamiento causados por el *estrés*, como el alcoholismo o el tabaquismo).

El factor de la satisfacción laboral cobra importancia cuando se implanta una nueva tecnología, que muchas veces modifica en forma importante las

relaciones sociales al interior de la empresa, pues el sistema de trabajo favorece o no la relación y cooperación entre los compañeros.

Suele suceder que el hombre en el sistema hombre-máquina es la mayor amenaza a la eficiencia del sistema. No puede leer los tableros con la suficiente exactitud, no puede tomar decisiones adecuadas, no puede operar controles con suficiente rapidez, no puede soportar el ruido y el calor que soporta la máquina. Por lo que el ingreso de la automatización está reduciendo el número de personas que intervienen en la producción y sistemas de servicios y al mismo tiempo está produciendo nuevos tipos de problemas humanos.

Por ejemplo se presentan nuevas situaciones en las que los trabajadores tienen que adaptarse, como a la de ajustarse a un trabajo nocturno, tener mayor ruido, la distancia también mayor entre los sitios de trabajo, esto significa que los trabajadores podrían hablar menos entre ellos durante su labor y tenían que limitarse a conversar de cuestiones laborales, lo cual ocasiona que se sientan más aislados socialmente, además de sentir una presión mayor por evitar las descomposturas de las máquinas y están más tensos y fatigados (Smith, 1988).

Pero también es probable que el trabajador que pasa de un trabajo automatizado reciba más atención de su supervisor, ya que tendrá más tiempo que dedicarle, por lo que ahora puede dar más atención a partes del trabajo que antes desatendía, en su mayoría se trata de relaciones interpersonales con clientes y empleados. Con dicho cambio dedica más tiempo a formar una buena asesoría (OIT. 1984).

Estos son ejemplos por los que muchas veces se resisten los trabajadores a los cambios en la naturaleza del trabajo, le disgustan algunos cambios, se encuentra con que se le exigen nuevas aportaciones y sobre todo, tiene miedo al desempleo.

Varias investigaciones han demostrado que los trabajadores que tenían cualidades relacionadas con la aptitud para encarar con eficiencia el cambio, eran más inteligentes, mejor educados y más estables emocionalmente que el promedio.

El liderazgo también influyó en la disposición hacia el cambio, los trabajadores con líderes más democráticos estuvieron más prestos a las modificaciones que los menos democráticos (Mangle, 1981, citado en informe OIT 1984).

El otro aspecto importante en el ambiente laboral es la salud mental de cada uno de los trabajadores que conforman la empresa, lo que conforma el:

### AMBIENTE PSICOLOGICO

En el estudio de las repercusiones de las condiciones y medio ambiente de trabajo sobre la vida y la salud de los trabajadores son de suma importancia las características personales, así como las capacidades de adaptación y resistencia a los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo. No todos los trabajadores son iguales, ni tienen las mismas percepciones frente a los riesgos profesionales.

Esta diferenciación contempla:

La edad. Las tareas son asignadas de acuerdo a la edad de los trabajadores, ya que en las tareas directamente productivas de la industria o la construcción se asigna a los jóvenes. Los que implican mayor responsabilidad y experiencia son asignadas a trabajadores con más edad (40 años aproximadamente), ello por el deterioro biológico natural, que pueden combinarse con un desgaste acelerado de la fuerza de trabajo y generar la disminución de su fuerza física.

El sexo. A las diferencias de contextura física en hombres y mujeres se suma la discriminación sexual que sólo tiene fundamentos culturales y económicos. A las mujeres se asigna trabajos repetitivos, monótonos y desprovistos de interés que implican una mayor carga psíquica y mental.

El estado de salud psíquica, biológica y mental. Los factores de riesgo del medio ambiente de trabajo y de las condiciones de trabajo tienen repercusiones diferentes según sea el estado de salud de los trabajadores. Cuando ésta se encuentra deteriorada, la carga de trabajo se hace "más pesada", hay menores capacidades de adaptación y resistencia, la fatiga sobreviene mucho más rápidamente, se está más propenso a sufrir accidentes de trabajo o enfermedades profesionales y se facilitan los factores componentes de las condiciones y medio ambiente de trabajo que pueden perjudicar la vida y la salud de los trabajadores (Neffa, 1988).

Recientemente en un foro de prevención de riesgos entramos en un debate con una psicóloga que opinaba que el acoso moral no existe cuando la organización del trabajo responde a su cometido y está bien diseñada, porque aquellas empresas que han logrado una buena organización son ejemplos de un ambiente sano y seguro. La especialista estimaba que la personalidad no influye en el acoso. Para ella los factores organizacionales son los decisivos.

Sin desechar lo dicho, con lo cual pudiéramos estar en parte de acuerdo, reiteramos que la organización del trabajo es un elemento importante del ambiente seguro y sano, pero ni es el único ni el determinante. Hay sectores estresantes, con factores de riesgo que provocan acoso y sobre todo violencia en el trabajo y están reconocidos por todos los investigadores.

Un informe del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (OIT/OMS, 1984) define estos factores estresantes del trabajo como "aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo".

El informe de la OIT conocido como Violence at Work de 1998-1999 contiene un análisis integral sobre la violencia psicológica, la influencia en el trabajo en solitario y las especialidades más proclives a padecer de violencia en general y de violencia psicológica en particular, se centra en el análisis de las tendencias globales. Entre los resultados del estudio, el informe señala:

Los brotes de violencia "que se producen en los lugares de trabajo de todo el mundo permiten concluir que este problema rebasa en efecto las fronteras de los países, los ámbitos de trabajo o cualesquiera categorías profesionales".

En algunos lugares de trabajo y ocupaciones, como los taxistas, el personal de los servicios sanitarios, el personal docente, los trabajadores sociales, el servicio doméstico en países extranjeros o el trabajo solitario, sobre todo en los turnos de noche del comercio de detalle, existe un grado de riesgo ante la violencia mucho mayor que el correspondiente a otros ámbitos u ocupaciones.

Dicho riesgo es considerablemente mayor para las mujeres, dado que se concentran en las ocupaciones más expuestas, como la enseñanza, el trabajo social, la enfermería, la banca, la gastronomía y el comercio minorista.

Tanto los trabajadores como los empleadores reconocen cada vez más que las agresiones psicológicas son una forma grave de violencia. La violencia psicológica incluye el amedrentamiento de grupo o "mobbing", es decir, la intimidación y el hostigamiento psicológico colectivos.

La mejor disposición de los puestos de trabajo, la garantía de recursos financieros y materiales, la mejor formación profesional de los trabajadores no pueden evitar por si solos los riesgos psicosociales, ya que existe la conducta perversa, narcisista, prepotente, complejos de inferioridad, envidia y otros sentimientos negativos y carentes de toda ética y principios que provocan acoso, humillación, hostigamiento y dejan huellas no sólo morales, sino también físicas al causar daño a la salud del trabajador.

El rechazo de un individuo a otro por logros profesionales que le aportan el reconocimiento social y material de sus jefes implica muchas veces un ambiente de hostilidad que contagia a otros que constituyen "cómplices" en todo el sentido de la palabra, tanto por contribuir al hostigamiento como por omisión, los llamados "testigos mudos".

El ambiente interpersonal en el lugar de trabajo puede ser un caldo de cultivo para la violencia. La discriminación y el acoso, como formas de violencia en sí mismas, pueden provocar una violenta reacción de venganza. Por ejemplo, el sindicato británico que agrupa a trabajadores de los ámbitos de la gestión empresarial, científico y financiero, subraya que una de las características del estilo directivo de algunas organizaciones es la intimidación en el lugar de trabajo (definida como comportamiento ofensivo, injurioso, intimidatorio, malicioso o insultante de carácter persistente; abuso de poder o imposición injusta de sanciones penales).

Hay factores inherentes al trabajo como son el propio diseño del entorno, el diseño del puesto, el ajuste de la persona al entorno, la carga de trabajo, factores ergonómicos y otros muchos que influyen en las situaciones de violencia psicológica, pero también están los factores interpersonales y la seguridad en el empleo. Esto debe verse tal cual es, como un conjunto de factores incidiendo al mismo tiempo sobre un fenómeno y que además requiere un estudio multidisciplinario para su validación.

Por ejemplo, el acceso al empleo de nuevo personal puede ser un factor que provoque rechazo por parte de los trabajadores de la empresa, ante el riesgo de futuras decisiones de reducción de plantilla por parte de la dirección y existir un nuevo contendiente. La selección de personal puede realizarse con elementos discriminatorios que causen malestar tanto al que solicita el empleo como al que debe aplicar el método de selección. Ante la reducción de personal por necesidades económicas de la empresa aparecerán instintos irracionales de supervivencia, causando daños a los llamados derechos inmateriales como son el honor, la dignidad del trabajador "al tejer en su

entorno historias inciertas" para garantizar un espacio en el futuro colectivo que permanezca en la empresa.

Esos derechos olvidados, llamados muchas veces inmateriales forman parte del ambiente laboral y pueden incluso ser caldo de cultivo para el acoso sexual, la humillación, el amedrentamiento, insinuaciones vejatorias, constituyéndose en riesgos psicosociales, por tanto son un conjunto de factores los que influyen en la violencia psicológica en el trabajo (STPS. Relato de actividades 1983).

No solamente el acoso moral como hostigamiento, sino el silencio deliberado, las bromas inoportunas, las amenazas, el fraude de información y otros comportamientos de las 45 preguntas que Heinz Leymann indicó para conocer las conductas de Mobbing, forman parte del entorno capaz de desestabilizar la mejor organización del trabajo. Cuando ésta está viciada por falta de condiciones de trabajo físicas, destruyen el entorno de las relaciones interpersonales.

Hay empresas y puestos de trabajo estresantes, como vimos anteriormente del informe de OIT, que provocan ansiedad, angustia, que general el síndrome del trabajador quemado o burnout y esconden muchas veces en dichos síndromes verdaderos cuadros de acoso, cuando el trabajador todavía no ha concientizado que se encuentra bajo el influjo de diferentes elementos.

#### EXISTEN OTROS FACTORES COMO EL CONTENIDO Y LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Refiriéndose a factores presentes en las tareas que desempeña el trabajador, al grado de iniciativa, autonomía, receptividad o monotonía de un trabajo y al ritmo de éste.

Al respecto, la STyPS (1983) señala que en el problema de carga mental es importante considerar si se toma en cuenta que en su gran mayoría los últimos desarrollos tecnológicos han reducido, sobre todo en algunos ramos la carga del trabajo físico. Sin embargo, dicho proceso generalmente se acompaña de

una carga de monotonía, aburrimiento en algunos casos y en otros, implica tensión y atención permanente.

La organización del trabajo es también un factor importante dentro de las condiciones de trabajo, así como el grado de iniciativa que el trabajador posee en su desempeño. La posibilidad de regular su ritmo, de innovar, tiene estrecha relación con la identidad y satisfacción con su labor.

Con relación a la organización del trabajo se ha estudiado el impacto en el trabajador de los sistemas de remuneración, donde se ha concluido que los efectos negativos del trabajo con relación al *stress* y tensión que producen.

La carga de trabajo se puede dividir en sobrecarga o subcarga. En torno a la primera, la cuantitativa, es la que se produce en exceso, y la cualitativa que se expresa en trabajo excesivamente difícil para las aptitudes del sujeto.

El grado de importancia que se le asigne al trabajo, el reconocimiento de la misma lo hará sentir más o menos útil. De igual forma la imagen social sobre la tarea que realiza, la capacidad y formación para cumplir la misma. Las tareas consideradas degradantes por la sociedad, por la empresa y sus compañeros de trabajo disminuye su autoestima.

Cabe destacar que otros factores importantes son las condiciones de trabajo de la empresa y las condiciones de trabajo a nivel del sistema social en su conjunto.

### CONDICIONES DE TRABAJO DE LA EMPRESA

Son aquellos factores que tienen relación con la gestión de la empresa y se refieren principalmente a remuneraciones, sistema de control y autoridad, sistemas de calificaciones y grado de participación, entre otros.

## CONDICIONES DE TRABAJO A NIVEL DEL SISTEMA SOCIAL EN SU CONJUNTO

Se entrecruzan con factores exteriores tales como el transporte que a menudo extiende considerablemente la jornada de trabajo, las condiciones de vivienda y de alimentación, etcétera. Se incluyen aquí también los aspectos de la seguridad social relacionados con el sistema social en su conjunto, el mercado ocupacional y las posibilidades de formación. Estos aspectos de seguridad social se encuentran legalmente establecidos en algunos reglamentos.

Sobre la base de todo lo anterior mencionado, existen toda una serie de disposiciones legales en materia de prevención y seguridad e higiene en el trabajo, que protegen a la población de todo riesgo en el trabajo, esto se encuentra especificado en los:

### FUNDAMENTOS LEGALES DE LOS RIESGOS DE TRABAJO

Estos se encuentran fundamentados en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos en su artículo 123, apartado A, que señala la responsabilidad patronal sobre los riesgos del trabajo. La instalación en los sitios de trabajo, observancia y aplicación de acuerdo a los principios de Seguridad e Higiene. También señala la obligación de establecer en cada una de las empresas Comisiones Mixtas de Seguridad e Higiene, con el fin de investigar las causas de los riesgos de trabajo, proponer medidas para prevenirlos y vigilar que se cumplan.

Las disposiciones de la Ley Federal del Trabajo, sobre Seguridad e Higiene, contenidas en las reformas y adiciones en vigor, desde el primero de mayo de 1978. Incluye los títulos noveno y cuarto, en este último se señala los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patronos -en el artículo 132-.

En el artículo 504, en su fracción V y VI detallan las obligaciones especiales que tienen los patronos de informar por escrito a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, dentro de las 72 horas siguientes, de los accidentes que

ocurran e inmediatamente en que se tenga conocimiento de la muerte del empleado.

La fracción "A" del artículo 512 establece la organización de la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en forma tripartita. En la fracción "B" fija la organización en cada entidad federativa de la Comisión Consultiva Estatal de Seguridad e Higiene en el Trabajo, de la misma forma tripartita. La fracción "C" hace referencia a aspectos de organización de las condiciones anteriores.

La "D" menciona los procedimientos que ejercerá la STyPS con los patrones que no respeten las disposiciones, reglamentos o instructivos que con base en esta Ley, expidan las autoridades competentes. En la "E" se apunta la coordinación que deberá existir entre la dependencia mencionada y el Instituto Mexicano del Seguro Social, para la elaboración de programas y el desarrollo de campañas tendientes a prevenir los riesgos del trabajo. Finalmente, la "F" se refiere al apoyo que las autoridades de las entidades deben brindar a las del orden federal en la aplicación de las normas de Seguridad e Higiene en el trabajo, con las empresas de jurisdicción local (Trueba, 2002)

La Ley del Seguro Social.

Existe también la ley de seguro social que junto con las disposiciones anteriores protegen al trabajador en materia de salud ocupacional. En 1943 fue promulgada, con lo cual se creó el IMSS para la aplicación de los preceptos. Con base en esta legislación, la medicina del trabajo materializa un instrumento primordial para cumplir uno de los objetivos de la seguridad social y proteger al trabajador, mediante el seguro de riesgos, que vela por la integridad física, mental y social del empleado, cubriendo las contingencias que como resultado de la relación que existe entre el hombre y su trabajo puedan surgir, proporcionando las prestaciones en especie y dinero de acuerdo con lo establecido en la ley, acorde con los cambios que vive el país y los requerimientos actuales de lograr una seguridad social integral (Legislación laboral, 2002)

Aunque en este campo falta mucho por hacer, existen las bases para la atención primaria respecto a la atención de la salud del trabajador y su familia.

La íntima relación entre la salud y el trabajo es conocida desde tiempos inmemoriales. Muchas exposiciones a agentes y condiciones presentes en el ambiente laboral son reconocidas como factores de riesgo implicados en la patogénesis de muchas enfermedades, pese a que su ocurrencia es desconocida en casi todos los países. Las enfermedades ocupacionales son enfermedades, por lo menos en teoría, prevenibles que ocasionan grandes pérdidas económicas por la disminución de la productividad y los costos requeridos para su atención, Por tal razón su cuantificación es un paso básico para definir las políticas que tengan por objetivo reducir su ocurrencia.

En el contexto de la seguridad social las enfermedades ocupacionales también tienen un impacto importante. Cuando una enfermedad ocupacional es diagnosticada a un trabajador que ha sido afiliado al sistema de riesgos profesionales durante el tiempo correspondiente al periodo de latencia, los costos de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación deben ser asumidos por este sistema, lo cual significa un reembolso de los costos que hasta ese momento pueden estar teniendo las empresas promotoras de salud o las administradoras del régimen subsidiado.

