



UNAM IZTACALA

Universidad Nacional Autónoma de México

Facultad de Estudios Superiores Iztacala

**“Factores psicosociales que afectan la salud
laboral”**

T E S I S I N A
QUE PARA OBTENER EL TITULO DE
LICENCIADA EN PSICOLOGIA
P R E S E N T A (N)

XOCHITL MARTÍNEZ GARCÍA

Director: Mtro: **Issac Pérez Zamora**

Dictaminadores: Lic: **Guillermo Hernández Neria**

Lic: **Jorge Montoya Avecias**



Los Reyes Iztacala, Edo de México,

2013

AGRADECIMIENTOS

A la UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO, por abrirme sus puertas, agradezco poder pertenecer a la máxima casa de estudios y permitirme ser parte de esta gran comunidad Universitaria, convirtiéndose en mi segundo hogar

A Dios.

Por haberme permitido llegar hasta este punto y haberme dado salud para lograr mis objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis padres: ALICIA GARCÍA PERALTA Y ERIC MARTÍNEZ GONZALEZ

Por haberme dado la vida y ser el pilar fundamental en todo lo que soy, en toda mi educación, tanto académica, como de la vida, por su incondicional apoyo perfectamente mantenido a través del tiempo. Porque gracias a su apoyo y consejos, he llegado a realizar una de mis grandes metas lo cual constituye la herencia más valiosa que pudiera recibir. GRACIAS.....

A mis hermanos.

Lilia, Nayelli y Ángel, por estar conmigo, ser amigos, consejeros y apoyarme siempre, LOS AMO

A mis amigos.

Que nos apoyamos mutuamente en nuestra formación profesional, que hasta ahora, somos y seguiremos siendo amigos: Liliana Vásquez, Miriam Sandoval, Anahi Olguín, Montserrat Mancilla, Arlett Hernández, Elizabeth Mendoza y Oscar Gutiérrez gracias por su apoyo y sus constantes palabras de aliento.....
COLEGAS PARA TODA LA VIDA

Mi más sincero agradecimiento a esas personitas que me han acompañado desde el bachillerato, quienes me han apoyado incondicionalmente y han estado conmigo en esos momentos difíciles Myrna López, Bárbara Matías..... GRACIAS
HERMOSAS

A todos mis amigos, los cuales evitaremos mencionar nombres por miedo a cometer el error de olvidar a alguien, cada uno de ustedes sabe a quién me refiero y lo importante que son en mi vida, gracias por apoyarme y recordarme constantemente la culminación de esta etapa de mi vida, GRACIAS, esto no hubiera sido posible sin ustedes.

A mi familia

A mis tíos... Víctor, Isaías, Lucía, Cupertino, Elizabeth, Edgar, Armando, Marisela, porque siempre me apoyaron, por sus sabios consejos y por su cariño incondicional mis más sinceros agradecimientos.

Agradezco todos aquellos familiares que siempre tuvieron una palabra de aliento o de consuelo para no dejarme caer, siempre estuvieron al tanto de la culminación de este proyecto.

Finalmente a mis **maestros**, aquellos que marcaron cada etapa de mi camino universitario, y que me ayudaron en asesorías y dudas presentadas en la elaboración de la tesis.

Lo que ha hecho que mi vida sea muy especial es haberla compartido con cada uno de ustedes.

GRACIAS POR SER PARTE DE MI VIDA

Todo este trabajo ha sido posible gracias a todos ustedes.

Con el más sincero cariño.

GRACIAS.

INDICE

Introducción	4
Cap. 1.- Psicología Organizacional	
1.1 Antecedentes	13
1.2 Áreas de Psicología Organizacional	14
1.3 Seguridad e Higiene en el Trabajo.	16
Cap. 2.- Salud Laboral.	
2.1 Concepto de Salud.	31
2.2 Relación entre trabajo y salud.	32
2.3 Factores que Influyen en el Deterioro de la Salud Laboral.	34
Cap. 3.- Daños Derivados del Trabajo.	
3.1 Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral	46
3.2 Daños Psicosociales Derivados del Trabajo.	48
3.3 Vulnerabilidad en el organismo	55
3.4 Importancia del Estudio de los Factores Psicosociales para Garantizar la Salud Laboral	56
Conclusiones.	60
Bibliografía.	63

INTRODUCCIÓN

“El trabajo decente resume las aspiraciones de los individuos en lo que concierne a sus vidas laborales, e implica oportunidades de obtener un trabajo productivo con una remuneración justa, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas para el desarrollo personal y la integración social, libertad para que los individuos manifiesten sus preocupaciones, se organicen y participen en la toma de aquellas decisiones que afectan a sus vidas, así como la igualdad de oportunidades y de trato para mujeres y hombres”

(O.I.T., 2006).

El trabajo es necesario para poder sobrevivir y asegurar las condiciones materiales, esto quiere decir que tiene por objetivo prioritario satisfacer las necesidades para poder tener una vida digna. Si a consecuencia del trabajo se pierde la salud del individuo, la calidad de vida se ve afectada, por esto es importante cuidar el bienestar y la salud integral del individuo dentro del área de trabajo.

Las organizaciones tienen la obligación de asegurar el bienestar físico y mental del individuo dentro del área de trabajo. La psicología Organizacional se preocupa principalmente por crear condiciones adecuadas para que los empleados realicen de manera satisfactoria sus labores.

En la mayoría de las ocasiones, los puestos y lugares de trabajo han sido pensados y diseñados basándose exclusivamente en criterios de reducción de costos y beneficios para la organización, sin tener en cuenta las necesidades o repercusiones que ello pueda tener sobre los empleados. Además, hace tiempo que se ha aceptado casi de manera generalizada, que los recursos tecnológicos y de capital son los responsables únicos del éxito de las organizaciones, descuidando por tanto, aspectos fundamentales relacionados con el bienestar de los trabajadores (Luceño, Martín, Rubio y Jaen, 2008). De esta forma observamos que aunque es obligación de las organizaciones asegurar el bienestar de los trabajadores es un tema muy descuidado.

La Psicología Organizacional se desarrolló a partir del movimiento de las relaciones humanas en las organizaciones, el cual incluye las actitudes de los empleados, el comportamiento, el estrés laboral y las técnicas de supervisión (Spector, 2002). Dentro de las actividades que realiza un psicólogo organizacional se encuentra; realizar análisis de puestos, planificar las necesidades laborales y reclutar a candidatos, seleccionarlos, orientar y capacitar, administrar los sueldos y salarios, evaluar el desempeño, fomentar el compromiso de los empleados, etc. Dentro de una organización el psicólogo laborar va formar parte del área de recursos humanos o capital humano como se conoce recientemente.

Para poder realizar todas estas actividades, la Administración de Recursos Humanos se divide en varias áreas; tales como reclutamiento y contratación, capacitación y desarrollo, compensaciones y prestaciones y relaciones humanas y seguridad de los empleados entre otros. Dentro de las áreas que se mencionaron anteriormente, el psicólogo se encarga generalmente de 3; Empleo y contratación, capacitación y desarrollo y por ultimo relaciones Humanas y Seguridad de los Empleados (Decenzo, Robbins y Dessler, 2001).

El reclutamiento y la contratación significan el primer paso dentro de una organización, ya que es el área que se encarga de seleccionar al personal adecuado para realizar actividades específicas dentro de las organizaciones. El reclutamiento, se refiere a divulgar la vacante en diferentes fuentes de información, seguido de la selección de personal la cual se refiere al filtro de entrada, principalmente se dedica a escoger y clasificar a los candidatos más adecuados a las necesidades de las organizaciones.

El área de capacitación y desarrollo de personal es quien se encarga del desarrollo personal de los trabajadores dentro de las organizaciones donde la capacitación es necesaria para realizar las actividades requeridas en su jornada de trabajo. Chiavenato (2000) comenta que la capacitación es un medio para desarrollar la fuerza laboral en los cargos ocupados, mientras que Decenzo y Robbins (2002) exponen que la capacitación es una experiencia de aprendizaje el cual busca un cambio en el individuo que mejorará su capacidad para desempeñar

su trabajo. En pocas palabras, la capacitación se encarga de entrenar al personal para realizar ciertas actividades, de esta forma mejorar su desempeño.