Infelizmente la falta de profesionales clínicos capacitados en el diagnóstico de enfermedades ocupacionales, incluyendo a los especialistas en salud ocupacional, acompañada de una normatividad que dificulta la calificación de una enfermedad como laboral al considerar mecanismos unicausales, lejanos a la multicausalidad propia de las enfermedades humanas, tienen como resultado un subregistro aminorado de la ocurrencia de este tipo de enfermedades (Salud pública, 2003).

Además hace que la intervención llegue demasiado tarde, desarrollando una patología grave haciendo notable su ignorancia e indiferencia hacia su cuidado y salud del trabajador. (Lipko, 2004)

## **SALUD MENTAL OCUPACIONAL**

La gestión del trabajo humano ha sido una preocupación constante formalmente reconocida, desde hace más de un siglo con la mal denominada administración científica del trabajo de Taylor y Fayol (citados en Murillo, 2002). En el presente globalizado, es posible apreciar las consecuencias por la búsqueda de la elevación incesante de la productividad, en la desigualdad social, así como el deterioro de la salud laboral y del medio ambiente.

La salud laboral tiene determinaciones complejas y la integración mundial, está evidenciando que la salud en las organizaciones, no solo se relaciona con la forma como se distribuye y se efectúan los trabajos, sino también el diseño, concepción y producción de tecnologías que se imponen en el mercado para la competencia, son responsables de los prejuicios a la salud de quienes la operan e incluso de quienes consumen lo producido por esas tecnologías. Así mismo, la venta y compra de las tecnologías tiene determinaciones políticas, dado que los estados de las potencias productoras condicionan o coaccionan por medios económicos, sociales o militares, la adquisición y consumo de sus tecnologías (Murillo, 2002).

La intensificación y masificación de la técnica en algunos procesos de trabajo, no solo ha convertido al trabajador en un objeto de las máquinas, sino también en muchos de los casos ha denigrado al ser humano y deteriorado su calidad de vida y salud.

El obrero participa en su actividad, su fuerza de trabajo es necesaria en la elaboración de diversos productos, como automóviles, medicinas y aparatos, etcétera. Sin embargo, pocas veces nos ponemos a pensar en los efectos que dicho proceso de trabajo tiene para los trabajadores, únicamente se piensa que el efecto es positivo, pues de su trabajo el personal tiene su salario que le permite sobrevivir a él y su familia; pero la pregunta es: ¿cómo influye la actividad laboral cotidiana en su salud mental? .

La influencia del trabajo se detecta más fácilmente cuando las consecuencias son trastornos físicos de salud como ejemplo, las enfermedades del sistema respiratorio en los mineros, o los accidentes laborales en los trabajadores de la construcción y los trastornos físicos o con alguna participación psíquica, casi siempre se atribuyen a otras causas, generalmente buscadas en la historia familiar o en sus hábitos de vida del sujeto.

El trabajo en sí, puede ser potencialmente un medio de salud mental, pues le permite al individuo participar socialmente, sentirse útil y sentirse realizado, pero también puede ser un elemento enfermante por ciertas condiciones.

Algunas investigaciones epidemiológicas más o menos recientes, entre las cuales se encuentran las del doctor Matrajt (citado en OTI-OMS-1984), han demostrado que la patología mental que predomina entre la población adulta que trabaja son las enfermedades psicosomáticas, entre las cuales podremos mencionar la úlcera gastroduodenal, la hipertensión arterial primaria, las coronopatías sistémicas y las colitis ulcerosas, etcétera.

Aunado a esto se reconoce que también pueden existir ciertas experiencias infantiles que pueden tener cierta influencia en la salud del trabajador, ya que éstas pueden producir alguna disposición a ciertas patologías, pero también se ha venido demostrando en diversas investigaciones realizadas en los últimos años, que el trabajo es un elemento fundamental en la producción de salud o patología mental en los adultos que laboran en alguna empresa.

El trabajo es, desde el punto de vista de la psicología del trabajador, un acto cognoscitivo, afectivo, intelectual, productivo y social. En otras palabras, a través del trabajo el sujeto pone en juego sus capacidades creativas, sus conocimientos, sus emociones, sus relaciones con otros, su integración social y su colaboración productiva.

Por ende, el trabajo en condiciones adecuadas, es un espacio de realización humana. Es a través del trabajo que el ser humano se siente útil e integrado a

su sociedad, o se siente prescindible y marginado. Cuando un trabajo tiene la capacidad de hacer a los sujetos que han hecho una libre elección, que se están realizando, personalmente, que están desarrollando sus potencialidades en especial su inventiva y su creatividad, que están haciendo una tarea socialmente útil y como tal reconocida y que están incrementando sus lazos afectivos con compañeros y familiares, ese trabajo está produciendo salud mental (OTI-OMS-1984).

Ahora bien, siendo nuestro trabajo sobre salud mental ocupacional, queremos comenzar por definir y entender lo que a **salud mental**. Según San Martín (1985), la salud mental no es más que la manifestación de los resultados de la interacción del ser humano con su ambiente y con sus semejantes, y no constituyen estados opuestos (salud-enfermedad), sino variaciones de grado, de las mismas influencias presentes en la vida individual de cada sujeto.

Si para definir la salud en general se planten de por sí dificultades conceptuales y prácticas, en mucho mayor grado las presenta la salud mental. Ya que se integran los niveles biológicos, psicológico y sociales, además implica tener tras de sí una concepción particular de la realidad, en la que pueden influir factores subjetivos e ideológicos.

En el significado de **salud**, no sólo implica la ausencia de enfermedades, si no también implica, ideas de variación y ajustes continuos, así como el desarrollo de todas las potencialidades humanas, que son inherentes a la naturaleza social del hombre. Por lo que es decisiva la influencia que puede tener el ambiente social, tanto del individuo como en la misma sociedad para generar toda clase de patologías y enfermedades mentales.

Existen otros factores ambientales cuya participación en los problemas psicológicos es también evidente, tal como sucede con la calidad de vivienda, el lugar de trabajo, las grandes distancias, el tiempo de traslado, entre los lugares de trabajo y estudio o vivienda. Todas las condiciones de vida antes señaladas provocan, y son algunas las principales fuentes de tensión y

frustración para los habitantes de las poblaciones urbanas de los tiempos actuales, todo lo cual además de perturbar, de alguna manera, las relaciones entre los individuos y de estos con su ambiente pueden favorecer el estallido de una enfermedad o influir en su evolución.

Por lo tanto quedamos en el entendido que dentro del proceso salud-enfermedad, los estados biológicos son variables, como una expresión de la relación ecológica hombre-ambiente, por lo que es importante identificar las influencias ambientales que son útiles para enfrentar las influencias adversas.

Para conocer el riesgo de enfermar, el origen o posibles riesgos, es necesario realizar el estudio de la enfermedad en su medio natural. Para Mc Mahon, Pugh e Pisen (citados en Guerrero, Sánchez y Cañedo, 2004), implica por un lado, el estudio de la distribución de la enfermedad y por el otro, la distribución de los factores que la condicionan, es decir, la multicasualidad de la salud-enfermedad, es un producto de la armonía entre los factores relacionados con el agente, el huésped y el ambiente.

En la epidemiología hay que tener siempre en cuenta estos factores; agente (factor o factores casuales), el huésped (individuo afectado) y el ambiente que contiene a ambos.

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 a través del tiempo, propiciaron la extensión de la vigilancia desde las enfermedades infecciosas, no transmisibles, relacionadas con el trabajo y los accidentes a los factores de riesgo y las condiciones de salud positivas como la nutrición, la higiene personal y de la vivienda, y otros, porque el empleado es un ser bio-psico-social 24 horas, que comparte con su familia, con el ambiente laboral y con el entorno que lo rodea (Guerrero, Sánchez y Cañedo, 2004).

En el caso del agente, ninguna enfermedad es producto de un factor aislado, igual sucede con la salud, siempre actúa en cadena, con asociaciones causales, factores etiológicos, predisponentes, favorecedores y desencadenantes, que se asocian circunstancialmente para producir el fenómeno: si los mecanismos que mantienen la armonía se rompen, la causalidad múltiple determina el desajuste en el individuo y da lugar a la reacción o padecimiento (San Martín, 1985).

Existen diferentes criterios que pueden utilizarse para definir la salud-enfermedad: a) estadístico; b) funcional; c) valorativo; d) moral, y e) operativo.

El estadístico se define como la ausencia de la dolencia llamada enfermedad mental. El funcional como el polo positivo de un proceso continuo cuyo polo opuesto es la enfermedad. Valorativo como cualidades personales observables, tales como capacidad intelectual e interpersonal (social) compatibles con la edad y dones naturales que faltan en el enfermo mental. El moral se define como una conducta social de adaptación manifestada en una familia sana, y el operativo, como habilidades definidas mediante conceptos de eficiencia, lucha y capacidad de relación social considerando la salud mental como lo opuesto a incapacidad, resignación, desesperación y egocentrismo.

Como vemos es difícil lograr una definición donde se puedan abarcar todas las variables, ya que el ser humano se encuentra en constante interacción lo cual no permite considerarlo de manera aislada, por consiguiente, no puede existir un hecho normal o patológico de por sí. Lo normal no surge de la norma, del promedio estadístico o de lo más frecuente sino de la posibilidad de alcanzar ese equilibrio siempre inestable y variable con el medio ambiente, de acuerdo a las características particulares; por tal razón, la salud es un margen de tolerancia con respecto a las infidelidades de medio ambiente.

Lo mismo sucede con la **salud mental** pues “la salud mental no es una condición estática, sino esta sujeta a variaciones e influida por factores tanto biológicos como sociales”. Para San Martín (1985), este **concepto** implica la

capacidad del individuo para establecer relaciones armoniosas con otro y para participar en modificaciones de su ambiente físico social o de contribuir a él de modo constructivo. Implica además la capacidad de obtener una satisfacción armoniosa equilibrada de sus propios impulsos que ha logrado desarrollar, su personalidad en forma tal, que le permite hallar expresión armoniosa y a realizar sus potencialidades.

Podría decirse que la **salud mental** consiste en el aprendizaje de la realidad para transformarla a través del enfrentamiento, manejo y solución integradora de conflictos, tanto internos del individuo como los que se dan entre él y su medio. Cuando dicho aprendizaje se perturba o fracasa en el intento de resolución, puede comenzar a hablar de enfermedad.

La enfermedad implica malestar y sufrimiento, disminución de la variabilidad en relación con el medio. Por lo que se acepta la enfermedad como proceso físico, mental y social que incapacita al individuo para satisfacer sus necesidades básicas y desarrollar sus capacidades intelectuales y artísticas en una formación social determinada (Rojas, 1984).

Durante el transcurso de nuestras vidas estamos en proceso de adaptación mental que influido favorable o desfavorable, en función de las tensiones y fuerzas emocionales que hayamos vivenciado cada uno desde la infancia, nos ayudan a prevenir o desarrollar perturbaciones mentales.

Cada individuo necesita contar con las condiciones más apropiadas para poder superar positivamente, cada una de las etapas que son básicas en la formación de la personalidad. En términos generales, podríamos englobar a los factores que son formativos del ser humano en tres tipos principales: los físicos, los psicosociales y los socioculturales.

Dentro de las condiciones físicas tenemos que, por ejemplo, la alimentación, la estimulación sensorial y las oportunidades para ejercitar el cuerpo, son

fundamentales para un crecimiento y desarrollo corporal óptimos, al igual que para el mantenimiento de una buena condición física.

En cuanto a las condiciones psicosociales, éstas se refieren a la estimulación cognoscitiva y emocional, recibida a través de la interacción de la familia y las demás personas que forman el entorno social para satisfacer necesidades básicas, como las del afecto y el amor. Indudablemente, la limitación y el control en la participación de las actividades sociales pueden dar lugar a muy serias perturbaciones emocionales que, seguramente, llegarán a afectar de alguna manera, la conducta de los individuos.

Respecto a las condiciones culturales, sabemos que éstas son las actitudes o normas que están determinadas por las expectativas que otros tienen sobre cada individuo, de acuerdo con el rol o el lugar que éste ocupa en la estructura de la sociedad y la cultura en que vive. El nacer, vivir y crecer en un nivel o grupo de determinada condición social o económica, o en una sociedad que en sí es inestable, puede obstaculizar muy seriamente el desarrollo, y la vida, de cualquier individuo.

Esto lo encontramos desarrollado en la teoría del doctor Calderón (1984) quien nos menciona que “la salud mental es el marco en el que se estructura el equilibrio interior y la conducta del ser humano, el funcionamiento de todos sus aparatos y sistemas, la posibilidad de encontrar el camino de la felicidad y lograr correctas relaciones interpersonales, que le permitan funcionar de manera adecuada como una de las piezas del complejo engranaje que constituyen el medio social en que nace, se desarrolla y muere, dependen básicamente de su capacidad para lograr un equilibrio armónico de sus funciones intelectuales, afectivas y conativas” .

Consideramos que una parte importante dentro de la estructura de equilibrio del trabajador son las motivaciones, las cuales afectan directamente su funcionamiento y pueden además repercutir directamente en su salud, tanto física como mental.

Estas **motivaciones laborales**, son los motores de su conducta, son los dinamismos que mueven a la personas a buscar su satisfacción. Una necesidad satisfecha ya no es motivadora y cuando las expectativas de lograr lo que se desea son escasas, pierde fuerza motivadora esa necesidad.

Se ha visto que se pueden encontrar sustitutos para la satisfacción de las necesidades. De tal forma que la intensidad de la motivación de una persona para actuar depende de la fuerza con que cree que puede alcanzar lo que desea o necesita y de la magnitud de la intensidad. Otra variable capaz de desmotivar es la desproporción entre el esfuerzo y los logros obtenidos.

Estas consideraciones son premisas importantes las cuales nos pueden explicar por qué el mexicano actualmente se encuentra poco motivado para el trabajo, ya que la mayoría de ellos se encuentran laborando en empresas donde son poco a nada consideradas sus condiciones laborales. Inventando frases como “la ociosidad es la madre de una vida padre”; “el trabajo es tan malo que pagan por hacerlo”; “los listos viven de lo tontos y los tontos de su trabajo”; “los patrones hacen como que me pagan y yo hago como que trabajo”. Incluso se le ha representado durmiendo bajo un gran sombrero.

En realidad lo que sucede es que sus expectativas de obtener logros, reconocimiento y autoestima son escasas, su sentimiento de minusvalía le hace suponer que difícilmente puede lograr algo, y menos por sí solo. Preferiría unirse a otros pero desconfía de sí y de los demás, no se arriesga; el camino más seguro es buscar una mejoría económica que le lleve a subir en la escala social y poder ser importante a través de sus bienes materiales o de sus conquistas amorosas (Rodríguez, 1992).

Esta conducta es entendida desde diversas teorías, como por ejemplo las plasmadas por Frederik Herzberg y Abraham Maslow, ellos desarrollaron teorías de la motivación desde las diferentes necesidades humanas. El primer

autor fundamenta su teoría en el ambiente externo y en el trabajo del individuo, reconocida como: factores motivacionales y los factores higiénicos.

Basándose en las carencias experimentadas por la persona en el medio (físico o social) de trabajo que causan insatisfacción, aunque aclara que de contar con todas las comodidades y clima organizacional no causan necesariamente satisfacción. Pues este autor apunta que satisfacción e insatisfacción deben medirse en escales diferentes.

Sobre los factores higiénicos o insatisfactorios: se refiere a las condiciones que rodean al empleado mientras trabaja, incluyendo las condiciones físicas y ambientales de trabajo (el salario, los beneficios sociales, las políticas de la empresa, el tipo de supervisión y el clima). Herzberg (citado en Smith, 1988) considera esos factores higiénicos como muy limitados en su capacidad de influir en el comportamiento de los empleados. Cuando esos ambientes son óptimos, simplemente evitan la insatisfacción, ya que es poco su influencia sobre el comportamiento y no logra elevar sustancial y duraderamente la satisfacción y sin embargo, cuando son precarios, provocan insatisfacción.

Los factores insatisfactorios o motivadores: se refieren al contenido del cargo, a las tareas y a los deberes relacionados con el cargo (como realización, reconocimiento, responsabilidad, crecimiento y trabajo en sí). Según Herzberg (citado en Smith, 1988), son factores motivacionales que producen efectos duraderos de satisfacción y aumento de productividad en niveles de excelencia, cuando son precarios provocan ausencia de satisfacción.

Abraham Maslow teórico de la corriente humanista de la conducta humana, nos dice que de acuerdo con la intensidad de la necesidad del hombre pugnará por encontrar la satisfacción en el orden siguiente:

- 1º. Necesidades fisiológicas.
- 2º. Necesidades de seguridad.
- 3º. Necesidades sociales.
- 4º. Necesidades de estima, reconocimiento y autoestima.

##### 5º. Necesidades de autorrealización (producción y creatividad).

Mientras una necesidad de orden primario no está satisfecha, no podrá satisfacerse la de orden superior. En rigor de términos, las necesidades nunca están plenamente satisfechas ya que se presentan en forma recurrente. Sin embargo, uno debe sentir que han sido satisfechas y que podrían seguir siéndolo. (citado en Smith, 1988).

Si consideramos que muchos mexicanos tienen fuertes carencias en su alimentación es comprensible que poco importe su seguridad, el amor, la dignidad o su propia estima. Particularmente se observa esto entre el personal de salario mínimo o inferior.

En otros niveles donde los salarios y las prestaciones ofrecen además seguridad física y estabilidad económica encontramos al personal con demasiada necesidad de contacto social y búsqueda continua de relaciones interpersonales. Son muy dados a la comunicación excesiva.

En este caso el mexicano, al no poder satisfacer sus necesidades de crecimiento que incluye la autoestima, sobrevalúa las de relación o necesidades sociales; si al menos alguien lo escucha es porque es digno de ser escuchado, además puede liberar su angustia por medio del verbalismo.

Las necesidades primarias son conscientes, las secundarias, a menudo inconscientes; y se cae en la falacia de creer que el único recurso para satisfacer sus necesidades, inclusive las de estima-autoestima y autorrelación, es a través del dinero; por cierto muy difícil de obtener y retener en una época de inflación y con patrones de conducta consumistas. El resultado no puede ser más que una insatisfacción generalizada.

Por otra parte, la satisfacción completa difícilmente la puede alcanzar una persona dependiente, insegura de sí misma, que por ello no se ha puesto a prueba y no sabe de lo que es capaz, ni como puede obtener reconocimiento y

mejorar el concepto que tiene de sí misma; mucho menos enfrentar nuevos retos o crear grandes empresas. Prefiere atenerse al refrán “más vale malo por que bueno por conocer” (Rodríguez, 1992).

Claro está que esta descripción corresponde a situaciones que aunque no utópicas son poco frecuentes, en la mayoría de los casos, el trabajo se hace en condiciones de estrés, monotonía, falta de creatividad, presión o condiciones deshumanizadas, en tal medida que deviene en un factor de empobrecimiento psíquico y desvitalización.

No cabe duda de que las condiciones imperantes generan enfermedades físicas psíquicas en los trabajadores en proporción por encima del término medio de la población general.

Por ejemplo en investigaciones realizadas en México, sobre salud mental Matrajt (1992) encontró en la población trabajadora una prevalencia de trastornos mentales del 24%, frente al 18%, en población de ciudades de provincias sin industrialización y el 20% como el promedio nacional. Vale la pena hacer mención que es elevado el número de trastornos psicosomáticos encontrados.

Es preciso aclarar que no se descartan los factores genéticos y biológicos que contribuyen a la formación de estas patologías, pues se cree que son enfermedades multideterminadas desde diversos ángulos, uno de los cuales sería el factor ocupacional y su significación psíquica que es al que nos abocaremos en el presente capítulo. De los cuales ampliaremos los principales mecanismos y consecuencias que se han detectado.

## ENFERMEDADES PSICOLÓGICAS MÁS FRECUENTES RELACIONADAS CON EL TRABAJO

1.-Síndrome posconmocional crónico por trastornos en las conductas de las esferas (TCE), producto de un ambiente de trabajo (AT).

Es de carácter crónico y excepcionalmente irreversible. Los síntomas más predominantes afectan la esfera intelectual: alteración de la memoria comprensión, capacidad de cálculo, aprendizaje, juicio y orientación tempore espacial, sin que exista lesión neurológica demostrable por los medios habituales de exploración. La gravedad de los síntomas está en relación, no sólo con el impacto orgánico precipitante, sino también con las pautas inherentes a la personalidad previa del afectado, sus conflictos emocionales presentes, su situación ambiental y sus relaciones interpersonales.

De acuerdo con su intensidad, pueden clasificarse en leves, moderados y acentuados, condición prevista, en las fracciones 240, 241 y 242 del artículo de la Ley Federal del Trabajo para sus efectos de su valuación.

#### 2.- Neurosis depresiva asociada a sonidos de gran magnitud.

Incluye un cuadro característico en aquellas personas que tienen que trabajar en forma continúa en un ambiente de ruido intenso cercano o superior de los 90 decibeles. Esta entidad se caracteriza por una depresión afectiva generalmente moderada, con tendencia al llanto, irritabilidad, insomnio y gran hipertensión a la estimulación sonora.

#### 3.- Neurosis de ansiedad a sonidos de gran magnitud.

Esta neurosis se caracteriza por una preocupación exagerada y ansiosa que puede llegar al pánico y que se asocia comúnmente con síntomas somáticos. La ansiedad se presenta sólo bajo circunstancias de ruido laboral, en condiciones crónicas.

#### 4.- Neurosis depresiva asociada a cambios de ritmo de sueño por el trabajador.

Es una neurosis caracterizada por síntomas depresivos, como consecuencia de los turnos que lleva a cabo durante el trabajo. También puede ser ocasionada por turnos muy prolongados de trabajo que pueden incluir el periodo nocturno.

5.- Neurosis depresiva asociada a otros cambios en los ritmos circadianos por el trabajo.

Es una neurosis caracterizada por síntomas depresivos, con alteraciones en el apetito, sueño, vigilia, alertamiento y en general todas aquellas funciones que son consecuencia del funcionamiento cíclico del organismo. Pueden existir quejas somáticas sin evidencia objetiva. Este tipo de neurosis está generalmente asociado en personal que puede estar sometido a periodos de trabajo sin descanso.

6.- Neurosis de ansiedad a cambios de ritmo de sueño por el trabajador.

Incluye una neurosis caracterizada por síntomas de ansiedad siempre a consecuencia de la disminución o alteración del ritmo de sueño. Pueden existir quejas somáticas de diferente índole sin evidencia física demostrable. Se observa en trabajadores con turnos nocturnos o con periodos de trabajo prolongados que alteran el ritmo del sueño.

7.- Neurosis de ansiedad asociada a otros cambios de los ritmos circadianos por el trabajador.

Incluye una neurosis caracterizada por síntomas de ansiedad, puede haber quejas somáticas sin evidencia física demostrable. Se presenta esta neurosis como consecuencia de las alteraciones de las funciones dependientes de los ritmos cíclicos del organismo como el sueño, el apetito, la vigilia y el alertamiento, etcétera. Se observa particularmente en trabajadores de transporte público o de carga.

8.- Neurosis fóbica laboral en tripulación de aviación.

Se caracteriza por un intenso temor al avión o a la situación de volar como operación en un aeroplano. Hay inquietud acompañada por desvanecimiento, fatiga, palpitaciones, transpiración, náusea, temblor, y aún pánico. Esto es cuando el individuo está en condiciones de trabajo y no como pasajero y después de un tiempo de laborar como personal de vuelo, es de carácter crónico y con frecuencia irreducible.

#### 9.- Trastornos mentales por intoxicación por vapores industriales en el trabajo.

Incluye todas aquellas alteraciones cuya psicopatología es manifiesta por síntomas neuróticos y/o psicóticos de cualquier severidad que ocurre en individuos que se han expuesto a la inhalación de vapores industriales sin que exista daño físico demostrable. Pueden presentarse con predominio de síntomas neuróticos o predominio de síntomas psicóticos.

#### 10.- Neurosis del trabajador operador de comunicaciones telefónicas.

Es una neurosis caracterizada por síntomas de depresión y de ansiedad, con temor grave a las condiciones de trabajo que va acompañado de temblor, náuseas, desvanecimiento, fatiga, transpiración, palpitaciones y en ocasiones pánico. También puede presentarse bajo la forma de síntomas histéricos de conversión como parálisis, sorderas, anestias y mutismo, etcétera. Estos síntomas se presentan en condiciones laborales. Fuera del trabajo pueden presentar síntomas ansiosos y/o depresivos que afectan la vida del trabajador. Esta afección es con frecuencia invalidante.

#### 11.- Las llamadas neurosis de renta.

Esta no está descrita en la literatura clásica de la psiquiatría y que ha aparecido junto con el advenimiento de la seguridad social. Son clínicamente siempre neurosis de tipo conversivo cuya motivación es la ganancia derivada de las legislaciones que consideran una indemnización por riesgos derivado del

trabajo, o la invalidez por enfermedad general. En estos casos siempre se da la misma situación, en el accidente el paciente casi no sufre lesiones o son de poca importancia y el paciente (que ya no es paciente porque sus secuelas se curaron) queda bajo acción de las tensiones anteriores:

- 1) Miedo a sufrir secuelas tardías.
- 2) Miedo a no pedir indemnización por esas posibles secuelas.

En estos casos se constituye una importante carga médica y económica para la institución, se ha encontrado que el factor patógeno es muy importante en su génesis y aparición. Esto es si el médico familiar emite un diagnóstico de gravedad presunta, o incapacidad innecesariamente llevado por la manipulación del paciente al cuadro se cronifica y cuando llega a nuestras manos se ha hecho irreversible. En estos casos es imprescindible la acción profiláctica.

## 12.- Desajuste ocupacional.

En un problema de relativa frecuencia ocasionado por contradicción entre la personalidad del paciente y su puesto de trabajo. La sintomatología recuerda fielmente la vieja “neurastenia” fastidio moderado, rechazo consciente a su trabajo, hostilidad incomprensible hacia los compañeros y bajo rendimiento laboral. Obviamente no puede ser considerado un auténtico riesgo de trabajo ni es causal de incapacidad ni menos de invalidez.

En todos los casos anteriores, las patologías expresan las formas como el psiquismo del trabajador registra la actividad laboral, pero también hay que considerar que frecuentemente diversos aspectos interactúan para producir las patologías asociadas al trabajo (OIT, 1984).

Por lo que llegas a preguntarnos ¿Que tipo de personalidades generan más fácilmente una enfermedad psicosomática?

En términos generales encontramos que hay sujetos que viven sus relaciones de manera muy ambivalente, esto es, se da un apego y dependencia extrema con sus objetos de amor, pero a la vez siente un rechazo muy grande que genera una contradicción que no puede controlar.

Este tipo de vínculos se da también con su trabajo atravesando por la ideología social, es decir, el enfermo vive dentro de una sociedad, ha incorporado sus valores y preceptos, ha interiorizado e inscrito hasta en el inconsciente la visión social del éxito y del fracaso y sobre la base de esto se formula un ideal personal del éxito. Sin embargo, esta idea es poco flexible de ser alcanzada, el ascenso social se plantea en términos individuales al cual sólo muy pocos logran ascender, esto de alguna manera le genera un conflicto en sus precisas aspiraciones y la realidad.

Cuando este conflicto lo superan y amenaza su homeostática emocional, surge como defensa la enfermedad. El conflicto es depositado en un órgano del cuerpo que es el que se enferma, pues es mejor enfermarse que vivir como un fracasado, claro, todo esto se da en el ámbito inconsciente, se produce un proceso de alineación hacia el órgano enfermo y sirve como un pretexto; es decir, el sujeto dice: "no es que no quiera alcanzar el éxito, sino que no puedo debido a mi enfermedad". En lugar de atacar hacia afuera, se ataca a sí mismo.

Con su grupo de trabajo se da una situación similar, el sujeto se vincula muy fuertemente con él, con mucha dependencia, pero al mismo tiempo lo ve como algo agresivo y amenazante. Los grupos de trabajo son generalmente de mucha competencia; de alguna manera son un capataz muy rígido que van a marcar los errores: cuando estos errores hacen que se pierdan primas conectiva y compensaciones de productividad y puntualidad, etcétera.

Sin embargo, el enfermo necesita del grupo, busca apegarse a él, hasta se pudiera decir que es un sujeto sociable porque busca relacionarse con los grupos, pero lo hace siempre de una manera conflictiva.

Además de estos puntos existen características del trabajo asalariado que pueden contribuir a la producción de patología psicosomática o enfermedad de la industrialización como algunos autores la llaman (Segura, 1992).

#### ENTRE LOS FACTORES DE RIESGO QUE PODEMOS MENCIONAR

- 1) Cuando el trabajo se realiza mediante un programa prefijado y le exige al individuo poca o nula participación en cuanto a la organización del mismo, esto hace que sienta que pierde ante la máquina, pues sólo se considera un engranaje más.
- 2) Cuando el trabajo grupal es vivido con extrema rivalidad e interdependencia.
- 3) Cuando el trabajo se da en turno rotatorios que alteren toda la organización e interacción familiar.
- 4) Cuando el trabajo exige mucha carga mental y concentración.
- 5) Cuando se dan primas colectivas y premios de puntualidad, etcétera.
- 6) Cuando el sujeto centraliza toda su autoestima con conseguir el éxito laboral en esto.
- 7) La desocupación y el subempleo (Segura, 1992).

Sintetizando un poco en el terreno psicológico podemos distinguir tres grandes aspectos que contribuyen a la producción de enfermedades psicosomáticas: uno sería la agudización de algunas contradicciones que el sujeto no puede controlar. Otras serían los factores sociales e ideológicos que ya están inscritos en el inconsciente y por último algunas disposiciones producidas por alguna historia infantil.

Así, pues se ha propuesto la hipótesis de que la falta de voluntad de las personas para combatir o inhibir sentimientos como la ira, trauma o insatisfacción general puede conducir a demandas corporales a corto plazo que, a largo plazo, podrán aumentar la susceptibilidad del individuo a enfermedades graves, tanto mentales como físicas.

Ahora también creemos que es importante considerar que existen otros factores que actualmente afectan en general a la salud, como por ejemplo, las condiciones de vida y trabajo, las cuales se han deteriorado seriamente en estos últimos años de crisis. Debido a una serie de factores como el aumento de la cesantía, la migración rural, la disminución del ingreso familiar, el incremento de precios, que han traído como consecuencia un empobrecimiento generalizado de toda la población y de la clase trabajadora en particular.

Los problemas de alimentación, vivienda, saneamiento a la educación, el trabajo de mujeres y niños, constituyen algunos de los fenómenos más evidentes que asolan a grandes conglomerados de trabajadores en los cinturones de miseria urbana y rural en la mayoría de los países de América Latina.

La Organización Internacional del Trabajo menciona que en la mayor parte de los países es muy frecuente encontrar relación entre las condiciones en que se lleva a cabo el trabajo y las capacidades físicas y mentales que posee el ser humano. Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales expresan que son trabajos realizados sin las garantías necesarias para los trabajadores (Cler, 1987); la generación de tensión, fatiga, insatisfacción, ausentismo, etcétera, son violaciones cotidianas contra los trabajadores (Beirute, 2002), lo cual también afecta la productividad y la calidad del trabajo efectuado para los empleadores. (citado en OIT, Informe del comité mixto 1984)

La salud laboral es una responsabilidad social. En primera instancia son los empleadores los responsables de brindar las garantías para realizar los

trabajos en buenas condiciones, que no solo garanticen un buen trabajo, sino un trabajo que no afecte, de modo inmediato y mediato, la salud física y mental de los trabajadores. Asimismo, es una responsabilidad de los estados, quienes deberán regular, normar, fiscalizar y controlar el cumplimiento de los derechos de los trabajadores, así como deberán establecer sistemas de evaluación que limite o impidan el uso de técnicas, insumos o materiales, que se importan y usan en los procesos de trabajo en los espacios nacionales (Murillo, 2002).

Otro hecho fundamental a considerar es que se han producido algunos cambios en los mecanismos de explotación y sobreexplotación de la fuerza de trabajo con base a los procesos de “redespliegue industrial” y a la modernización tecnológica, que acarrearán nuevos riesgos a la salud de los trabajadores y que se suman a lo ya existente.

Existen otros puntos en los que actualmente se han enfocado diversas investigaciones y que también de alguna forma se han relacionado con la salud mental del trabajador, pues parecen afectar desde diversas perspectivas al trabajador, por lo que a continuación desarrollaremos algunos de estos puntos para lograr el conocimiento de cómo llegan éstos a afectar a los trabajadores, el primero de ellos es el: ESTRES LABORAL

Este concepto en el lenguaje popular, tiene un significado negativo relacionándose con un fracaso o con un agotamiento nervioso. Pero también puede tener un significado positivo y se puede asociar con el éxito. Según sea el caso, el estrés puede causar sentimientos contradictorios de lástima o admiración.