El área de relaciones humanas y seguridad de los Empleados, se encarga de generar relaciones estrechas o una convivencia dentro de los miembros de las organizaciones, así como estar al tanto del bienestar de los empleados, muchas veces es quien se encarga de gestionar con los sindicatos, y de esta forma asegurarse del bienestar integral de los trabajadores. Es importante tomar en cuenta la Seguridad industrial, la cual se encarga de evaluar y controlar los factores ambientales que afectan la salud integral del individuo.

La AIHA (American industrial hygiene association) define “La higiene Industrial como la ciencia dedicada al reconocimiento, evaluación y control de factores ambientales provocadas por el lugar de trabajo y que pueden ocasionar enfermedades,, o *crear algún malestar significativo entre los trabajadores*” (Floria, 2002). En esta definición podemos observar que se utiliza la palabra “tensiones” para referirse a factores no físicos que de igual manera destruyen o afectan la salud y el bienestar del individuo. Por otra parte se define a la Seguridad Industrial como: técnicas no medicas de actuación sobre los riesgos específicos derivados de trabajo, cuyo objetivo se centra en la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales (Cortes, 2006).

Es notable observar que a partir de la revolución industrial se marca el inicio de la “seguridad industrial”, lo cual en un principio no era muy importante ya que las instalaciones de las áreas de trabajo eran poco salubres, afectando la salud de los trabajadores y ocasionando frecuentemente accidentes dentro de las jornadas laborales. Janania (2004), comenta que durante el surgimiento del sistema de fabricas, se descuido el bienestar físico del trabajador aun cuando este estaba bien pagado, se trabajaba muchas horas con maquinas sin protección, con iluminación y ventilación inadecuadas; en tales condiciones los índices de accidentes eran elevados y numerosas las enfermedades industriales. De esta manera es hasta el año de 1802 cuando se promulgan las primeras leyes de fabricas inglesas para la protección del trabajo, en este momento específicamente enfocada en los niños,

forzando así, las iniciativas estatales legislativas con normas obligatorias que ayudaban a prevenir algún accidente (Mariscal y García, 2002).

La organización Internacional del Trabajo (OIT) creo normas para garantizar el bienestar de los trabajadores, acerca de la seguridad en el trabajo:

Es por esto que se creó el convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, en el año 2006: Recordando que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo es uno de los objetivos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo establecidos en su Constitución; Artículo 3: todo miembro deberá promover un ambiente de trabajo seguro y saludable, todo miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable al elaborar su política nacional, todo Miembro deberá promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación (Organización Internacional del Trabajo, CONVENIO 2006).

Por otra parte la Ley Federal del Trabajo expone acerca de la seguridad en el trabajo:

Artículo 487.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada en el presente Título.

Artículo 504.- Menciona las obligaciones que tienen los empresarios hacia sus trabajadores y de esta manera asegurar la salud y el bienestar de estos. Dentro de este artículo se acuerda el establecimiento de enfermería u hospital de acuerdo al número de trabajadores, así como el material necesario y el personal competente, así como la organización de comisiones de seguridad e higiene todo con el propósito de prevenir o minimizar los accidentes de trabajo. También se propone la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salubridad y Asistencia, y del Instituto Mexicano del Seguro Social.

Todas estas normativas fueron creadas para prevenir riesgos y cuidar de la salud laboral de los individuos.

Al hablar de salud laboral, debemos relacionar salud y trabajo y así se observa que la salud es necesaria para trabajar y el trabajo puede ser la causa de pérdida de salud. La salud sería el estado de bienestar de los trabajadores en su puesto de trabajo. Es así como llegamos al Concepto de salud laboral el cual se podría definir como el estado de bienestar (físico, mental y social) de los trabajadores en sus puestos de trabajo, esta definición se puede comparar con la definición de salud hecha por la Organización Mundial de la Salud “La salud no consiste meramente en la ausencia de enfermedad, si no que es un estado de pleno equilibrio y bienestar físico, mental y social”, (Argibay, 2004, Pp. 4). La ausencia de este equilibrio o bienestar genera un deterioro en la salud de los individuos, si esta es ocasionada dentro de las organizaciones se le denomina “enfermedad profesional” la cual es definida como:

“La enfermedad profesional consiste en el deterioro lento de la salud del trabajador, producido por una exposición continuada a lo largo del tiempo a determinados contaminantes presentes en el ambiente de trabajo” (Floria, 2002).

Es notable observar que en la definición toman en cuenta únicamente agentes físicos que se encuentran en el ambiente, dejando de lado agentes sociales y

psicológicos que pueden deteriorar la salud laboral de individuo y de esta forma afectar el rendimiento laboral del trabajador. Pese a esto Argibay (2004), Floria (2002) han expuesto distintos factores de origen psicológico y social que afectan la salud laboral, algunos de estos factores son:

- 1.- El estrés ocasionado por la presión que se ejerce hacia los trabajadores,
- 2.- El acoso que sufren principalmente el personal de sexo femenino,
- 3.- El desgaste emocional entre otros aspectos tanto mentales como psíquicos que son considerados en el concepto de salud laboral, pero no en el concepto de enfermedad laboral.

El estrés es una trastorno biopsicosocial que afecta actualmente a la población mundial, la cual se encuentra inmersa en una sociedad globalizada que exige y demanda cada día individuos aptos y capacitados para enfrentar y resolver cada uno de los problemas de índole laboral, social y emocional que se le presenten.

Si se aplica el concepto de estrés al ámbito del trabajo, este se puede ajustar como un desequilibrio percibido entre las demandas profesionales y la capacidad de la persona para llevarlas a cabo, el cual es generado por una serie de fenómenos que suceden en el organismo del trabajador con la participación de algunos estresores los cuales pueden llegar hasta afectar la salud del trabajador. "Los efectos del estrés varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas". (Peiró, 1993, p.11).

No todos los trabajadores reaccionan de la misma forma, por lo que se puede decir que si la exigencia presentada en el trabajo es adecuada a la capacidad, conocimiento y estado de salud de un determinado empleado, el estrés tenderá a disminuir y podrá tener signos estimulantes, que le permitirán hacer progresos en el ámbito laboral y tener mayor proyección en el mismo.

Por otra parte es necesario tomar en cuenta que el origen del estrés laboral según Melgosa (1999), puede considerarse como de naturaleza externa o interna, por lo que se puede decir que cuando los agentes externos o ambientales son

excesivamente fuertes hasta los individuos mejor capacitados pueden sufrir estrés laboral y cuando un trabajador es muy frágil psicológicamente aun los agentes estresantes suaves le ocasionaran trastornos moderados.

González Cabanach, distingue que algunas de los factores estresantes en el contexto laboral son:

- Factores intrínsecos al propio trabajo
- Factores relacionados con las relaciones interpersonales
- Factores relacionados con el desarrollo de la carrera profesional
- Factores relacionados con la estructura y el clima organizacional (Doval et. al, 2004).

El acoso psicológico o moral en el trabajo, se define como actos que se producen por parte del acosador o acosadores de manera intencionada y con el objetivo de humillar y destrozar psicológicamente a la persona elegida como víctima (Bosqued 2005), la situación creada mediante esos hechos tiene como último objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o, cuando ello no es posible, aislarla y marginarla en el seno de la misma. Hernández (2004), lo define como cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad física o psíquica del individuo o que puedan poner en peligro o degradar el clima laboral .