En física, el estrés se refiere a la tensión que se ejerce sobre un objeto de metal, por ejemplo, un cable de acero. En biología, el estrés se asocia con las reacciones fisiológicas, las cuales se pueden definir muy bien. Por lo que en general el estrés puede ser psicológico, fisiológico, o una combinación de ambos.

El estrés psíquico es un fenómeno puramente subjetivo que depende de muchos factores de la personalidad. Este es el resultado de un intercambio entre el individuo y su entorno. La presencia de un nivel de estrés óptimo permite al individuo enfrentarse con mayor facilidad a los desafíos y afecta el rendimiento global de la organización.

En cuanto al estrés organizacional o en el trabajo, Turcotte (1986) considera que las principales fuentes de estrés en la empresa son la naturaleza de la tarea, su contexto físico, la naturaleza de las relaciones interpersonales, la tecnología empleada, así como el entorno organizacional.

Algunos individuos prefieren un marco rígido, en tanto que otros se sienten más cómodos cuando disponen de una determinada libertad de acción. Ahora bien, es difícil para la empresa establecer un entorno que pueda corresponder a cada uno de estos tipos de personalidad. En situaciones económicas de pleno empleo, quizá sea aconsejable que un proceso de selección corrija la situación. Por el contrario, la diferenciación de las estructuras, inherentes a muchas organizaciones, puede permitir que un gran número de individuos encuentren un lugar que convenga a sus necesidades y aspiraciones.

La COMUNICACIÓN Y SU IDENTIDAD CON SU TRABAJO es otro de los puntos que también se relaciona a salud laboral, pues encontramos trabajos que enlazan indisolublemente a la identidad del puesto con el trabajador. Este se siente que eso forma parte de su personalidad y que si dejara de hacerlo dejaría de ser él mismo. Por ejemplo los campesinos, los periodistas y los artistas. En este caso el trabajo refuerza la personalidad. Por el contrario, hay trabajadores que sienten a su trabajo como algo totalmente dissociado de su persona; de esta forma se produce una división (dissociación) de su vida en dos vertientes poco comunicadas.

En este caso el trabajo se ve solo como *modus vivendi* una fuente de ingresos, un mal necesario, es una carga pesada, un castigo que se soporta mal y

frecuentemente se expresa este malestar con ciertos síntomas. Por ejemplo, ciertos oficinistas, o profesionales que no hacen una tarea creativa sino burocrática.

Cuando el trabajo de un sujeto le consolida un papel dentro de la familia, la que a su vez se siente identificada con el rol social y laboral del trabajador, se produce un refuerzo entre la ocupación y la familia, y esto incrementa a su vez la salud mental del trabajador. Pero en otras ocasiones, la relación entre trabajo y familia deviene en dilemática (puede ser a consecuencia de la tarea y de los horarios) y el dilema suele traducirse en malestares corporales para el trabajador y diversas formas de conflicto familiar, particularmente con los hijos.

Hay trabajos que implican una gran valorización social. Otros por el contrario, aparecen como muy rechazados y en ocasiones hasta denigrados (por ejemplo ciertas tareas de limpieza y sepultureros). El valor asignado socialmente a un trabajador (que no se mide por el sueldo, sino por el prestigio y la imagen) revierte sobre el psiquismo del trabajador: lo eleva o lo descende. En términos teóricos, expande o colapsa el narcisismo (la autoestima).

Hay otros trabajos en los cuales surgen lazos afectivos con los compañeros. Los compañeros se han convertido en amigos y con ello se da una comunicación profunda. Por supuesto, este elemento constituye un importante factor de satisfacción y crecimiento, por consiguiente de salud mental. Pero también, hay trabajos que se desarrollan en un clima de aislamiento (por característica de la tarea, por el ruido, por la tensión o por la rotación de los turnos) o de relaciones humanas muy ambivalentes (por ejemplo los operarios de una línea de montaje, o los ejecutivos de una gran empresa).

Esta situación incrementa la tensión psíquica y su consecuencia más frecuente es la emergencia de enfermedades psicosomáticas. El rasgo esencial de las relaciones humanas es que surgen a raíz del trabajo realizado en común, en especial de la cooperación entre iguales y de la supervisión, pero también llevan aparejados elementos de sociabilidad ajenos al trabajo. La sociabilidad

que acompaña a la vida laboral no sólo aumentan la satisfacción en el trabajo, sino también los vínculos entre las personas en los que se fundan la cooperación y el apoyo. Todo esto revierte en beneficio de la productividad y de la afectividad (Henderson y Argyle, 1985, citado en OIT. 1954).

Sin embargo no hay que olvidarnos que es necesario existan líneas de supervisión que se encarguen de cuidar la forma como se realiza el trabajo, así como de organizar el mismo, pero respecto a la forma como se realiza la SUPERVISION EN EL TRABAJO se plantea otro tipo de problemática.

La supervisión es a menudo una relación difícil y conflictiva, lo que no impide que los supervisores tengan la capacidad de resolver problemas concretos de sus subordinados y también la de prestarles apoyo emocional; a veces reciben una formación para desarrollar sus capacidades como interlocutores y en otras ocasiones pueden basar su comportamiento con los subordinados en el ejemplo de sus propios superiores (Herbert, 1981).

Algunos estilos de supervisión ejercen una influencia óptima en la productividad y en la satisfacción en el trabajo de los subordinados. La participación y los métodos democráticos de persuasión constituyen un ejemplo excelente de un estilo social cooperativo que resulta efectivo.

Sin embargo, con antecedentes en nuestra tradición laboral donde el dueño de todo, albergaba todo el poder y todo el saber, los trabajadores debían obedecer y cumplir órdenes; y a cambio recibían protección, casa y en el caso de no aceptar las divergencias equivalía a quedar en el desamparo, el trabajador y su familia. De aquí la conducta de quedar bien con el de arriba, y la de éste de manipular, aprovechar y mantener la relación de dependencia.

Con lo anterior y anexando el bajo concepto que tenemos los mexicanos de lo nuestro, se dificulta que los patrones, valoren a quienes dedican sus esfuerzos para el logro de los objetivos de la empresa: “para eso se les paga”, dicen,

reforzando la creencia de que lo único que una persona puede obtener por su trabajo es dinero.

El liderazgo que se ejerce es de tipo autoritario o paternalista que mantiene al personal en actitud de dependencia y de inferioridad y menosprecia sus habilidades. Este liderazgo lo hemos aprendido muy bien desde épocas prehispánicas.

Se abusa del poder económico, de los patrones culturales de obediencia, de la necesidad de ser aceptado, el concepto de respeto a la autoridad y del sometimiento. Existe la idea equivocada de que para lograr que las personas trabajen bien, hay que manipularlas, hacerles creer en promesas falsas, como el jinete que usa una vara con una zanahoria en un extremo y que la coloca frente al animal para que camine.

En muchas empresas mexicanas existe gran cantidad de normas, políticas, reglas y procedimientos, a los que se les da demasiada importancia, convirtiéndose muchas veces en los objetivos mismos de la empresa, desplazando lo fundamental, que es el cumplimiento de metas, el mejoramiento de la calidad, el aumento de la productividad y el valor mismo de los productos o servicios que resultan del trabajo.

Asimismo, cantidad de sanciones y castigos para los que violen las normas y reglas; en contraste muy pocas formas de reconocimiento al esfuerzo. Se olvida que los verdaderos factores motivadores son, como lo ha comprobado el doctor Herzberg (1959, citado en Smith, 1988) el reconocimiento, el logro, el progreso, el crecimiento y en general los factores intrínsecos al trabajo. Estos son los factores necesarios para una organización sana pero no son motivadores intrínsecos.

Encontramos que la empresa privada se ha caracterizado por un liderazgo autoritario. En consecuencia las acciones y reacciones de los trabajadores se da mayor productividad pero más insatisfacción personal por la presión que

ejerce el líder autoritario; a la larga también disminuye el rendimiento y crece el resentimiento y la oposición en el trabajo, que de ella se deriva.

Las comunicaciones son descendentes y verticales, lo que incrementa la dificultad de la integración de equipos, de la percepción completa de los objetivos y el involucramiento de los trabajadores en los procesos productivos. El resultado es la competencia interna y el trabajo poco significativo, monótono y descuidado (Rodríguez, 1992).

Encontramos además de lo anterior otro problema significativo relacionado al trabajo, el cual tiene que ver con los INGRESOS, que percibe el trabajador de sus jornadas laborales.

La insuficiencia del sueldo y/o prestaciones puede llevar a una confusión subjetiva del trabajador: trasladando un resentimiento al objeto del trabajo no al beneficio de su servicio. De esta forma se crea un conflicto secundario que incrementa la vivencia de insatisfacción.

Horwitz (1974), menciona que si los ingresos económicos de una población no alcanzan para cubrir satisfactoriamente las necesidades básicas de sus habitantes, es de esperar que los salarios alcancen sólo para mantenerlos en niveles de una precaria subsistencia. (Horwitz, citado en Vega y Francos, 1987).

Esta circunstancia determina que existan, entre otros problemas, índices muy elevados de desnutrición, viviendas inadecuadas y educación insuficiente; tanto así como para poder afirmar que no es posible que esa gente tenga formas de vida, y aspiraciones, que les permitan tener algún bienestar en el presente, o esperanza en el futuro; y es, en estas condiciones, como se originan y mantienen las altas tasas de incidencia y prevalencia de toda clase de enfermedades, con la consecuente disminución de la energía humana y de la producción económica (Winslow, citado en Vega y Francos, 1987).

De esta manera se puede inferir claramente la importancia que tiene el aspecto económico para la salud, tanto en poblaciones como de los individuos, por lo que está como un estado variable que debe estar constantemente cultivada, protegida, fomentada, siendo factores importantes para lograr un buen nivel de vida y la mejor calidad posible del medio ambiente en que se vive.

Otra condición que sin duda afecta más seriamente a la salud es la desocupación y el subempleo, ya que los trabajadores cesantes pueden pasar varios meses sin tener acceso ni a un trabajo ni a un ingreso mínimo.

Ante esta situación el trabajador cesante se desespera, deprime y busca escapar ya sea en el consumo del alcohol, drogas o incorporándose al mercado de trabajo informal, a la mendicidad o a la delincuencia. Aumentan los problemas físicos y emocionales, especialmente la inseguridad, la depresión, la apatía, como también se ha observado una mayor agresividad. Algunos estudios han demostrado en población cesante un fuerte aumento de trastornos psiquiátricos.

Por otra parte, los trabajadores cesantes son presa fácil de la sobreexplotación en condiciones de elevado riesgo, en variado tipo de empresas, como también de manipulación de aparatos ideológicos que buscan interferir en la unidad sindical y política de los trabajadores (esto puede crear sentimiento de culpa y mayor depresión).

Con la situación de ingresos aparecen también, la significativa reducción del salario real de los trabajadores lo cual obliga a reducir el consumo básico familiar y esta situación ha expuesto a los trabajadores a tener que aceptar una mayor carga de trabajo como forma de compensar el bajo salario de la jornada (horas extras, pago a destajo, supresión de vacaciones, entre otros). Esto necesariamente se traduce en mayor grado de fatiga física y mental, accidentes y sobre exposición a contaminantes ambientales de todo tipo en el lugar de trabajo (Novick, 1984).

## EL TRABAJO FEMENINO

Esta misma crisis en la que vivimos nos ha obligado a que muchas mujeres tengan que realizar trabajos fuera de la casa, ya sea como obreras, empleadas y/o profesionistas. Sin embargo, las condiciones en las que se emplea no son en la mayoría de los casos las más adecuadas.

En lugar de que ellas lleven a cabo actividades agradables que les permitan su realización como seres humanos, sucede en muchas ocasiones lo contrario, es un trabajo enajenante, mal remunerado, que muchas veces se efectúa en lugares insalubres o existe hostigamiento sexual y que no permite la superación intelectual y espiritual de las personas.

Al terminar la jornada de trabajo en el campo, fábrica u oficina, la mayoría de las mujeres tienen que enfrentar otra jornada laboral en su casa “el hecho de que el trabajo doméstico sea invisible y por consiguiente exento de valor económico, explica que se considere lo más natural del mundo que la mujer que trabaja se encargue sola de la segunda jornada de trabajo (Elu, 1975).

Como se viene observando existen una serie de eventos que están indirectamente relacionados con el trabajo de la mujer, que tienen conexión con problemas laborales, como por ejemplo son las consecuencias sobre su función reproductora, lo cual puede acarrear riesgos en el embarazo, parto al crecimiento y desarrollo de los hijos (mayor frecuencia de abortos, partos prematuros, destete precoz, abandono de la protección y vigilancia de los niños).

Además acarrea cansancio físico y trastornos musculoesqueléticos incapacitantes, que en lugar de convertirse en una experiencia gratificante y con profundo sentido de realización personal pueden afectar negativamente, convirtiéndose en una fuente de estrés, lo cual puede afectar directamente al sistema inmunitario disminuyendo la resistencia a las infecciones, por lo que estas observaciones pueden ser consideradas como un factor de riesgo durante sus actividades laborales (Samuel, 1986 citado en Segura 1992).

Otro punto característico en las mujeres que trabajan, según Espinoza (1992) es el sentimiento de culpa cuando se encuentra ante la disyuntiva de fungir como madre, esposa o trabajadora, por lo que en ocasiones por diversas situaciones es difícil de compaginar dichas funciones y se verá en la necesidad de priorizar. Esta es la característica que tienen en común las mujeres en etapa productiva que por situaciones ajenas a su voluntad han vivido solas la responsabilidad de sostener a uno o varios hijos para lo cual tuvieron que elegir entre dar ternura y compañía a salir a la calle a buscar trabajo para su manutención, dejando estos a cargo de algún familiar o de una institución.

Se ha corroborado que esta situación al paso de los años va a generar conflictos intracíclicos, ya que se lamentan por no haber podido disfrutar la infancia ni la adolescencia de sus hijos, esto aunado a que si por algún accidente, los hijos sufren alguna enfermedad ya sea física o mental, las madres inmediatamente se culpan por no haber estado a cuidado directo de estos, adjudicándose asimismo, la responsabilidad total de dichas circunstancias, aunque también otras podrán sanar su sentimiento de culpa y quedarse con la idea de haber podido coadyuvar su trabajo al desarrollo de sus hijos para que se conviertan en sujetos felices y productivos.

En general estas mujeres que no lo gran sanar estos sentimientos, presentan cuadros característicos de depresión, ya que presentan llanto frecuente, aparentemente, sin causa alguna, tristeza acentuada, fatiga constante, insomnio y en algunos casos manifiestan sus conflictos mediante somatizaciones como son cefaleas, vértigos, trastornos digestivos y músculos esqueléticos, etcétera. Son mujeres que viven atormentadas por las huellas del pasado y que se siguen cuestionando la razón de su existencia, ya que como madres en algunos casos no fue reconocido ni valorado su esfuerzo, al contrario, recibe de sus hijos reproches e indiferencia.

Además muchas de ellas tampoco cuentan el apoyo de un hombre a su lado, o si éste existe, no reconoce el esfuerzo llevado a cabo por ellas. Las culpan por

los diversos acontecimientos negativos por lo que haya atravesado la familia y por último, como sujetos deseantes nunca se atrevieron a reconocer ni a expresar sus propios deseos.

Las mujeres que presentan este tipo de sentimientos y que han acudido con psiquiatras o psicólogos, se les ha ofrecido tratamiento con base a antidepresivos, y junto con los psicofármacos se les ofrece un plan psicoterapéutico, en el cual se tendrán que enfrentar con ellas mismas, al volver a recordar y vivir toda su historia, tratando de que con el paso del tiempo puedan despojarse de una carga tan pesada como es la culpa y todas aquellas representaciones del pasado que aún en la actualidad siguen dirigiendo sus vidas.

Cuando las mujeres u hombres trabajadores traen consigo una serie de situaciones causantes del desequilibrio de la personalidad, éstos pueden conducirlos de forma tanto consciente como inconsciente, a la autodestrucción generando con esto los ACCIDENTES LABORALES.

Lo anterior puede explicarse en los aparentes accidentes intencionados en los que el empresario considera que el trabajador se accidentó con plena consciencia, con el propósito de conseguir una incapacidad total o parcial. Este criterio ignora la parte subjetiva de la mentalidad del trabajador con la que puede explicarse varias razones inconscientes.

Otro origen inconsciente de los accidentes tiene lugar como parte de un proceso de presidium utilizado como un intento de castigar al sujeto contra los que tiene un resentimiento grave. Se observan individuos que constantemente parecen ser víctimas de desastres constantes y continuos, personas a las que les parece que nada les sale bien y es porque de esta manera están dirigiendo su propia muerte emergiendo victoriosamente de ella a costa de sufrimiento.

Un tercer caso de los accidentes de trabajo parece ser el de una serie de acción substitutiva inconsciente de una protesta manifestada de un modo

consciente contra las inhumanas condiciones de trabajo. Y por último existen casos que parecen tener un origen consciente porque el trabajador acepta plenamente el origen del accidente como una responsabilidad propia debida a su distracción, su indiferencia, a su falta de cuidado. Pero aún en estos casos se deben considerar que existen amplios elementos de muy diversos tipos, tales como podrían ser los materiales, herramientas y máquinas de trabajo, situaciones laborales, condiciones de trabajo y de manera especial el comportamiento humano, tal vez siendo el elemento más complejo.

La tradición en seguridad industrial, indica que en la medida que se establezcan las condiciones adecuadas de trabajo, que se adapten las máquinas y herramienta a la dimensionalidad humana se reducirían los siniestros; sin embargo, el hombre es el que mantiene y propicia las condiciones de trabajo por lo que siempre estará implícito en los siniestros, de aquí que se debe de buscar más arduamente las fallas de comportamiento que producen los accidentes.

Hasta hace poco se tiene la preocupación por investigar las conductas riesgosas que inciden directamente en la ocurrencia de siniestros, mencionando en este capítulo algunas de ellas como son: Fatiga, la atención y las emociones.

Sobre la primera que es la **fatiga**, Peniche (1985) encontró que este es uno de los aspectos humanos que aparecen con relativa frecuencia en la ocurrencia de siniestros, debido a que la actividad continua en el trabajo en ciertas tareas, conducirá a una reducción de la capacidad para el desempeño adecuado. Conductual y operacionalmente, la fatiga significa una disminución del rendimiento; una pérdida de la capacidad de producción y que se manifiesta en términos de volumen, precisión, frecuencia, cantidad y/o calidad; es decir, la fatiga es una reducción de la capacidad en el desempeño del trabajador.

La fatiga desde el enfoque psicológico, involucra la presencia de sensaciones de agotamiento y cansancio, que casi siempre son acompañadas de

alteraciones fisiológicas y/o vegetativas; esta condición se acompaña también de ansiedad, sentimientos de frustración y aburrimiento.

Para entender mejor este proceso, debemos hacer la diferencia de las dos formas típicas de la fatiga: la aguda y la crónica. La fatiga aguda es provocada por el trabajo manual generalmente acompañada de dolores musculares, en este caso, la pérdida de eficiencia es pasajera y usualmente se recupera tras un periodo de reposo.

La fatiga crónica principalmente ocurre debido a un proceso de acumulación de esta, generalmente se manifiesta por la irrupción espontánea de conductas no deseables que el trabajador no puede controlar y que por lo regular levan a cometer errores que afectan su trabajo que es un problema primordialmente psicológico, caracterizado por aburrimiento, rechazo a la tarea, pérdida de iniciativa, abulia, apatía, negativismo, depresión y una ansiedad flotante progresiva; síntomas que en la medida que la fatiga se identifica, también se incrementan.

Muchas veces estos síntomas se acompañan de disfunciones orgánicas tales como hipertensión, taquicardia, trastornos gastrointestinales, gastritis e incluso síntomas más complejos como migrañas y neuritis, así como trastornos neuromusculares. La manifestación externa de la fatiga crónica revista la forma de una neurosis de ansiedad bien desarrollada.

Los diferentes tipos de actividad y condiciones de trabajo van a producir diferentes formas de fatiga. Una de las explicaciones más aceptadas actualmente es que la fatiga resulta de conflictos y frustraciones personales del trabajador, motivadas por la exposición a las condiciones de trabajo inadecuadas y rechazadas emocionalmente por él. Aunado a esta situación, debemos considerar que la tensión y el estrés influyen en forma importante sobre la fatiga cuando el trabajador se ve sometido a presiones constantes y sistemáticas.

Otro aspecto que no debemos olvidar es la intervención de la emotividad en la producción de la fatiga, la ansiedad tal vez es el proceso psicológico que desorganiza y deteriora con más amplitud la actividad productiva de los trabajadores, tanto en el aspecto motriz como en el intelectual, ya que un trabajador ansioso tenderá a fatigarse rápidamente, lo que entorpecerá su rendimiento al incrementar sus errores.

Existe otro factor denominado fatiga de la habilidad, que ocurre cuando los trabajadores son sometidos a largas jornadas de trabajo ininterrumpidas, lo que les conduce no solo a la fatiga sino al agotamiento. La presencia de la fatiga dentro del ámbito laboral es fuente de innumerables dificultades, siendo su principal consecuencia la producción de siniestros. Su alta frecuencia en el escenario laboral es síntoma de que la salud mental de la empresa es deficiente.

El segundo punto es la **atención**, el cual es un proceso psicológico que interviene en la mayor parte de las actividades humanas. Tiene una función electiva y selectiva de los estímulos del medio ambiente. El trabajador para poder emitir conductas adecuadas requiere de la discriminación adecuada para ello. Debe discriminar cuándo emitir u omitir un acto, debe coordinarse con otros; en este sentido, está atento a las señales del medio ambiente, para atender un estímulo cuando es debido, con cualquier falla se verá afectado por otros procesos como la ansiedad y la presencia de estímulos intensos.

En este proceso juegan un papel importante las funciones sensoriales, cualquier déficit y falla en determinado trabajo pueden ser definitivos. La disminución de la agudeza sensorial, especialmente la agudeza visual, impide distinguir ciertos estímulos del ambiente que son señales de peligro y esto será origen de siniestro. Otras modalidades sensoriales de importancia son la audición, el olfato, las modalidades cutáneas, tales como la presión, temperatura y dolor. También es de mencionarse el equilibrio.

Como puede apreciarse, la disponibilidad y habilidades sensoriales son muy importantes en la ejecución de determinados trabajos, especialmente donde hay que identificar ciertos estímulos para suspender o emprender una acción.

Otro aspecto importante relacionado con la atención, es la presencia de estímulos distractores que atraen la atención del trabajador en momentos de ejecución de actividades con alto riesgo que demanda alta concentración. Dentro del renglón de la atención, encontramos otro aspecto interesante, que es la relación entre las capacidades perceptuales y motriz, ya que la falta de coordinación entre estas es causal de accidentes.

La habituación es otro factor predisponente a la siniestralidad, pues la familiarización con el estímulo provoca que éste pierda el valor discriminativo para las señales de peligro y condiciones de trabajo, que en una y otra forma son efectos nocivos de la rutina sobre el nivel de atención. Cuando falla este sistema de discriminación llevará al trabajador a cometer errores.

Y finalmente **las emociones** se refieren a las reacciones neurovegetativas y glandulares del organismo ante los estímulos de tal manera que a lo largo del tiempo, el organismo desarrolla reacciones específicas hacia determinados estímulos. Por lo que un estado emocional intenso es un elemento perturbador y desorganizador de la conducta, que al afectar al trabajador lo lleva a cometer más errores y por tanto a incrementar los riesgos de trabajo.

Un estado emocional es la depresión caracterizada por la pérdida de autoestima, sentimientos de minusvalía y sentimientos de culpa. La agresión es otro estado emocional, que consiste principalmente en sentimientos de autoafirmación, hostilidad y acciones punitivas hacia los demás y el ambiente en general. Sus manifestaciones son amplias y diversas que van desde simples gestos, poses, palabras, hasta actos destructivos de la integridad física de personas y/o objetos.

En general la agresión se incrementa con la frustración, la que por lo regular se identifica con la empresa, ámbito laboral y personas que lo integran. La simple inestabilidad emocional es causante de siniestros, ya que esta inestabilidad acompaña los actos laborales del trabajador lo que lleva a desempeñar sus labores en forma inestable y discontinua.

El trabajador hábil en el control emocional, atenuará la respuesta e incluso la postergará para situaciones más apropiadas para su expresión. Por lo que el control emocional debería ser un elemento de especial interés para los responsables de la seguridad en la empresa.

La ansiedad es un proceso que provoca desorganización en la conducta por lo tanto, lleva al trabajador a cometer errores que lo exponen a sufrir un siniestro. La angustia o ansiedad se caracteriza fundamentalmente por la aprehensión (el trabajador se siente amenazado); percibe amenazada su integridad. Esta puede ser incrementada por diversas condiciones, tales como, la competitividad, ritmo de trabajo, inadecuadas relaciones interpersonales, presencia de conflictos y estímulos incompatibles con la ejecución de tareas y problemas de autoridad, etcétera.

## **CAPITULO III**

### **FUNDAMENTACION METODOLOGICA**

## PLANTEAMIENTO Y JUSTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La calidad de vida se encuentra estrechamente vinculada con el desarrollo de un país, por lo que la salud, tanto física como mental, de los trabajadores es de vital importancia para que pueda existir dicho progreso.

Para evitar resultados contrarios se deben contar con condiciones de trabajo óptimas, las cuales permitirán que los recursos humanos desarrollen sus aptitudes y capacidad creadora al cien por ciento.

En todos los medios científicos y técnicos relacionados con las áreas de salud y trabajo se admite actualmente que los trastornos psíquicos derivados de las condiciones de trabajo van transformándose paulatinamente en uno de los grandes problemas sanitarios de la actualidad y probablemente en el mayor futuro (Matrajt,1992).

Como todo gran problema sanitario, éste lleva a la necesidad de una intervención (limitada) a la investigación del problema con el fin de detectar las variables del clima organizacional que pueden afectar a la salud mental de los trabajadores.

## INTERROGANTES

En esta investigación no se plantean hipótesis, sino interrogantes como las siguientes:

- 1.- ¿Cuál es la salud mental que prevalece en los trabajadores de la empresa Pegaso?
- 2.- ¿Cómo perciben los trabajadores su ambiente laboral?
- 3.- ¿Existe relación entre el clima organizacional y la salud mental de los trabajadores?

## OBJETIVO ESPECÍFICO

Determinar que factores del ambiente laboral son los que afectan la salud mental de los trabajadores.

## VARIABLES

Las variables observadas para la investigación de campo toman en cuenta los siguientes aspectos.

Dependiente: salud mental

Independiente: clima organizacional

## DEFINICION CONCEPTUAL

Ambiente Laboral.- Es un componente multidimensional de elementos, que puede descomponerse en términos de estructuras organizaciones -tamaño de organización, modos de comunicación y estilos de liderazgo de la dirección, etcétera- elementos que al sumarse constituyen un clima particular que posee sus propias características y que en cierta forma representa la personalidad de una organización e influye, por consiguiente el comportamiento del individuo (Brunet, 1987).

Salud mental. Estado de bienestar emocional producido por la adaptación del individuo a la realidad externa y que tiene como manifestación la capacidad de establecer buenas relaciones interpersonales productivas y estables (Martín 1985).

## DEFINICION OPERACIONAL

Ambiente Laboral. Son todas las características -tamaño de organización, modos de comunicación, estilos de liderazgo de la dirección, adecuada iluminación y ventilación, además de suficientes y apropiados instrumentos

materiales- que componen de manera particular una organización, las cuales influyen en la conducta de los que ahí laboran.

Salud mental. Optima capacidad del individuo de poder cubrir todas sus necesidades tanto físicas-biológicas como psicosociales de una forma estable.

## SUJETOS

Se obtuvo una muestra aleatoria de 50 sujetos del turno matutino, empleados de la empresa del sector privado Pegaso, SA de CV, conformada con las siguientes características:

## MUESTREO

Para la elección de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico de tipo intencional, ya que se retomó una muestra pequeña y específica de la población para confirmar nuestras variables.

## TIPO DE ESTUDIO

Se llevó a cabo un estudio exploratorio con el fin de identificar los efectos del ambiente laboral en la salud mental (Grados, 1985).

## INSTRUMENTO Y/O MATERIAL (ES)

Se realizaron dos cuestionarios: uno para detectar trastornos de salud mental y otro para detectar la percepción de los ambientes laborales.

Para el primer cuestionario nos basamos en uno diseñado por el Centro Comunitario de la Facultad de Psicología de la UNAM y por la escuela de Salud Pública de la Secretaría de Salud (1980) y adaptado por el Departamento de Investigación Educativa del CECyT “Narciso Bassols” del IPN (1984) y el segundo retomamos la escala de Clima Social en el Trabajo (WES) forma R

(real) (Moos, 1989) para centros de trabajo, que evalúa la percepción de las características de funcionalidad para centros de trabajo.

El cuestionario de Salud Mental se conformó de 24 ítems, teniendo como objetivo conocer la salud que prevalecía en la comunidad laboral, organizándolo en la evaluación estructurada del alcoholismo, neurosis, epilepsia, psicosis, farmacodependencia, psicopatías, y trastornos de personalidad.

El cuestionario de ambientes laborales de 36 ítems mide aspectos como condiciones psicológicas, supervisión y autoridad, comunicación, ambiente físico, desarrollo, seguridad e higiene, relaciones interpersonales y sueldo. Ambos dirigidos a trabajadores desde los 18 años de edad. (ver anexo). Donde el examinado debe responder a las preguntas formuladas con alternativas de si o no, la misma que son puntuadas de acuerdo a los criterios previamente establecidos.

Además en el interrogatorio se solicitaron otros datos como edad, sexo, estado civil, escolaridad, lugar de trabajo, puesto y sueldo. Intenta medir las necesidades de logro, poder y afiliación así como el nivel de motivación general.

## PROCEDIMIENTO

El procedimiento para la obtención de los datos fue el siguiente:

Se aplicó la técnica de cuestionario a una muestra de trabajadores del sector privado [empresa Pegaso] durante su horario y en su área laboral, lo cual se efectuó de forma colectiva, dentro de un lapso autorizado por las autoridades correspondientes.

Los instrumentos utilizados en la investigación se aplicaron dentro de las instalaciones de la empresa manufacturera Pegaso. Dicho centro se dedica a la producción de artículos de oficinas como engrapadoras, perforadoras y

carpetas, entre otros. Dentro de la organización existen diversos departamentos que llevan a cabo desde la realización de las materias primas hasta los terminados.

Estos departamentos son:

- Armado 1 y 2 (el primero conformado por 11 personas y el segundo, por cinco trabajadores).
- Maquinado (integrado por 19 trabajadores), y
- Troquelado (con 15 personas).

### ANALISIS ESTADISTICO

Los resultados de la aplicación de la técnica de cuestionario, se tabularon y analizaron con base en los métodos de la estadística descriptiva y se representa en gráficas. Posteriormente se analizó el análisis estadístico sobre la base de la correlación de Pearson, para calcular el coeficiente de correlación estadística entre las variables.

## **Resultados**

## RESULTADOS

En este capítulo analizaremos los resultados obtenidos en los cuestionarios para detectar los problemas sobre los ambientes laborales y la salud mental de los trabajadores, de la industria Pegaso S. A. de C. V.

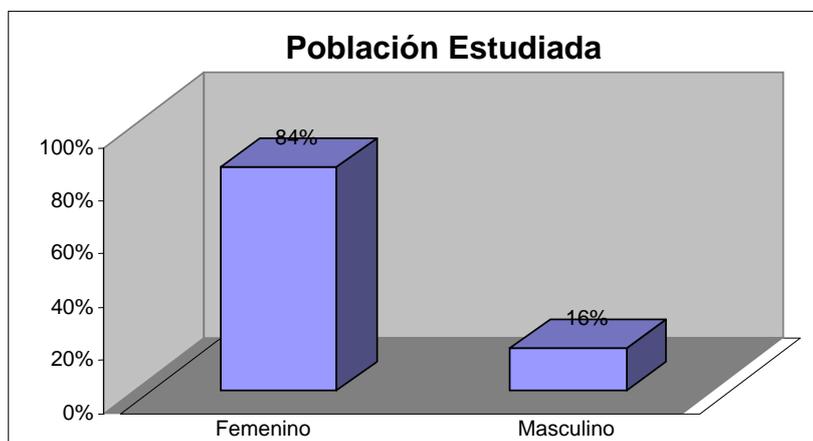
Estos resultados fueron obtenidos en la aplicación de los cuestionarios aplicados a 50 personas del turno matutino de la industria antes mencionada; así mismo se administraron preguntas del cuestionario que evaluó los ambientes laborales y preguntas que analizaron la salud mental, y de estas se invalidaron algunas preguntas por no responder al mínimo esperado.

A continuación se reportan en las siguientes gráficas las características demográficas como factores económicos-sociales encontrados en la muestra. Donde observamos que la mayoría de la población (84%), es del sexo femenino, predominando un rango de edad de 37 a 42 años (30%), solteras (58%), con una escolaridad de primaria incompleta (38%) sin hijos (26%), pero con al menos dos dependientes económicos(34%), y una antigüedad de cero a 15 años de labor en dicha empresa.