El desgaste emocional también es definido como el síndrome de bournout, Ramos y Buendía (2001) definen el Bournout como un “proceso transaccional de acomodación psicológica progresiva entre un trabajador estresado y un trabajo estresante” (es decir “un trabajador muy estresado que continua realizando un trabajo muy estresante”). En este síndrome se pueden citar ciertas etapas como son; fase de entusiasmo; fase de estancamiento; fase de frustración, fase de hiperactividad y por último la fase más importante “quemado”, el cual se caracteriza por un colapso físico, emocional y cognitivo que nos obliga a dejar el empleo o arrastrar una vida profesional que genera frustración e insatisfacción laboral. Se

observa que este aspecto que es muy importante considerar y tratar para el buen funcionamiento y desempeño del trabajador no es tomado en cuenta dentro del concepto de enfermedad laboral y por consecuencia se ha hecho poco por tratar de intervenir evitando que el personal padezca este síndrome. Esta problemática se observa también en otros aspectos de origen psicológico y social, los cuales son dejados de lado en el concepto de enfermedad laboral, aun así distintos autores toman en cuenta esta problemática y buscan un tratamiento integral para mejorar la salud laboral del trabajador.

En la actualidad, es esencial la participación de las empresas y empleadores, con objeto de mejorar los ambientes laborales, propiciando el desarrollo de sus trabajadores, para aumentar su productividad, los rendimientos, la calidad en el trabajo y desde luego la salud de sus empleados.

Cedillo (2005) realizó un estudio cuyo objetivo era evaluar los factores de riesgo psicosocial entre trabajadores de la industria maquiladora de exportación en México, para esto se desarrolló una versión en español del Job Content Questionnaire (cuestionario sobre el contenido del trabajo) para ser aplicado a 370 trabajadoras de dos plantas maquiladoras en México. La investigación reveló que existen más factores psicosociales de riesgo importantes entre este sector, tales como relaciones sociales, la necesidad de respeto y reconocimiento y la carga ampliada de trabajo, pese a esto se concluyó que ciertos factores psicosociales de riesgo para trabajadores no han sido evaluados ni incluidos totalmente en un modelo y por lo tanto no ha quedado claro la forma en que esos factores contribuyen en forma sistemática a los efectos negativos sobre la salud.

Es notable que aun hay factores que no son tomados en cuenta dentro de los cuestionarios destinados a evaluar dicha problemática, sin embargo están presentes y afectan el estado de bienestar de los trabajadores.

Esto se puede confirmar con un estudio realizado por Juárez (2007), quien realizó un estudio a fin de determinar si la tensión laboral y la inseguridad en el empleo se asocian significativamente con indicadores cardiovasculares, tales como

la tensión arterial y los síntomas cardiovasculares, para esta investigación participaron 109 enfermeras de un hospital del sector público de la ciudad de México, se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre la tensión laboral, la inseguridad en el empleo y los indicadores cardiovasculares antes mencionados, de esta forma se llegó a la conclusión de que la relación entre tensión arterial y el modelo de tensión laboral es válido en población mexicana y se destaca la asociación de la inseguridad en el empleo con indicadores cardiovasculares, lo que hace trascendente su importancia en el contexto laboral.

Es por esto que el objetivo del presente proyecto es Describir los Factores psicológicos y sociales que deterioran la salud laboral de los individuos dentro de una organización privada.

1.- PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL

La psicología Organizacional se preocupa principalmente por lograr un equilibrio entre los trabajadores y los empresarios, es importante crear condiciones adecuadas para que los empleados realicen de manera satisfactoria sus labores.

La actividad y crecimiento de la organización se logra a través de una coordinación consciente, deliberada y plena de propósitos, además de que la organización requiere de comunicación entre sus miembros, deseos de colaboración y un propósito común de todos los integrantes de dicha organización (Mastretta, 2006).

Las organizaciones tienen la obligación de asegurar el bienestar físico y mental del individuo dentro del área de trabajo, es por esto que es importante que dentro de las organizaciones haya una coordinación entre sus miembros, los cuales tienen que estar en constante comunicación y sentirse motivados en el área de trabajo, La psicología Organizacional se preocupa principalmente por lograr un equilibrio entre los trabajadores y los empresarios, es importante crear condiciones adecuadas para que los empleados realicen de manera satisfactoria sus labores. La psicología industrial, se orienta en los individuos como integrantes de la organización, es a partir de la década de 1980 que ha quedado claro que es necesario considerar como parte de la organización no solamente a quienes prestan sus servicios en ellas, sino además a quienes son los beneficiarios de sus productos o servicios y a quienes actúan como sus proveedores (Zepeda, 2000).

Dentro de las actividades que realiza un psicólogo organizacional dentro del área de trabajo son; análisis de puestos, evaluación de desempeño, selección del personal, diseñar programas de capacitación, entre otras actividades.

1.1 Antecedentes

El elemento más importante de la industria es el ser humano el cual no ha recibido la atención debida (Lillian Gilbreth)

Bryan, (1904 Tomado de Muchinsky, 2002) tocó el tema acerca de que los psicólogos debían estudiar “Actividades y funciones concretas, como aparecen en la vida cotidiana”, no abogaba por el estudio en sí de problemas existentes en la industria, sino acentuaba el examen de habilidades reales como una base sobre la cual desarrollar la psicología científica, a este personaje se le conoce como un precursor de la psicología organizacional.

El surgimiento de la psicología organizacional es muy cercano al inicio de la psicología como ciencia ya que Wilhem Wundt quien fundó uno de los primeros laboratorios de psicología, entreno a dos psicólogos que tendrían gran influencia en la naciente psicología organizacional; Hugo Munsterberg y James McKeen Cattell. Munsterberg fue uno de los primeros en medir las capacidades de los trabajadores y vincularlas con el desempeño, además de que aplicó estadísticas para analizar los resultados de sus estudios. El primer texto de psicología organizacional escrito en 1912 fue otra de las contribuciones de Munsterberg, en ese momento la psicología organizacional realmente solo era “psicología Industrial”, y su meta era incrementar la productividad, algunos la conocían como psicología económica (Landy y Conte, 2005).

Los psicólogos después de las primeras tentativas realizadas en los campos de la selección, entrenamiento y diseño del trabajo, estaban convencidos de su capacidad para ayudar al país también en tiempos de guerra, el impacto de los psicólogos en el esfuerzo colectivo de la guerra fue notorio ya que se logró el reconocimiento social de la disciplina al considerar que podría hacer contribuciones

útiles a la sociedad civil, tal y como las había hecho el ejercito (Rodríguez y Zarco, 2009).

Otra fuerza importante en la evolución de esta disciplina provino del deseo de los ingenieros industriales de mejorar la eficiencia, estaban preocupados por la economía de la producción y por la productividad de los empleados industriales, Frank y Lillian Gilbreth, contribuyeron con formación novedosa sobre tiempo y movimiento en la producción industrial, Lillian fue una de las primeras psicólogas que hizo contribuciones sustanciales a la primera época de la psicología industrial/organizacional (Muchinsky, 2002).

Las dos guerras mundiales fueron grandes catalizadores para el cambio de la psicología organizacional

Cuando Estados Unidos entro a la primera Guerra Mundial en 1917, Scott y Bingham de forma voluntaria ayudaron a probar y a ubicar a más de un millón de reclutas, junto con otros prominentes psicólogos, adoptaron una conocida prueba de inteligencia (el test de Stanford-Binet) que adaptaron para su aplicación masiva (Landy y Conte, 2005).

Lo anteriormente expuesto coincide con el siguiente texto; La primera guerra mundial dio un poderoso impulso a la respetabilidad de la psicología, Robert Yerkes fue el psicólogo más decisivo para implicar a la psicología en la guerra, como presidente de la APA, llevo a la profesión a cumplir misiones en el esfuerzo bélico. Se hicieron muchas propuestas por parte de la APA incluyendo métodos para seleccionar y reconocer a los reclutas con deficiencia mental, asi como métodos de asignación de reclutas a puestos en el ejercito (Muchinsky, 2002).