## SEXO

Nuestra investigación fue realizada con una población conformada por un 84% de mujeres, y solo un 16% de hombres.

Gráfica núm. 1

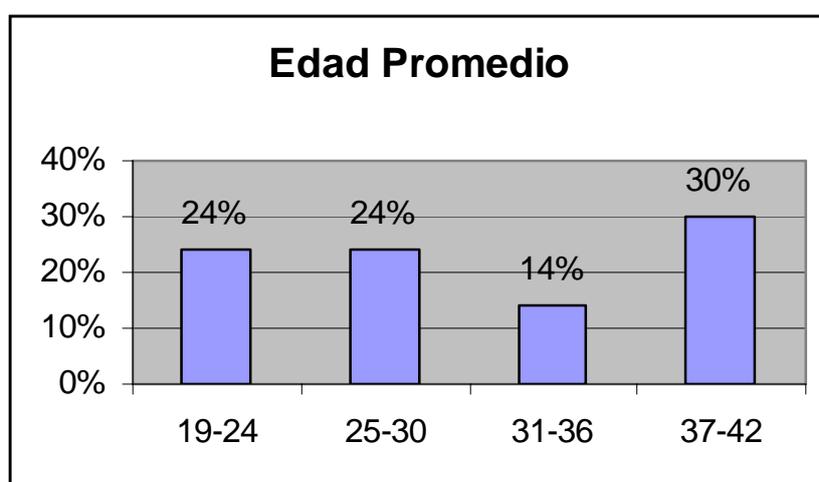


## EDAD

Con respecto a la edad, la muestra se integró por 50 sujetos de entre 19 y 52 años, en el cual el promedio de edad fue de 32.7 años.

Dividido en rango, encontramos que el 24% se encuentra entre la edad de 19 a 24 años, con el mismo numero de casos de 25 a 30 años. Un 14% entre los 31 a 36 y el 30% entre 37 a 42 años, y finalmente 8% de 43 a 48 años.

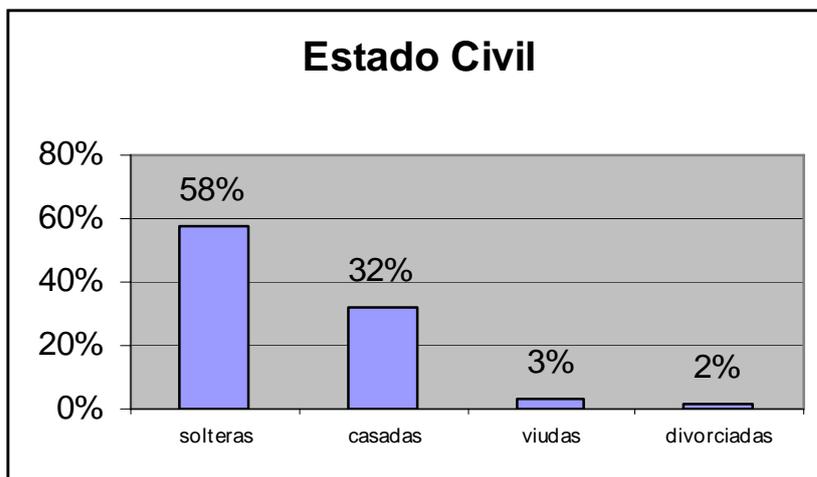
Gráfica núm. 2



## ESTADO CIVIL

Con respecto al estado civil, se contó con 58% de personas solteras, siendo éstas mayoría, seguidas por un 32% de casadas, con el 3% de viudas y el 2% divorciadas.

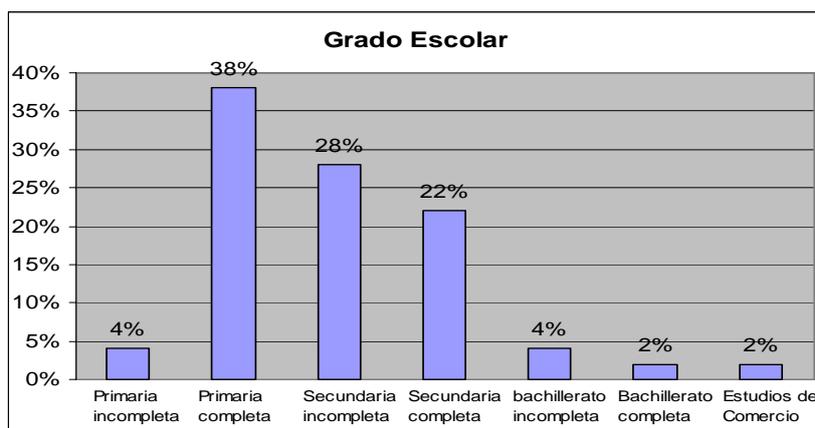
Gráfica núm. 3



## GRADO DE ESCOLARIDAD

Del total de la muestra se encontraron el 4% con primaria incompleta, el 38% con la primaria completa, un 28% con estudios de secundaria incompletos y 22% terminaron la secundaria, solo un 4% cuenta estudios de bachillerato incompleto y un 2% terminaron su bachillerato o una carrera técnica.

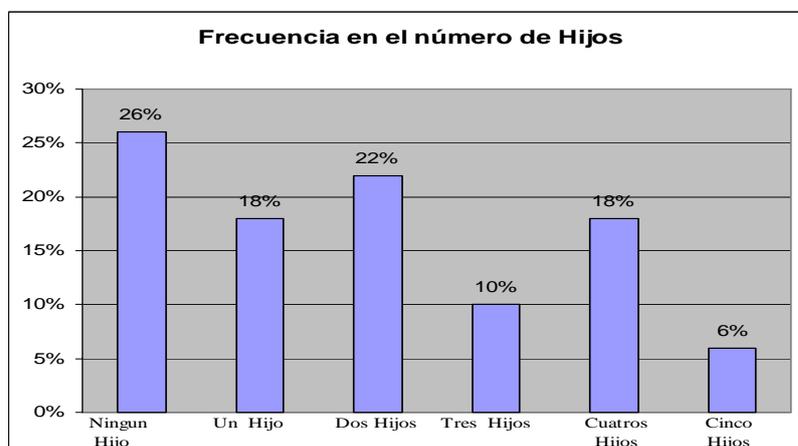
Gráfica núm. 4



## NUMERO DE HIJOS

De la muestra total de la población el 26% no tiene hijos, un 18% tiene solo uno, el 22% con dos hijos, 10% tiene tres, 18% tiene cuatro y 6% cinco hijos, que fue el máximo de hijos encontrado.

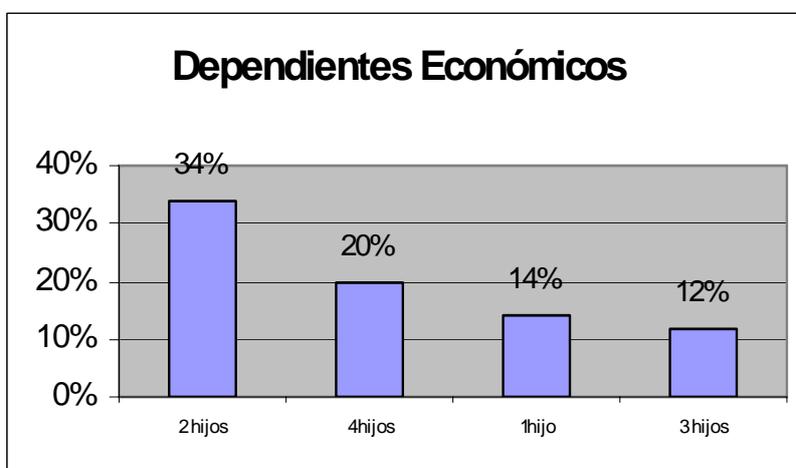
Gráfica núm. 5



## DEPENDIENTES ECONOMICOS

En este punto donde investigamos los dependientes económicos que tienen los trabajadores, nos indican que la mayoría reportan 2 personas que dependen de ellas económicamente reflejado en un 34% de la población, seguido con 20% de una dependencia económica de 4 personas, continuando con 14% de un solo dependiente, (ya que algunas de ellas son madres solteras) seguido por 12% que dependen 3 personas, y un 8% de ellos tienen a 5 personas a quien mantener, finalmente con un 6% localizamos a los extremos, quien dependen 6 personas de ellos o quien no tiene ningún dependiente económico.

Gráfica núm. 6

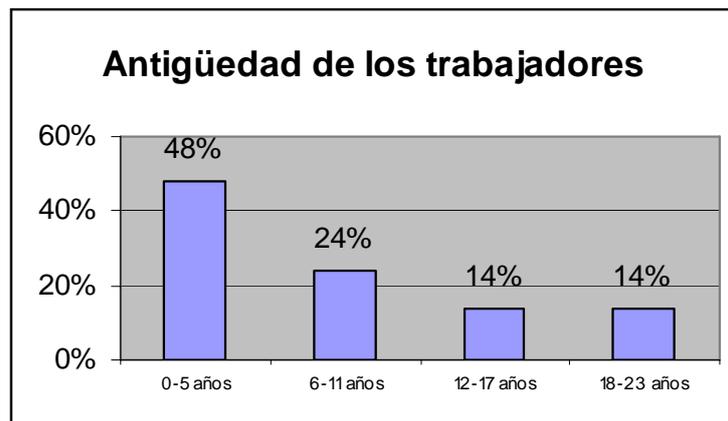


## ANTIGÜEDAD DE LOS TRABAJADORES

En lo que se refiere a la antigüedad de los trabajadores en dicha empresa, se encontró que el promedio de los trabajadores es de 7 años 6 meses.

Dividido en rangos de antigüedad, encontramos un 48% de 0 a 5 años, un 24% de 6 a 11 años laborando y 14% de 12 a 17 años lo mismo de un rango de 18 a 23 años de antigüedad en su lugar de trabajo.

**Gráfica núm. 7**



A Continuación realizaremos el análisis de las diferentes variables de estudio, que resultaron significativas a través del análisis estadístico realizado.

### **CORRELACIÓN DE LAS VARIABLES DE LAS PRUEBAS DE AMBIENTES LABORALES Y SALUD MENTAL**

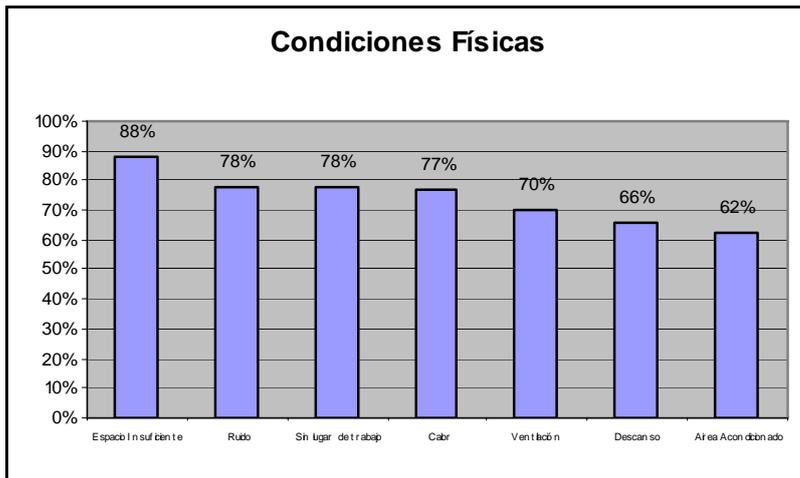
En la presente tabla se observa el análisis estadístico realizado sobre la base de la correlación de Pearson, para calcular el coeficiente de correlación estadística entre las variables del cuestionario sobre ambientes laborales y salud mental, de las cuales se localizó una correlación significativa entre las variables sueldo y psicosis trastornos de la personal y drogadicción.

Variables de la prueba de ambientes laborales	Variables de la prueba de salud mental			
	Neurosis	Psicosis	Trastornos de la personalidad	Drogadicción
Autoridad	-.0827 P= .568	.1566 P=.277	.0537 P=.711	.0700 P=.629
Condiciones físicas	.2626 P=.065	<b>.3674</b> <b>P=.009</b>	.0324 P=.823	-.0496 P=.732
Condiciones psicológicas	.0836 P= .564	.1966 P=.171	.0966 P=.505	-.0172 P=.906
Desarrollo	<b>.0268</b> <b>P=.038</b>	.1330 P=.357	.1599 P=.267	.1773 P=.218
Seguridad en el trabajo	<b>.2949</b> <b>P= .038</b>	<b>.2758</b> <b>P=.053</b>	.1447 P=.316	-.1483 P=.304
Relaciones interpersonales	-.1652 P=.252	.0267 P=.854	-.0567 P=.696	-.0446 P=.758
Sueldo	.2320 P=.105	<b>.3409</b> <b>P=.015</b>	<b>.4640</b> <b>P=.001</b>	<b>.3049</b> <b>P=.031</b>

## AMBIENTE FISICO

En la investigación del ambiente físico, los resultados se concentraron de la siguiente forma: La deficiencia en espacio es donde se tiene más problema reportado con un 88%, seguido por un molesto ruido y sin lugar suficiente para trabajar, ambos con 78% de reporte, existiendo además demasiado calor en su área 77% lo notifica el personal, siguiéndole la poca ventilación 70%, además los trabajadores informan que no tienen un periodo de descanso apropiado con 66% y por último notifican la falta de aire acondicionado apropiado con un 62%.

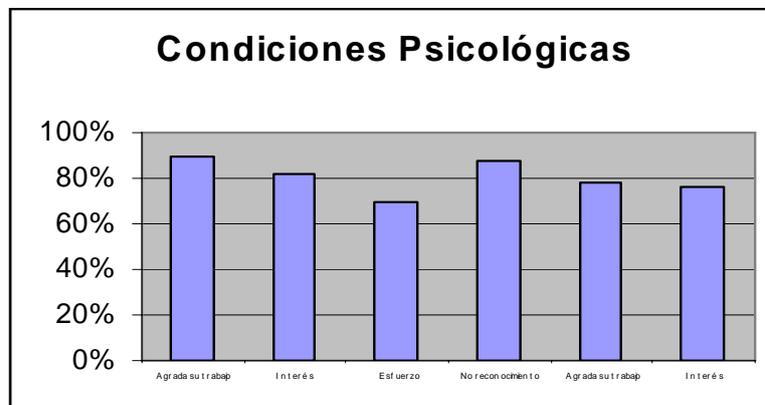
Gráfica Núm. 8



## CONDICIONES PSICOLOGICAS

Gráfica núm. 9

En esta gráfica observamos que un 90% de los trabajadores respondieron que su trabajo es agradable, un 82%, lo siente de su interés, y solo un 70% se esfuerza en realizarlo lo mejor posible, pues sienten que sus labores no son reconocidas, mencionándolo un 88%, lo que hace que no trabajen con entusiasmo reportándolo 59% de la población, y solo un 40% no se siente orgulloso de su organización.

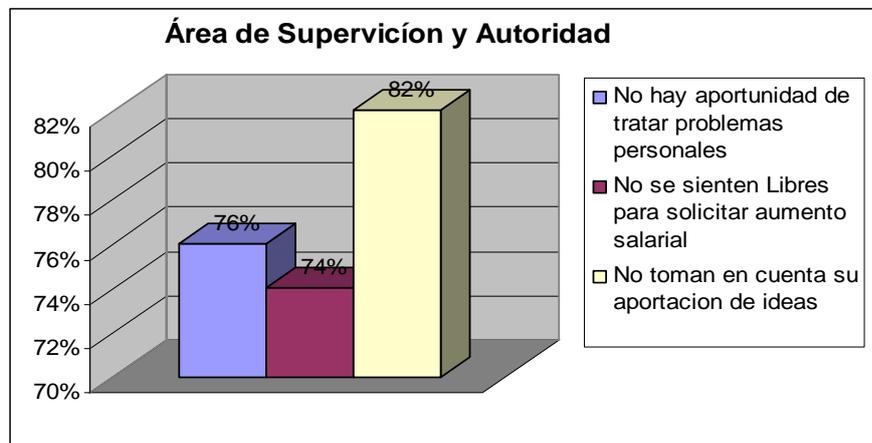


En cuanto a las condiciones se observó que la mayoría de los trabajadores (le asignan un factor) informan que hay factores que se entrecruzan, ya que mientras su trabajo es agradable, sienten un interés por él y tratan de esforzarse en la realización de este; por otra parte no sienten la importancia por parte de la empresa, el reconocimiento, lo que los hace cumplir con las tareas sin gran entusiasmo ni orgullo.