Hasta 1930 la psicología industrial se enfoco al uso de las pruebas de capacidad mental para seleccionar a los mejores trabajadores, Elton Mayo quien fuera psicólogo de origen australiano, llevo a Estados Unidos en 1942 y de inmediato empezó a estudiar las emociones de los trabajadores, estaba muy interesado en la posibilidad de que el trabajo causara que los trabajadores actuaran de forma patológica, propuso la existencia de un estado mental conocido como “obsesión

fantasiosa”, resultado de un adormecimiento mental y del trabajo difícil y repetitivo que caracterizaba a las fabricas de esos días, Argumentaba que ya que a los trabajadores no se les requería usar el intelecto, únicamente el esfuerzo físico, su mente vagaría y surgirían entonces pensamientos paranoides (Lande y Conte, 2005).

Una compañía influyente durante el periodo comprendido entre las dos guerras mundiales fue la *psychological corporation* (Corporación Psicológica), fundada por James Cattell en 1921, quien la organizo como una corporación de negocios y solicito que distintos psicólogos adquirieran acciones de la corporación, para impulsar la psicología y promover su utilidad en la industria del ejercito (Muchinsky, 2002).

Tanto en Estados Unidos como en los países aliados la moral de los trabajadores de la industria de guerra era un elemento muy importante, así como los efectos de la fatiga sobre el desempeño, En Inglaterra los psicólogos estaban muy interesados en los trabajadores de armamento y realizaron varios estudios para reducir la fatiga y mejorar la moral. En contraste con la depresión de principios de 1930, cuando los empleadores despedían trabajadores en vez de contratarlos y por tanto tenían menos interés en las pruebas de selección, en los años de posguerra hubo un auge para la industria con muchos puestos vacantes y candidatos para someter a pruebas (Landy y Conte, 2005).

En 1970 la División de Psicología Industrial de la APA cambio su nombre por “División de Psicología Organizacional e Industrial”, cinco años después aparece una de las obras más completas que se ha escrito sobre psicología del trabajo y de las organizaciones, “Handbook of industrial and organizational psychology” de Dunette (Rodríguez y Zarco, 2009).

1.2 Áreas de Psicología Organizacional.

La Psicología Organizacional se divide en varias áreas; tales como reclutamiento y contratación, capacitación y desarrollo, compensaciones y prestaciones y relaciones humanas y seguridad de los empleados entre otros.

De la Calle y Ortiz (2004), definen el reclutamiento como la primera fase del proceso de afectación, el cual tiene como objetivo reunir el mayor número posible de aspirantes, a fin de poder seleccionar aquellos que son los más idóneos para el puesto de trabajo que se necesita cubrir.

Los Psicólogos Organizacionales que trabajan en este campo se ocupan de desarrollar métodos de evaluación para la selección, colocación y promoción de empleados, está dedicado al estudio de puestos de trabajo y a determinar hasta qué puntos las pruebas pueden predecir el desempeño en esos puestos (Muchinsky, 2002).

Una vez detectada la necesidad de iniciar un proceso de reclutamiento, la siguiente pregunta es donde buscar candidatos potenciales para ocupar el puesto de trabajo, lo que distingue a los diferentes mecanismos de recopilación de información es la objetividad del método de selección, dicha objetividad se deriva de la estructuración del método y del grado de control que el aspirante tenga sobre los detalles ofrecidos (Parkinson, 2004).

Una de las herramientas a utilizar dentro del reclutamiento y selección de personal es el análisis y la descripción de puestos, Dessler y Varela (2004) comentan que el análisis de puesto es el procedimiento por el cual se determinan las responsabilidades de cada puesto y las características de las personas que deberían contratarse para desempeñarlos.

Seguido del reclutamiento se procede a la selección de personal, este proceso es esencialmente de predicción, es decir, estimar acertadamente cual de los diversos solicitantes es el más apto para desempeñar el puesto de trabajo ofertado (De la Calle y Ortiz, 2004).

Después de la contratación del personal idóneo es necesario introducir al empleado a su ambiente de trabajo, para esto es necesario la socialización, inducción y el buen desarrollo de los empleados, estos programas se diseñan para ayudarles a entender completamente en qué consiste el trabajo en la compañía. El primer paso es la socialización, el cual se refiere a los pasos por los que atraviesan

los empleados, es un cambio entre ser un elemento externo a ser un elemento interno, (De Cenzo y Robbins, 2003).

Una de las formas de explicarle al empleado en qué consiste el trabajo dentro de la compañía son los cursos de capacitación, para esto es necesario en un primer momento hacer una evaluación de las necesidades, es decir cuáles son las herramientas apropiadas para que el empleado realice de manera satisfactoria su trabajo. La evaluación de necesidades tiene como fin determinar cuáles empleados requieren entrenamiento y que debe de incluir este, de esta forma sirve para garantizar que los recursos que se inviertan de manera apropiada en las áreas en las que hay una necesidad patente de entrenamiento, como lo es en el caso de introducir a un empleado por primera vez a dicho puesto (Spector, 2002).

Morales (2006) comenta que es necesario crear un ambiente adecuado para el curso de inducción y de capacitación posteriormente, de esta forma argumenta; Al desarrollar tanto la estrategia general como los planes detallados para la capacitación con base en los objetivos determinados, es esencial seleccionar una estructura y una metodología que tengan la mayor efectividad para el ambiente en que se realice la capacitación.

Es importante contar con un entorno adecuado para la capacitación: El entorno físico en el cual se lleva a cabo la capacitación puede tener una importante repercusión en la eficacia de la misma. La adquisición de habilidades puede verse adversamente afectada por ambientes en los cuales los que reciben la capacitación o los capacitadores mismos se sienten incómodos, o las instalaciones son inadecuadas. El grado de respuesta a la capacitación puede disminuirse significativamente si las necesidades básicas no se han organizado satisfactoriamente.

Es necesario que las áreas para capacitación se revisen para asegurar que cuentan con las instalaciones básicas, y que las instalaciones de agua y servicios sanitarios, así como de luz eléctrica (donde se requieran) funcionan bien. Los

salones de clases de las escuelas pueden ser excelentes áreas para la capacitación, pero tendrán la limitación de que sólo se les puede usar en ciertos horarios.

La capacitación es la adquisición sistemática de habilidades, conceptos o actitudes que da como resultado una mejora en el desempeño de los trabajadores (Landy y Conte, 2005). Este campo se ocupa de la identificación de las habilidades de los empleados que deben ser mejoradas para aumentar el rendimiento en el puesto, las áreas de capacitación incluyen mejora de habilidades técnicas y entrenamiento de todos los empleados para trabajar en equipo de manera eficaz, de esta manera los psicólogos organizacionales que trabajan en este campo deben diseñar las formas para determinar si los programas de capacitación y desarrollo han sido exitosos (Muchinsky, 2002).

El fundamento básico de un programa de capacitación es el aprendizaje el cual es un cambio permanente en las capacidades humanas, pero es importante diferenciar entre capacitación, aprendizaje y el desempeño ya que la capacitación es una experiencia planeada que se espera lleve a el aprendizaje y se espera que este mejore el desempeño en el puesto. Antes de considerar los aspectos de cómo diseñar un programa de capacitación se requiere hacer un cuidadoso análisis de las necesidades para desarrollar un entendimiento sistemático de donde se necesita capacitar, que necesidades deben enseñarse y quienes serán capacitados, este análisis involucra un proceso de tres pasos que incluyen el análisis de la organización, el de la tarea y el de la persona (Landy y Conte, 2005).

En los últimos años, las organizaciones se han dirigido cada vez más a varias fuentes, adoptando nuevos métodos y desarrollando nuevas técnicas para ocuparse de la complejidad de su funcionamiento. Uno de estos esfuerzos es llamado también “desarrollo organizacional”, definido como un proceso que emplea los conocimientos y técnicas de las ciencias del comportamiento en un intento por integrar las necesidades individuales de crecimiento y desarrollo con las metas y objetivos organizacionales.