## SUPERVISION Y AUTORIDAD

Grafica núm. 10

No hay oportunidad de tratar problemas personales	76%
No se sienten libres para solicitar aumento salarial	74%
No toman en cuenta su aportación de ideas	82%

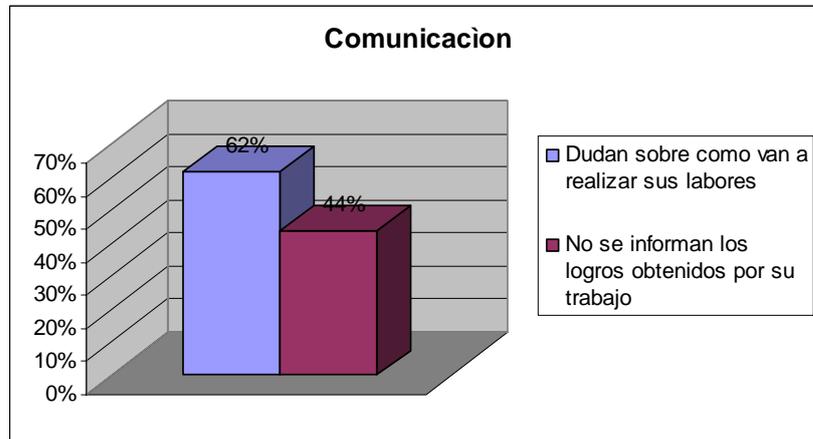


En esta área que es donde se dirige la fuerza de trabajo humano-laboral donde (toman las decisiones y las limitaciones de la iniciativa) la falta de una autentica consulta, la no participación en la toma de decisiones y la limitación de la iniciativa, se refleja en las siguiente grafica ya que los empleados aseveraron (82%), que las autoridades no toman en cuentan la aportación de las ideas, así como no se siente con iniciativa de tratar problemas personales o por ejemplo un aumento salarial.

## Comunicación

Gráfica núm. 11

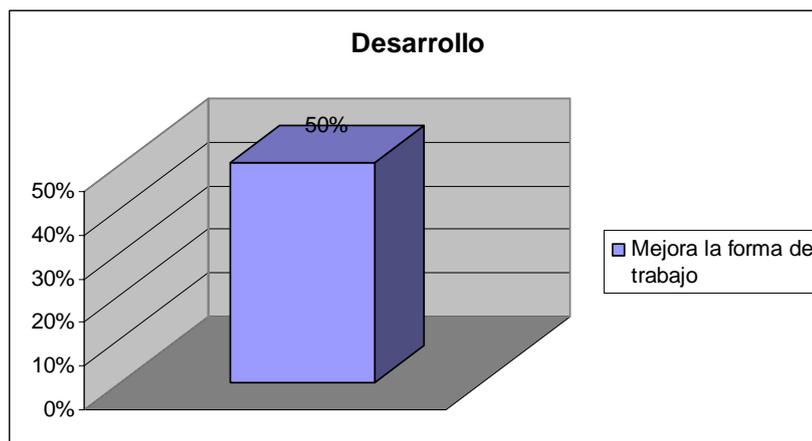
Dudan sobre como van a realizar sus labores 62%  
No se informan los logros obtenidos por su trabajo 44%



La comunicación es otra de las áreas afectadas ya que la transmisión de información así como la imagen social sobre la tarea que realiza, la capacidad y formación para cumplir la misma, no se comunican, ya que reportan un 62% sobre la duda de cómo realizar exactamente sus labores así como no saber de sus logros obtenidos.

## DESARROLLO

Gráfica núm. 12

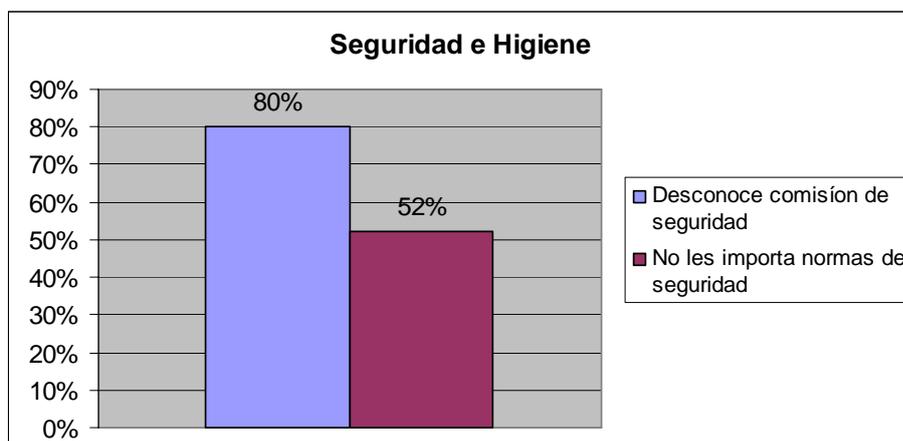


Esta área afecta toda la organización, ya que debería existir una planificación laboral para mejorar la producción y la calidad de la misma, sin embargo no existe tal capacitación por lo que la mitad de la población busca mejorar la forma de trabajo, aunque por cuenta propia.

## SEGURIDAD E HIGIENE

Gráfica núm. 13

Desconoce comisión de seguridad	80%
No les importa normas de seguridad	52%

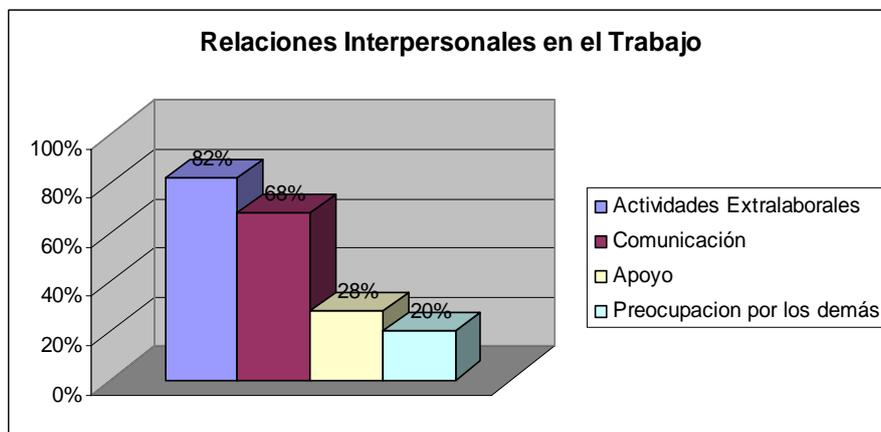


En este rubro un alto número del personal desconoce leyes, reglamentos o métodos operativos que prevengan accidentes o una comisión que se asegure de que las condiciones laborales sean las correctas, por lo que con esto, se provoca que los mismos trabajadores ni siquiera piensen en las normas de seguridad que deben existir dentro de su ámbito laboral.

## RELACIONES INTERPERSONALES

Gráfica núm. 14

Actividades extralaborales	82%
Comunicación	68%
Apoyo	28%
Preocupación por los demás	20%

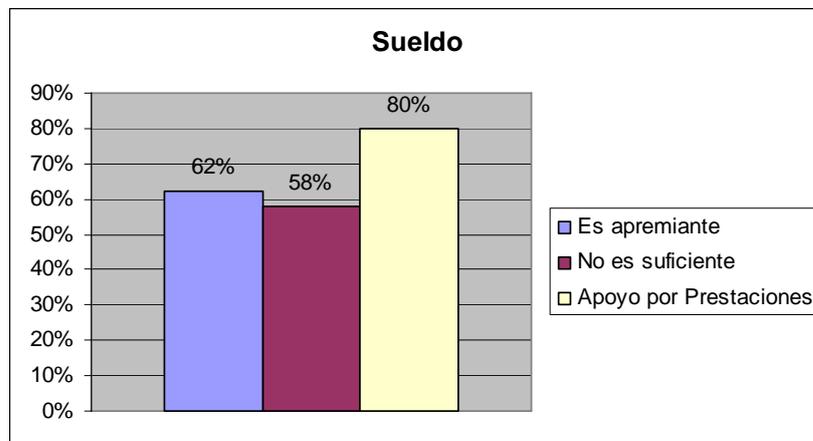


En lo que se refiere a esta viable se descubrió que los trabajadores mantienen una buena relación en general con los compañeros de trabajo, participan en actividades extralaborales, se aceptan y comunican sus problemas personales; sin embargo mantienen una relación superficial.

## SUELDO

Gráfica núm. 15

Es apremiante	62%
No es suficiente	58%
Apoyo por prestaciones	80%



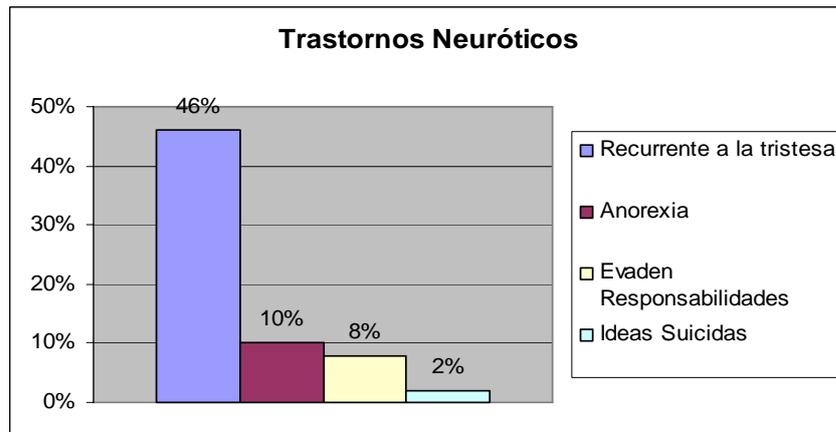
Sueldo es otra de las variables que causan impacto en el trabajador. Los sistemas de remuneración es otro de los impactos en el trabajador que se han estudiado y donde se han dado resultado sobre los efectos negativos que puede repercutir en el trabajador, ya que un alto porcentaje de estos siente que su sueldo es apremiante para cubrir sus necesidades familiares, además de no ser suficiente para cubrirlas por completo, aunque siente un apoyo con otro tipo de prestaciones (seguridad social) que se les otorgan conforme a la ley.

## TRASTORNOS NEUROTICOS

Con el objeto de observar si existen rasgos de trastornos neuróticos en la población de dicha empresa se analizaron las respuestas obtenidas en el cuestionario, presentándolo en porcentajes.

**Gráfica núm. 16**

Recurrente a la tristeza	46%
Anoréxica	10%
Evaden responsabilidades	8%
Ideas suicidas	2%



Se encontró que el padecimiento que prevalece en el estudio son los trastornos depresivos, manifestándose vulnerables a tristeza, con disminuido grado de autoestima, manifestando un 2% de la población ideas suicidas; también se obtuvieron casos de trastornos en la alimentación anoréxica y poca tolerancia a la frustración, pero en menor grado.

## RELACION DE CONGRUENCIA INTERNA

Instrumento que permite una compilación de los elementos más importantes de la tesis. Los ambientes laborales y salud mental, lo que permite a su vez comparar los planteamientos y resultados que se obtuvieron tras la investigación.

Titulo	Problema	Objetivo	Justificación	Interrogantes	Variables
los ambientes laborales y la salud mental	Detectar las variables del clima organizacional que pueden afectar a la salud mental de los trabajadores.	Determinar que factores del clima organizacional son los que afectan la salud mental de los trabajadores.	Son de suma importancia los ambientes laborales los cuales permitirían mayor productividad, calidad de la empresa y permitan que los recursos humanos desarrollen sus aptitudes y capacidad creadora.	¿Cuál es la salud mental que prevalece en los trabajadores de la empresa Pegaso?  ¿Cómo perciben los trabajadores su ambiente laboral?  ¿Existe relación entre el clima organizacional y la salud mental de los trabajadores?	Dependiente: Salud mental Independiente: Clima Organizacional

## RELACION DE CONGRUENCIA INTERNA

Resultados	Conclusiones	Aportaciones
<p>En los resultados reportados</p> <p>Del análisis del estudio sobre</p> <p>Ambientes laborales y salud mental</p> <p>Se encontró que la variable mas</p> <p>Significativa fue el sueldo correlacionado</p> <p>Con las condiciones psicológicas</p> <p>De trastornos mentales drogadicción y</p> <p>Psicosis, las cuales son las que repercuten</p> <p>Directamente en la salud de los trabajadores</p>	<p>A partir de los Resultados de La investigación. Se encontró que</p> <p>Al no poder satisfacer Una necesidad de orden superior.</p> <p>Al analizar si el ambiente laboral propicia alteraciones en la salud mental se encontró que el sueldo repercute en la salud mental de los trabajadores, los que se proyectan</p> <p>En conflictos de adicción, trastornos de la personalidad como los depresivos, asociados con síntomas somáticos que podrían deberse a la insatisfacción por no poder sus necesidades básicas.</p> <p>La investigación también mostró</p> <p>Posibilidades síntomas psicoticos que podrían deberse a que la población estudiada se encuentra en estrecha relación con maquinas muy ruidosas lo que hace suponer que en este ambiente permite el aumento de la tensión psicológica que pude derivar en que los trabajadores manifiesten escuchar voces</p>	<p>La presentación de la investigación puede contribuir a ampliar la información para detectar la importancia de los ambientes laborales en la salud mental; esto es, que se conozcan algunas de las características psicopsicosociales de la población laboral, con el fin de sensibilizar y concienciar al publico en general de la magnitud de los daños que los factores de riesgo laboral pueden causar a los trabajadores y a la sociedad, de la importancia de controlar o eliminar los factores de riesgo laboral y prevenir los daños sobre el impacto social y económico que tiene la salud de los trabajadores por su relación directa con el progreso económico y el equilibrio social.</p>

## CONCLUSIONES

A partir de los resultados de la investigación se encontró que la mayoría de los entrevistados fueron mujeres de más de 19 años, solteras, con primaria incompleta y con un hijo en promedio, con menos de cinco dependientes económicos y con una antigüedad que rebasa los ocho años en promedio.

De acuerdo con los resultados del cuestionario de Ambientes Laborales se pudo observar que los trabajadores de esta empresa se ubican dentro del primer nivel de la pirámide propuesta por Abraham Maslow, quien nos dice que de acuerdo con la intensidad de la necesidad del hombre pugnará por encontrar la satisfacción en el orden siguiente: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales, de estima, reconocimiento y autoestima y de autorrealización. Maslow postula que mientras una necesidad de orden primario no está satisfecha, no podrá satisfacerse la de orden superior, por lo que las necesidades nunca están plenamente satisfechas, ya que se presentan en forma recurrente.

También se pudo percibir que posiblemente hace falta una mejor integración entre los trabajadores y las autoridades laborales, para evitar que con frecuencia enfrenten problemas de atención que se produce porque el trabajo se desarrolla en un clima de aislamiento. Asimismo, se obtuvo que la mayoría de la muestra no tiene confianza para comentar sus problemas personales a sus jefes, lo que incrementa la dificultad para realizar su trabajo y esto, a su vez, incrementa el *stress*.

Además la mayoría considera que no son atendidas sus propuestas para mejorar su tarea y mucho menos tienen conocimiento de los logros laborales obtenidos, lo que disminuye su entusiasmo en su desempeño laboral, pues se sienten poco los verdaderos factores motivadores como lo son el reconocimiento, el logro, el progreso, el crecimiento y en general los factores

intrínsecos al trabajo, lo que representa un estímulo para seguir adelante, y la percepción de ser importante en el desarrollo de la empresa que da como resultado un mejor desempeño. Las carencias experimentadas por la persona en el medio físico o social del trabajo que causan insatisfacción, aunque se cuenten con todas las comodidades y clima organizacional no provocan necesariamente satisfacción.

En lo que se refiere al impacto de las condiciones físicas, existe un problema preocupante de ruido, lo cual se suma a la insuficiente ventilación, lo que influye en la fatiga del trabajador y por ende en la calidad de su labor y en la satisfacción laboral. Si bien cuentan con el mobiliario y el espacio suficiente, sus jornadas laborales consumen gran parte de sus energías y de su tiempo, lo que no les permite descansar apropiadamente y evitar la fatiga física, que a su vez se ve influida por el stress, debido a que según la percepción de los trabajadores son presionados en forma constante.

Sin embargo, se encontró que a la muestra estudiada le interesa las actividades que desempeñan, y por lo tanto se esfuerzan para realizarlas, aunque su percepción de que no les es reconocida su labor, genera que trabajen sin entusiasmo, síntoma que a su vez se agudiza ante la falta de capacitación y mayores incentivos que los motive a mejorar su tarea. Dentro de las carencias se encontró que no hay una Comisión de Higiene y Seguridad, además de que no se da la debida importancia a las normas de la empresa, lo que podría provocar accidentes de trabajo.