Desarrollo Organizacional es el proceso de análisis de la estructura de una organización para maximizar la satisfacción y eficacia de los individuos, grupos de trabajo y clientes, las organizaciones crecen y maduran como las personas, por lo tanto el campo de desarrollo de la organización se encamina a facilitar el proceso de crecimiento organizacional (Muchinsky, 2002).

Ferrer (2007), comenta que Desarrollo Organizacional es la aplicación creativa de largo alcance, de un sistema de valores, técnicas y procesos administrado desde la alta gerencia y basado en las ciencias del comportamiento, para lograr mayor efectividad y salud de las organizaciones mediante un cambio planificado, según las exigencias del ambiente exterior y/o interior que la condiciona.

Dentro de los valores que se pretenden dentro del área de Desarrollo Organizacional está el dar oportunidad a los miembros de la organización de que trabajen como seres humanos, más que como fuentes de comunicación, dar oportunidad a cada miembro de la organización, así como a esta última, de que desarrollen todo su potencial, buscar aumentar la efectividad de la organización en términos de todas sus metas así como intentar crear un ambiente en el cual sea posible que los miembros de la organización encuentren un trabajo atractivo que los rete.

De la Calle y Ortiz (2004), comentan que las compensaciones y prestaciones a nivel global incluye tres componentes; el salario base, esta es la cantidad que percibe el empleado de forma regular, los incentivos salariales los cuales tratan de recompensar el buen rendimiento de los empleados y las prestaciones las cuales incluyen elementos diversos que son diferentes a los anteriores.

La palabra salario es la retribución que debe pagar el patrón al trabajador por su fuerza de trabajo, en México, la costumbre ha establecido el uso del término sueldo para referirse a la retribución que recibe el personal no sindicalizado y su distinción corresponde únicamente con la periodicidad del pago, puesto que la ley prohíbe que el plazo para el pago del salario sea mayor de una semana en el caso

de personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores (Arias y Heredia, 2004).

Las compensaciones también son definidas como retribuciones, la cual tiene que llevar una estructura, esto es necesario para determinar que componentes se incluyen y en qué proporción cada uno de ellos (De la Calle y Ortiz, 2004),

No hay una formula general para establecer la estructura de la retribución si bien debe estar sujeta a las normas establecidas, tanto en el estatuto de los trabajadores como en los convenios colectivos correspondientes, en su caso, por lo que es una cuestión particular de cada empresa (De la Calle y Ortiz, 2004).

Las prestaciones son los factores que de manera adjunta al salario nominal, recibe el trabajador en dinero o en especie y que significan un ingreso adicional o el ahorro de un gasto, las prestaciones y los servicios son beneficios adicionales al salario nominal, conforman una ventaja y un valor básico para el trabajador y para el empleado ya que de esta manera contrata mejores empleados, este tipo de prestaciones y servicios resultaría muy difícil de contratar para el trabajador si no los recibiera por parte de la organización (Arias y Heredia, 2004).

Existe una gran variedad y diversificación en cuanto a las prestaciones otorgadas por las organizaciones, aparte de las establecidas por las leyes, por lo cual estas prestaciones se sujetan a las normas y políticas de cada organización.

La seguridad laboral y los accidentes se encuentran entre las más antiguas preocupaciones de la psicología organizacional, una de las primeras responsabilidades de los psicólogos fue desarrollar condiciones laborales más seguras, aunque se han realizado grandes avances en la mejora de la seguridad, los accidentes laborales continúan siendo una gran fuente de preocupación (Muchinsky, 2002).

Una vez contratado el trabajador van a iniciarse una serie de relaciones entre él y la organización, frecuentemente esos nexos no serán solo individuales sino colectivos, (Arias y Heredia, 2004), las relaciones entre la dirección y sus

representantes se hará más fluida si la organización declara abiertamente sus valores; es decir, los principios inamovibles bajo los cuales se comportará aun cuando signifiquen sacrificios, incomodidades o incluso pérdidas. Uno de los Aspectos fundamentales de las relaciones obrero patronales, lo constituye el momento en que ambas partes se sientan alrededor de la mesa a negociar, es así que algunas leyes laborales ordenan que así sea y le exigen a ambas partes que realicen negociaciones que beneficien a ambas partes (De Cenzo y Robbins, 2003).

La mayoría de la gente desea ser aceptada e interactuar cooperativamente por lo menos con un pequeño grupo de referencias, por ejemplo el grupo familiar, el grupo de trabajo, etc. Psicológicamente uno de los más importantes grupos de referencia para la mayoría de las personas es el de trabajo, de esta forma esa mayoría es capaz de incrementar su eficiencia, ayudados por sus grupos de referencia para resolver problemas y trabajar eficientemente en grupo. Es por esto que es importante mencionar la interacción que se forma dentro de las organizaciones.

Al hablar de relaciones laborales nos referimos tanto a la relación; obrero-patrón, como obrero- obrero; respecto a esto podemos comentar que el grupo de trabajo es la reunión de dos o más personas que interactúan y comparten algunas metas interrelacionadas con una tarea específica; estas dos características, distingue al grupo de la mera congregación de personas (Spector, 2002).

Alles (2008), comenta que para dirigir mejor a sus colaboradores el jefe debe motivar y enseñar al mismo tiempo, así mismo comenta que el jefe debe estar capacitado para evaluar a sus colaboradores, debe enseñar, apoyar y volverá enseñar si es necesario, dar las sugerencias adecuadas así como reconocer los éxitos, señalar los aciertos en la ejecución de las tareas y dar ánimo cuando algo sale mal. De esta forma va a existir una relación sana entre los trabajadores y el jefe directo.

1.3 Seguridad en el trabajo.

Para poder indagar acerca de la seguridad e higiene dentro de las organizaciones, es necesario describir el surgimiento de esta a lo largo de la historia así como su llegada a México.

Es notable observar que desde la edad media, en la que surgen las primeras acciones efectivas de corporaciones profesionales o gremios, hasta la segunda mitad del siglo XIX, casi siempre como resultado de graves accidentes sucedidos, el argumento permanente para poner mayor énfasis en las medidas emitidas para proteger a la población (Mariscal y García, 2002).

El desarrollo de la máquina de vapor, la introducción de dispositivos como telares mecánicos, que el vapor hizo posible, y el aumento de las fundiciones de hierro y de la minería así como del carbón que demandaban el vapor indujeron una rápida transformación en las condiciones de empleo de muchas personas, en un principio únicamente en Europa del siglo XIX, y posteriormente en América, este desarrollo vino acompañado del traslado de los trabajadores del campo hacia las ciudades industriales (Taylor, Easter y Hegney, 2006). En un principio las instalaciones de las áreas de trabajo eran pocas salubres, afectando la salud de los trabajadores y ocasionando frecuentemente accidentes dentro de las jornadas laborales. Janania (2004), comenta que durante el surgimiento del sistema de fabricas, se descuido el bienestar físico del trabajador aun cuando este estaba bien pagado, se trabajaba muchas horas con maquinas sin protección, con iluminación y ventilación inadecuadas; en tales condiciones los índices de accidentes eran elevados y numerosas las enfermedades industriales.

La preocupación por los trabajadores, principalmente el caso de las mujeres y los niños, y por los accidentes en el área de trabajo, promovieron un proceso de cambio legislativo. En 1802 se promulgan las primeras leyes de fabricas inglesas para la protección del trabajo de los niños, forzando las iniciativas estatales legislativas con normas obligatorias que prevenían los siniestros (Marical y García, 2002).

En la industria la higiene industrial comenzó con el tratamiento de las lesiones traumáticas y en forma gradual, la labor del departamento médico se extendió hacia los aspectos de ingeniería para el control del problema (Janania, 2004).

Cortés (2006) comenta que la seguridad e higiene del trabajo comprende las normas técnicas y medidas sanitarias de tutela o de cualquier otra índole que tenga por objeto:

- Eliminar o reducir los riesgos de los distintos centros de trabajo.
- Estimular y desarrollar en las personas comprendidas en el campo de aplicación de la ley, una actitud positiva y constructiva respecto a la prevención de los accidentes y enfermedades profesionales que puedan derivarse de su actividad profesional.
- Lograr, individual y colectivamente, un óptimo estado sanitario (41).

“La Seguridad en el trabajo es una técnica no medica para la prevención de riesgos profesionales, que tiene por objeto la lucha contra los accidentes de trabajo” Argibay González María del Mar (2004). Esta definición coincide con Cortes (2006) quien expone que son “técnicas no medicas de actuación sobre los riesgos específicos derivados de trabajo, cuyo objetivo se centra en la prevención de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales”. Esto quiere decir que la seguridad en el trabajo se encarga de buscar medidas para evitar algún riesgo laboral que afecte la salud del individuo.

Se podría decir que la Seguridad Industrial es la ausencia de riesgos, es decir crear condiciones propicias para la realización adecuada del trabajo, evitando que el trabajador sufra algún siniestro.

Esta seguridad se obtiene mediante la puesta en marcha de planes de prevención tales como la adaptación de sistemas de seguridad, la utilización de protecciones personales, la selección y formación de personal, etc. Tal como lo dice Mariscal y García (2002) “la finalidad de la seguridad laboral e luchar contra los riesgos y evitar los accidentes, para ello es necesario poner en práctica acciones que

impidan que las personas por distracción, inconsciencia, desconocimiento u otras cosas puedan ser víctimas de un accidente.... Utiliza diferentes técnicas para detectar los riesgos, determinar las causas de los accidentes y eliminarlas mediante la aplicación de medidas preventivas (p.78).

Es hasta principios del siglo XX, con el desarrollo de las legislaciones de protección de los obreros cuando aparecen las técnicas sistematizadas de protección primero y de prevención después como la seguridad del trabajo, la propia medicina del trabajo (Hernández).

Desde el punto de vista legal el empresario está obligado a gestionar la prevención de riesgos laborales. Rubio (2002) comenta que para conseguir el objetivo de la eliminación o reducción de los riesgos laborales y la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo, se debe instar a que la empresa y el empresario integren la prevención de riesgos en todas las actividades y decisiones, y a lo largo de toda la línea jerárquica de la empresa de forma que esta integración supone la base y el sustento imprescindible para conseguir una mejora continua de las condiciones de trabajo.

Un sistema nacional de prevención se compone esencialmente de dos elementos fundamentales y varios elementos complementarios, el primer elemento es el normativo; su objetivo es esencialmente establecer las obligaciones de los empresarios en materia de prevención de riesgos laborales, la prevención de los riesgos laborales no puede evolucionar exclusivamente a través del desarrollo normativo, ya que es necesario que el cumplimiento de la normativa sea controlada y apoyada simultáneamente (Benavides, Frutos y García, 2006).

La empresa debe de organizarse de manera preventiva para poder llevar a cabo las actuaciones, la empresa debe dotarse de la organización adecuada a través de; la elección de los representantes por parte de los trabajadores; autodesignándose, designando al personal necesario para las actividades preventivas, incluyendo la vigilancia de la salud, y la designación del personal

encargado de las medidas de emergencia y primeros auxilios por parte de los empresarios (Rubio, 2002).

Dentro de las actividades preventivas en la empresa debe llevarse a cabo; la planificación de la formación, el proceso de información, consulta y participación de los trabajadores, la elaboración de las medidas de emergencia, la coordinación de las actividades empresariales, la actuación en caso de riesgo inminente, las actuaciones en cuanto a equipos de trabajo y equipos de protección, los controles periódicos y vigilancia de la salud, la protección de los trabajadores, las relaciones de trabajo temporal etc. (Rubio, 2002).

El objeto de la higiene industrial es la prevención de las enfermedades profesionales causadas por los contaminantes físicos, químicos o biológicos que actúan sobre los trabajadores. La metodología de aplicación de la higiene industrial está basada en la identificación, medición, evaluación y control de los contaminantes presentes en el ambiente de trabajo, (Floria, 2002). Este mismo autor comenta que la ley de prevención de riesgos laborales contiene una serie de principios de acción preventiva que son aplicables a la actuación de la higiene industrial, los principios son los siguientes:

- Evitar los riesgos
- Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
- Combatir los riesgos en su origen.
- Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción del puesto de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- Tener en cuenta la evolución de la técnica
- Sustituir lo peligroso por lo que incluya poco peligro.
- Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

- Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.
- Protección de los trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos.

Un punto importante a considerar es la necesidad de crear leyes que protejan los derechos y la salud de los trabajadores cuidando así su bienestar y evitando el abuso de estos por parte del patrón.

Bertranoy y Pérez (2006) comentan que las normas concernientes a la seguridad laboral pueden mejorar no solo la situación de los derechos sociales si no también las condiciones de competitividad de un país en la economía global.

La organización Internacional del Trabajo (OIT) fue creada por el Tratado de Versalles, en 1919. Es un organismo especializado de las Naciones Unidas dotado de capacidad jurídica, autónoma y de composición tripartita. La OIT es fuente del Derecho Internacional del Trabajo, generando un conjunto de normas internacionales, a través de acuerdos tripartitos adoptados institucionalmente (Bertranou y Pérez, 2006).

La OIT como se encargo de crear normas para garantizar el bienestar de los trabajadores, acerca de la seguridad en el trabajo:

Es por esto que se creó el convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, en el año 2006: Recordando que la protección de los trabajadores contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo es uno de los objetivos fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo establecidos en su Constitución; Artículo 3: todo miembro deberá promover un ambiente de trabajo seguro y saludable, todo miembro deberá promover e impulsar, en todos los niveles pertinentes, el derecho de los trabajadores a un medio ambiente de trabajo seguro y saludable al elaborar su política nacional, todo Miembro deberá promover, de acuerdo con las condiciones y práctica nacionales y en consulta con las organizaciones más representativas de

empleadores y trabajadores, principios básicos tales como: evaluar los riesgos o peligros del trabajo; combatir en su origen los riesgos o peligros del trabajo; y desarrollar una cultura nacional de prevención en materia de seguridad y salud que incluya información, consultas y formación (Organización Internacional del Trabajo, CONVENIO 2006).

La más reciente discusión del tema de seguridad social en el seno de la Organización Internacional del Trabajo se realizó en la Conferencia Internacional del trabajo (CIT), la discusión tuvo por objeto la definición de una concepción de la seguridad social que sin dejar de respetar los principios fundamentales, fuera capaz de responder a los nuevos desafíos (Bertranou y Pérez, 2006).

Por otra parte en México también se han creado normas para cuidar el bienestar de los trabajadores tal es el caso de la Ley Federal del Trabajo quien expone acerca de la seguridad en el trabajo:

Artículo 487.- Los trabajadores que sufran un riesgo de trabajo tendrán derecho a:

- I. Asistencia médica y quirúrgica;
- II. Rehabilitación;
- III. Hospitalización, cuando el caso lo requiera;
- IV. Medicamentos y material de curación;
- V. Los aparatos de prótesis y ortopedia necesarios; y
- VI. La indemnización fijada en el presente Título.

Artículo 504.- Menciona las obligaciones que tienen los empresarios hacia sus trabajadores, de esta manera asegurar la salud y el bienestar de estos, dentro de este artículo se acuerda el establecimiento de enfermería u hospital de acuerdo al número de trabajadores, así como el material necesario y el personal competente, así como la organización de comisiones de seguridad e higiene de esta forma prevenir o minimizar los accidentes de trabajo. También se propone la adopción de medidas preventivas para abatir los riesgos en los centros de trabajo, se organizará

la Comisión Consultiva Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, integrada por representantes de las Secretarías del Trabajo y Previsión Social y de Salubridad y Asistencia, y del Instituto Mexicano del Seguro Social, (83-90).

Todas estas normativas fueron creadas para prevenir riesgos y cuidar de la salud laboral de los individuos.