Según los resultados del cuestionario de Salud Mental, se observaron posibles trastornos neuróticos depresivos, asociados con síntomas somáticos caracterizados por la irritabilidad, que podría deberse a las condiciones físicas en las que laboran, así como a la insatisfacción de no sentirse realizados y útiles, además de la insatisfacción por no cubrir sus necesidades básicas, pues sus ingresos económicos de esta población no alcanza para cubrir satisfactoriamente las necesidades básicas, y sólo les alcanza para mantenerlos en niveles de una precaria subsistencia, esta circunstancia

determina que existen entre otros problemas, índices muy elevados de desnutrición y educación insuficiente, condiciones en las que se originan y mantienen enfermedades. Asimismo, dicha neurosis depresiva puede deberse a que el personal es sometido a largos periodos de trabajo sin descanso.

Además se detectaron problemas de relaciones interpersonales lo que se observa en la manifestación de enfermedades psicosomáticas, que según Matrajt (ver capítulo II, p. 38) predominan entre la población adulta que trabaja. El autor señala que trabajar en forma extenuante provoca, en la mayoría de los casos, daños en la salud física, así como fracturas en sus relaciones familiares y amistosas.

Al analizar si el ambiente laboral propicia una buena salud mental en estos trabajadores se encontró que el sueldo repercute en la salud mental de los trabajadores, debido a problemas que se les presentan ante una remuneración insuficiente para cubrir sus necesidades básicas, sobre todo ante la importancia que tiene el aspecto económico para los mexicanos. Los trabajadores buscan, con su trabajo, cubrir sus necesidades básicas, por lo que pierden la dimensión del trabajo como un medio para vivir y lo convierten en un fin. Esto los lleva a darle más valor a las cuestiones relacionadas con el dinero que perciben que a asuntos familiares y sociales. Además de que la mayoría de nuestra muestra estudiada son mujeres, cuya actividad en México es mal pagada, lo que no les permite superarse intelectual y espiritualmente.

La agudización de este conflicto podría llevarlas a buscar como alternativa la adición al tabaco o a los fármacos, ya que al parecer no les interesa la ingerencia el alcohol, según los resultados del estudio, lo que es una situación poco común en la sociedad mexicana, donde el alcohol es situado como el centro de atención de las reuniones sociales, festejos familiares y laborales.

Lo anterior se explica porque la mayoría son mujeres trabajadores que son rechazadas por la sociedad –más que los hombres- si son adictas al alcohol, lo

que hace suponer que es mejor visto que las féminas se inclinen por la adición al cigarro o a los medicamentos.

El análisis también arrojó que las instalaciones inadecuadas de la empresa también repercuten en la salud mental de los trabajadores como el ruido, el cual produce fatiga, irritabilidad y a largo plazo posible aversión por el trabajo que desempeñan, así como problemas auditivos. Algunos sujetos relataron o contestaron que en ocasiones escuchaban voces, tenían visiones e ideas de que eran perseguidos, lo que también podría deberse a esta situación del aumento de la tensión psicológica que puede derivar en todo lo anterior.

En el estudio también observamos que el ambiente laboral de esta empresa repercute en algunos síntomas neuróticos como la poca tolerancia a la frustración, problemas de relaciones interpersonales, somatización y baja autoestima, esto último debido en parte a que observan que su labor no es reconocida, que aunque su desempeño cada día sea mejor y que incrementen su iniciativa y entusiasmo para producir más, las empresa los ubica sólo como el elemento humano que le sirve para cumplir con su objetivo de mayor productividad, desarrollo y más utilidades.

La presente investigación puede contribuir ampliamente al mejoramiento de las condiciones del medio ambiente laboral, pues los encargados de elaborar políticas, los inspectores de trabajo y el personal de las instituciones que desempeñen actividades de indagación y apoyo técnico deberían disponer de información sobre el tema.

Pues no se ha reportado en México estudios sistemáticos, acerca de la salud mental ocupacional, esto es en parte por no contar con los instrumentos psicológicos adecuados, además de que a los empresarios no les interesa investigar esta área, pues buscan la remuneración haciendo a un lado estos factores.(De la Fuente. 1999).

Otro punto que puede coadyuvar son las leyes y reglamentos nacionales que pueden favorecer de manera considerable la promoción de medidas coherentes y vigorosas destinadas al mejoramiento de las condiciones y medio ambiente laborales, ya que en la actualidad estas leyes son escasas y poco funcionales, pues sólo contamos con la Ley Federal del Trabajo, así como los convenios de la Organización Internacional del Trabajo: el C24 de 1927 sobre el seguro de enfermedad (industrial); el C148 de 1977 sobre el medio ambiente de trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones) y el C161 de 1985 sobre los servicios de salud en el trabajo.

Incluso deberían crearse o reforzarse los institutos y laboratorios de seguridad o higiene, institutos laborales y demás instituciones relacionadas con la formación del apoyo técnico, apoyados con material y métodos que sean prácticos y eficaces que hagan conciencia de la complejidad y necesidad de mejorar las condiciones laborales, que constituirían un medio clave para el mejoramiento de las condiciones y medio ambiente de trabajo. Así como estimular la participación de dichas instituciones en redes nacionales e incluso internacionales.

Esto contribuiría de modo positivo al desarrollo empresarial e incluso al desarrollo nacional y de la medida del éxito alcanzado en la política económica social. Además, las condiciones en que se realiza el trabajo influyen directamente en la calidad y cantidad de la producción.

Otro factor importante es la tecnología, la cual desempeña un papel vital en el desarrollo económico en todo el mundo. Se observó que en la empresa que se visitó se trabaja con máquinas muy viejas, ruidosas e incluso riesgosas. Se debería aprovechar la tecnología en mayor grado como una posibilidad para mejorar las condiciones de trabajo y el contenido de las tareas (calidad y cantidad).

En cuanto a los psicólogos, es necesario un esfuerzo conjunto para que los profesionales de la materia convenzan de su pertinente y necesaria inclusión

en las empresas privadas e instituciones públicas para que cuenten con este tipo de profesionales que apoyen y asesoren en las estrategias de mejora en las condiciones del ambiente laboral que generen mayor productividad y mejor calidad de vida de los trabajadores.

## SUGERENCIAS

Consideramos de gran importancia que el psicólogo laboral se capacite dentro de su formación profesional; esto es que conozca las características bio-psico-sociales de la población; problemas de salud más frecuentes y/o graves, edad, rasgos culturales generales, actitudes hacia el medio laboral, la salud y su integridad; esto es con el fin de lograr un cambio relativamente permanente que ayude en la capacidad del trabajador para lograr un equilibrio en su medio laboral en particular y su ambiente general por medio de procesos de motivación y orientación con técnicas apropiadas.

Es necesaria la sensibilización y concientización a todos los niveles, de todos los grupos sociales y del público en general de la magnitud de los daños que los factores de riesgo laboral pueden causar a los trabajadores y a la sociedad; de la importancia y factibilidad de controlar o eliminar los factores de riesgo laboral y prevenir los daños y sobre el impacto social y económico que tiene la salud de los trabajadores por su relación directa con el progreso económico y el equilibrio social.

Reforzar la capacidad institucional instalada, mejorar la información y capacitación de los recursos humanos existentes y promoción de actividades participativas, multisectoriales y multidisciplinarias, bajo la orientación y decisión del Estado basada en los estudios y propuestas de los consejos técnicos y en consulta amplia con todos los sectores involucrados.

Sugerimos también que profesionales relacionados con esta rama realicen otras actividades en diversas ramas de la industria, para hacer la comparación entre estas mismas, con el propósito de confirmar la hipótesis de esta investigación.

Otra formidable labor que tenemos enfrente para desarrollar es la base legislativa y reglamentaria, con el propósito de que se realicen políticas y

estrategias para reforzar las acciones que realizan en beneficio de la salud de los trabajadores, para proporcionar servicios de salud en el trabajo a las poblaciones de trabajadores, sobre todo para aquellos que aún no tienen acceso a estos servicios, además de incluir artículos o agregados que definan las óptimas condiciones de los trabajadores en el entorno laboral y así prevenir las repercusiones en su salud mental.

## LIMITACIONES

La investigación fue realizada en una sola empresa privada lo que impidió contar con un parámetro de la generalidad de éstas, por lo tanto los resultados obtenidos tienen validez únicamente en dicha compañía.

Encontramos información limitada sobre investigaciones anteriores en donde el sueldo fuera un factor predeterminante o importante en las condiciones laborales, en consecuencia se carece de un desarrollo más amplio del tema.

Además de identificar que los objetivos de muchas de las investigaciones que tratan de salud mental en los ambientes laborales, son poco realistas, con ausencias de líneas concretas de intervención, y basados principalmente en el voluntariado de algunas personas, lo que hace que algunos de ellos no estén bien diseñados, pues a la mayoría de las empresas no les interesa invertir en este tipo de investigaciones.

Siendo paradójico que aunque se encuentre mucha bibliografía sobre el tema, no es sinónimo de utilidad lo cual no ayuda a facilitar la tarea de poner en marcha programas eficaces.

De la misma manera sirvió para darnos cuenta de que tanto los trabajadores (no podríamos hablar de todos) como directivos, le otorgan una mínima o nula importancia al tema de la salud mental como factor prioritario en los ambientes laborales, por lo que se encontró poca disposición de colaboración en la presente investigación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alvarado, J. L., Torregosa, J. R., Luque, A. G. (1992). Influencias sociales y psicológicas en la salud mental, Siglo XXI, España Editores, S.A. (ed.).

Alvarez, A. R. (1991). Salud pública y medicina preventiva. Manuel moderno (ed.) México.

Basaglia F. y otros (1984). La salud de los trabajadores. Nueva Imagen (ed.).

Blum-James, M. L. (1990). Psicología industrial, sus fundamentos teóricos y sociales, Trillas (ed.), México.

Blum-James, M. L. y Naylor, J. C. (1988). Psicología de las organizaciones. (Traducción de la primera edición en francés). México. Mc. Graw Hill.

Brunet, L. (1987). El clima de trabajo en las organizaciones. Trillas (ed) México.

Calderón, N. G. (1984). Salud mental comunitaria. Trillas (ed.) México.

Cohen, G. G. (1975). La psicología de la salud pública. Extemporáneos (ed.) México.

Davis y Newtrow (1988). Comportamiento humano en el trabajo. Mc. Graw Hill (ed.) México.

De la Fuente, R, Medina M. E. Caraveo, J. (1997). Salud Mental en México. Instituto Mexicano de Psiquiatría. Fondo de Cultura Económica (ed.). México.

Di Martino, V. Violence at Work. Informe de la Oficina Internacional del Trabajo, 1998-1999.

Díaz, G. R. (2003). Bajo las garras de la cultura. Estudios de psicología del mexicano. Trillas (ed.) México.

Donald, A. B. (1996). Psicología y salud, Desclée de Brauwer, S.A. (ed.), España.

Eco, H. (1989). Como se hace una tesis. México, Gedisa (ed.).

Elu, L. M. C. (1975). El trabajo de la mujer en México: alternativa para el cambio. Instituto Mexicano de Estudios Sociales, A.C. (ed.) México.

Espinoza, Z., M. y Garibay, S. M. (1992). Octavo encuentro nacional de médicos, dos síndromes en mujeres trabajadores.

Estimation of the incidence of occupational diseases in Colombia (1985-2000). Rev.ARTÍCULOS/INVESTIGACIÓN, salud pública, vol. 5, no. 3, Bogotá, Sept./Dec. 2003.

Arias, G. (1989). Administración de Recursos Humanos. (edición cuarta). Trillas (ed.) México.

Fuente, J. R. (1978). Cuadernos de psicología médica y psiquiatría, Departamento de psicología médica, psiquiatría y salud mental. Facultad de medicina, UNAM (ed.). México.

Gómez, T. V. M. A. (1993). Estudio epidemiológico sobre salud mental de la población estudiantil, UNAM, Facultad de Psicología.

Grados, J. A. (1985). Temas y técnicas de psicología del trabajo (Tomo 1). UNAM, Facultad de Psicología (ed).

Guerrero, P. J., Sánchez, F. O. A. y Cañedo, A. R. (2004). Vigilancia de la salud del trabajador: un componente de la gerencia de las instituciones de la información. ACIMED, vol. 12, no. 6, Ciudad de La Habana.

Gutiérrez, J. y Tovar, H. (1984). La vigilancia epidemiológica de las alteraciones mentales. Salud pública. México.

Herbert, A. C. (1981). Higiene mental. De Continental (ed.). México.

Krech, D. (1985). Psicología social. Madrid. Biblioteca Nueva (ed.).

Legislación laboral (1991). Limusa, S.A. de C.V. (ed.) México.

Levi, L. (1984). Stress in Industry Causes, effects ante prevention, Inter. Labour office Geneve.

Lipko, E. y Dumeynieu. Patología laboral del Equipo de salud Mental. Lugar (ed.) Buenos Aires. 2004).

López, P. A. y Vega, R. M. L. (1987). Estudio epidemiológico sobre salud mental en una muestra representativa de un plantel de nivel medio superior. (Tesis. Facultad de Psicología. UNAM). México.

Martín, H. S. (1985). Salud y Enfermedad, la prensa médica-mexicana, México.

Mascovici, S. (1985). Traducción Aurelio Gazán del Camino. La era de las multitudes. CFE (ed.) México.

Matrajt, K. M. (1992). Ponencia política sanitaria en salud mental

Murillo, C. L. M. (2002). La gestión del trabajo humano y la salud laboral. Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social. vol.10, no. 2, San José.

Neffa, Julio. Cesar. (1988). Proceso de trabajo, división del trabajo y nuevas formas de organización del trabajo. Inet (ed.) México.

Noriega, M. (1989). En defensa de la salud en el trabajo. SITUNAM. (ed.). Mexico.

Novick, M. (copiladora) (1987). Condiciones de trabajo en América Latina, Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales, Buenos Aires, Argentina.

Oficina Internacional del Trabajo: aumento de la productividad en las industrias manufactureras, estudios y documentos (1984), (nueva serie, número 38), Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo (1984). Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre medicina del trabajo (novena reunión). Factores psicosociales en el trabajo. Ginebra.

Oficina Internacional del Trabajo. Programa Internacional para mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo (1978). Ginebra.

Peniche, L. C. y Ruiz, A. I. (1985). Psicología de los Accidentes. Compañía editorial Continental (ed.), México.

Revistas de Ciencias Administrativas y Financieras de la Seguridad Social ocupaciones. vol.10, no. 2, San José (2002), La gestión del trabajo humano y la salud laborar, Brasil. M.Sc. Ligia Murillo Castro.

Ricard, M. H. (1980). Comportamiento en las organizaciones. Mc Graw Hill (ed.).

Rodríguez, E. M. y Ramírez, B. P. (1992). Psicología del mexicano en el trabajo, Mc Graw-Hill (ed.), México.

Rojas, R. (1984). El proceso de investigación científica, Trillas (ed.), México.

Rojas, S. R. y Ruiz, C. (1991). Apuntes de la vida cotidiana, Plaza y Valdés (ed.), México.

Samuels. M. y Samuels, N. The Well Pregnancy Book, New Cork, Summit Books, 1986

Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Subsecretaría (1987). Tercer encuentro nacional de médicos supervisores, tomo 1.

Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Relato de actividades (1983). Condiciones y medio ambiente de trabajo. México.

Segura, M. L. (1992). Octavo encuentro nacional de médicos supervisores, atención primaria a la salud mental ocupacional, tomo 1.

Shein, E. H. (1982). Psicología de la organización. (Traducción de la tercera edición en inglés). México. Prentice Hall.

Smith, C. H. y Wakeley, J. (1978). Psicología de la conducta. Mc. Graw Hill de México, S.A. de C.V. (ed.)

Smith, C. H. y Wakeley, J. (1988). Psicología de la conducta industrial, McGraw-Hill, Interamericana de México, S.A. de C.V. (ed.), México.

Timio, M. (1981). Clases políticas y enfermedad. Nueva Imagen (ed.).

Turcotte, P. R. (1986). Calidad de vida en el trabajo. Antiestrés y creatividad. Trillas (ed.), México.

Trueba, U. A. y Trueba, B. J. (1998), Ley Federal del Trabajo (79 edición). Porrúa (ed.), México.

Vega, F. L. y otros (1987). Bases esenciales de la salud pública, la prensa mexicano, México.