2.- SALUD LABORAL.

Desde la antigüedad, al hombre lo acompaña el riesgo, el peligro y, en consecuencia, los daños y accidentes. El terreno profesional de nuestros días no está tan distante de aquellas generaciones humanas ya que el trabajador de hoy se expone a múltiples desafíos con sus correspondientes riesgos. Estas situaciones vienen de tiempo atrás puesto que en Inglaterra, a fines del siglo XVII, hubo una revolución tecnológica con un inmenso avance en las maquinarias. Mientras, por un lado, en el mundo se daba un gran salto hacia la innovación industrial, por otro, se comenzó a descuidar cada vez más las condiciones de salud del trabajador. Existen múltiples agentes de riesgo que afectan la integridad física de los trabajadores. Puede incidir el tipo de labor, el tipo de maquinaria al que está expuesto el personal, entre otros motivos. (Anonimo, 2011).

Ya Hipócrates, en el siglo IV A.C., describió la enfermedad que aquejaba a quienes trabajaban en la extracción de mineral de plomo. En el siglo XVI Paracelso Trato en varios de sus escritos las enfermedades que sufrían los mineros y los trabajadores de las fundiciones (Hernández, 2004).

El avance de la tecnología produjo que, la monotonía y la carga mental sea cada vez más insostenible, generando consecuencias en la adaptación, por lo que aumenta el desgano. Aquí el estrés es el principal factor el cual es muy común entre los empleados ya que la exigencia extrema, la presión laboral, las crisis económicas, inciden directamente en el trabajador, trayendo aparejado trastornos físicos y psicológicos. Así se percibe que influyen distintas causas que hacen a un empleado insatisfecho. Esto ocurre porque el ambiente de trabajo no es acorde a sus expectativas y se desencadena una baja en su rendimiento.

En la actualidad, aún persisten los riesgos laborales clásicos; por ejemplo, los riesgos físicos, mecánicos, entre otros, siguen existiendo, y se unen al estrés, al mobbing y a la confusión de rol, por sólo mencionar algunos. Esto indica, que los

trabajadores deben enfrentarse a distintas e incluso contradictorias condiciones de trabajo, como por ejemplo, seguir estrictamente las reglas y procedimientos en la organización, pero ser creativos y tener iniciativa para mantenerse en el mercado de trabajo; tener evaluaciones de desempeño basadas en resultados, pero ser exigido en múltiples competencias (algunas innecesarias para la realización del cargo); gestionar su tiempo y sus recursos personales para responder al trabajo de una manera flexible, pero cumplir cabalmente horarios de trabajo. Estas condiciones pueden desencadenar dificultades en la salud de los trabajadores, manifestadas de distintas maneras, como trastornos físicos, psicológicos e incluso socio-familiares.

Carolina (2007) comenta que los costos económicos a nivel empresarial, nacional y global relacionados con la salud y la seguridad en el trabajo son colosales, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula que las pérdidas debidas a indemnizaciones, días de trabajo perdido, interrupciones de la producción, formación y reconversión profesional y gastos médicos entre otros aspectos, representa el 4% del producto interno bruto mundial, cada año mueren dos millones de hombres y mujeres por culpa de los accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales.

2.1 Concepto de Salud.

La organización mundial de la salud (OMS) declara que “la salud no consiste meramente en la ausencia de enfermedad, si no que es un estado de pleno equilibrio y bienestar físico *mental y social*”

Malacara (2005) comenta que salud es igual a adaptación y equilibrio, mientras que la enfermedad es inadaptación, argumentando que la salud y la enfermedad son el resultado de un proceso de interacción permanente del ser humano con el medio con el cual vive, tratando de adaptarse a este. El medio al que nos referimos es físico, biológico, psicológico y social, muchos de los elementos que lo forman son necesarios para la vida y la salud, si se modifican, pueden tener efectos desfavorables.

El estado de salud responde a la interacción de muchos factores y no puede considerarse como un fenómeno aislado. La salud, como la enfermedad, proviene no solo del patrimonio genético que nos trae a la vida, sino que concretamente dependen de la reacción de nuestro equipo biológico frente a los estímulos múltiples y diversos del ambiente ecológico-social que es simultáneamente físico, biológico, psicológico, social y cultural (Hernández 2004).

Los factores psicológicos, culturales y sociales relacionados con la salud y la enfermedad son menospreciados con frecuencia, la pobreza, la incultura, la ignorancia, así como la urbanización e industrialización causan trastornos físicos, y mentales importantes, como el estrés, la neurosis, las conductas antisociales entre otros. Podemos observar que los factores que intervienen en la salud y en la enfermedad son tan numerosos que no pueden pensarse que obedezcan a una sola causa. Por tanto la disciplina que se ocupa de la salud y la enfermedad no es solamente una ciencia biológica, sino más bien una ciencia social cuyo objetivo final es el hombre (Malacara, 2005).

2.2 Relación entre trabajo y salud.

Millones de trabajadores se exponen lo suficiente como para desarrollar problemas de salud demostrable, por esta razón es importante que los médicos reconozcan temprano de patrones inusuales de enfermedades, ya que permite alertar a los responsables de la fabrica y a las autoridades locales de salud pública respecto a las necesidades de implantar medidas de control industrial y ambiental en las organizaciones. Ladou (2000) comenta que el reconocimiento de las enfermedades relacionadas con el trabajo ha sido lento esto debido a que se ignoraba en gran medida los esfuerzos para enfocar la atención sobre los riesgos de salud laboral.

Entre la persona y su medio ambiente de trabajo material y psicológico hay una interacción reciproca permanente: el medio de trabajo puede influir positiva o

negativamente en la salud de la persona y el estado de bienestar físico y mental del trabajador influye a su vez en su productividad. El trabajo cuando está bien adaptado a la persona y es productivo, puede ser un factor importante para la satisfacción personal del trabajador.

El trabajo es fuente de salud. Mediante el trabajo, las personas logramos acceder a una serie de cuestiones favorables para mantener un buen estado de salud. Una comunidad o un país mejoran el nivel de salud de su población cuando aseguran que todas las personas en condiciones de trabajar puedan acceder a un empleo que satisfaga no sólo sus necesidades económicas básicas, sino que llene también los otros aspectos positivos del trabajo.

Andrade y Gomez (2008) comentan que la relación trabajo-salud traspasa las fronteras de las consecuencias o implicaciones directas de las actividades que se realizan en el rol laboral desempeñado; el trabajo implica también funciones psicosociales que van desde el acceso a circuitos de consumo, pasando por las oportunidades de aprendizaje, el desarrollo de creatividad, la estructuración del tiempo de la vida de las personas, entre otros, hasta llegar a la propia identidad de la persona que trabaja

La industria moderna seguirá desarrollándose, y aunque en algunos casos ha elevado el nivel de vida y el bienestar de los trabajadores al eliminar el trabajo manual intenso, no hay duda de que el trabajo industrial ha creado muchos nuevos problemas para la salud, como en el caso del obrero que permanece en contacto constante con agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, además como resultado de la organización y división del trabajo la actividad se vuelve más monótona y al trabajador le es difícil percatarse de que participa en el proceso de producción, pues muchas veces no ve el artículo terminado.

Del Olmo y Garduño (2004) comenta que la protección del trabajador, requiere de investigaciones de diferente índole, así como de implantar normas adecuadas y leyes que se cumplan para poder evitar, en la medida de lo posible, accidentes y enfermedades laborales.

Ladou (2000), comenta que es importante que el equipo multidisciplinario de salud y seguridad del trabajo debe incluir médicos con entrenamiento para reconocer, tratar y prevenir enfermedades profesionales, quienes pueden servir como directores del equipo de salud y seguridad de la organización. esto es importante porque los médicos generales muestran dificultad en la atención de pacientes con problemas de salud laboral.

La organización mundial del trabajo documento el incremento evidente de distintos trastornos mentales y conflictos en la vida de los trabajadores de diferentes países y ámbitos laborales y que dan cuenta de los diversos cambios que las sociedades han registrado en las últimas décadas.

2.3 Factores que Influyen en el Deterioro de la Salud Laboral.

La salud laboral es la disciplina que trata de la influencia del trabajo en la salud y de la salud en el trabajo. Persigue un objetivo de salud integral, preocupándose específicamente de los efectos que sobre la salud puedan ejercer una deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo, entendidos estos como las condiciones de trabajo, que abarcan no solo la seguridad e higiene en el trabajo, sino también la duración del trabajo, la organización y el contenido de este, las cuestiones de remuneración, las relaciones laborales y los factores del medio del trabajador y su entorno (Hernandez, 2004).

Andrade y Gomez, (2008) comentan que la finalidad de la salud en el trabajo consiste en lograr la promoción y mantenimiento del más alto grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las labores; prevenir todo daño causado a la salud de éstos por las condiciones de su trabajo; protegerlos, en su

empleo, contra los riesgos resultantes de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y, en suma, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su actividad

De acuerdo con lo anterior, la salud laboral tiene por objetivos principalmente la prevención de la enfermedad y la promoción de la salud, así como también al tratamiento y rehabilitación de lesiones y enfermedades derivadas del trabajo.

La salud laboral es la relación que se da entre salud y trabajo, la cual, dependiendo de la dirección que tome –positiva o negativa–, puede ser virtuosa o viciosa. Se trata de que unas adecuadas condiciones de trabajo repercutan en una adecuada salud laboral, lo cual a su vez desencadenará un alto desempeño y calidad en el trabajo. Si, por otra parte, la relación es negativa, condiciones inadecuadas de trabajo, o incluso la ausencia de éste, puede desencadenar trastornos tanto físicos como psicológicos, accidentalidad y hasta la muerte (Benavides, Ruiz y García, 2000).

Los daños a la salud de los empleados se concretan en enfermedades del trabajo (enfermedad profesional y enfermedad vinculada al trabajo) y accidentes laborales, aunque también existen otras expresiones de las malas condiciones de trabajo, podemos observar que la salud laboral surge como respuesta al conflicto entre salud y condiciones de trabajo, y se ocupa de la vigilancia e intervención acerca de las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores.

La mecanización y la fragmentación del trabajo, la incorporación de nuevas fuentes de energía, la aceleración de ritmo, el aumento, en unos casos o la disminución en otros, de la complejidad de la tarea, las relaciones laborales entre otros factores generan una carga mental con efectos nocivos sobre la salud de los trabajadores (Hernández, 2004).

Tradicionalmente se ha dividido a los riesgos laborales en riesgos físicos y riesgos psicosociales:

Los factores físicos se expresan, fundamentalmente como Características ambientales del entorno laboral, tales como: temperatura, humedad, corrientes de aire, climatización, iluminación, ruido, vibraciones; así como a la presencia de olores desagradables, polvo, humo, o sustancias peligrosas o tóxicas; exposición a radiaciones, infecciones y productos cancerígenos. Por otro lado También se pueden incluir aquellos derivados de la postura y los movimientos, como por ejemplo: manipulación manual de carga, movimientos repetitivos, posturas incómodas, trabajar en poco espacio, etc. (Luceño, Martín, Rubio y Jaen, 2008).

“El trabajo puede causar daño a la salud”. Encontramos que dentro de los factores de riesgo psicosocial, las condiciones sociales y materiales en que se realiza el trabajo pueden afectar el estado de bienestar de las personas en forma negativa. Los daños a la salud más evidentes y visibles son los accidentes del trabajo. De igual importancia son las enfermedades profesionales, aunque se sepa menos de ellas. Los daños a la salud por efecto del trabajo resultan de la combinación de diversos factores y mecanismos. Existe un riesgo intrínseco de materiales, máquinas y herramientas: pueden ser muy pesadas o de mucho volumen, las superficies pueden ser cortantes e irregulares, la complejidad de máquinas y herramientas puede hacer muy difícil su manejo. También influyen las características fisicoquímicas de máquinas y herramientas y las formas de energía que utilizan. Los pisos húmedos, resbalosos y/o en mal estado, locales mal iluminados, ausencia de normas de trabajo seguro; falta de elementos de protección personal y de maquinaria segura o en buen estado, son factores de riesgo que generan gran cantidad de accidentes. Las características de temperatura, humedad, ventilación, composición del aire ambiental, etc. son factores que influyen en accidentes y enfermedades.

De las relaciones de trabajo, un factor determinante puede ser la forma y el nivel de salarios. El salario a trato o por pieza es un factor importante de accidentes laborales en muchos talleres. Los bajos salarios, además de producir descontento y poca adhesión al trabajo (lo que lleva a descuidar las normas), inducen al trabajador a prolongar su jornada en horas extra que resultan en fatiga y menor capacidad de

responder a eventualidades. Además limitan el acceso a bienes que mantienen o mejoran la salud.

Las llamadas “enfermedades comunes” muchas veces tienen una causa directa en el trabajo. Cuestión que, si se analiza con precisión, puede aplicarse a la gran mayoría de patologías del adulto que reconocen factores ambientales. Otra forma de daño importante es la aparición de malestares persistentes que no se constituyen en una enfermedad precisa, aunque alteran el estado de bienestar. Por ejemplo, dolores de cabeza después de trabajar en ambientes mal ventilados o con poca luz, la vista cansada, la fatiga muscular. A la larga, estos malestares crónicos van limitando las capacidades de tolerancia, de respuesta y de trabajo mismo y es probable que el desgaste que llevan implique una reducción en las expectativas de vida. En el mismo sentido opera la posibilidad de contar con una alimentación adecuada o con tiempo para recrearse.

Otro factor que puede afectar la salud laboral es el trabajo a turnos, el cual se define como aquel que es desarrollado por distintos grupos sucesivos, cumpliendo cada uno de ellos una jornada laboral, siendo considerado trabajo nocturno aquel que se desarrolla entre las diez de la noche y las seis de la mañana, suele ser el turno que afecta la salud laboral del trabajador, esto pasa porque se alteran los ciclos de actividad/reposo, y con ello una manipulación de los sincronizadores, esto provoca trastornos del sueño, trastornos de la alimentación y alteraciones en la vida social (Hernández 2004). Generalmente en el turno de noche se obtiene menor rendimiento y calidad del trabajo realizado, especialmente entre las tres y seis de la mañana ya que en estas horas la capacidad de atención y toma de decisiones, precisión y rapidez es más reducido, siendo las horas donde se produce mayor número de errores y probabilidad de accidentes laborales a consecuencia de tener mayor dificultad de atención y concentración.

Las alteraciones que se producen en los trabajadores a turnos y nocturnos alteran los ciclos de actividad/reposo, y con ello una manipulación de los

sincronizadores, manifestando un déficit y perturbaciones del sueño condicionando gran parte de las consecuencias patológicas del trabajador, por otro lado se ve alterado los hábitos alimentarios, la cantidad y calidad de los alimentos no es la misma, ya que se come a diferentes horas, aumenta considerablemente el consumo de café, excitantes y tabaco lo que conlleva a problemas gastrointestinales y pulmonares.

La Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud (Juárez, 2005), comentan que los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo y las condiciones de su organización, por una parte y las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual a través de percepciones y experiencias influyen en la salud y el rendimiento.

En la medida en que los factores psicosociales pueden adoptar valores o configuraciones adversas o desfavorables y pueden afectar negativamente tanto al bienestar, la salud o la seguridad de los trabajadores como al desarrollo del trabajo, los factores psicosociales pueden considerarse riesgos psicosociales. Por tanto, podemos definir los riesgos psicosociales como aquellos factores psicosociales que pueden adoptar valores adversos o desfavorables que pueden afectar negativamente a la salud y seguridad de los trabajadores, así como al desarrollo del trabajo, entendiendo por factores psicosociales aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea (Melia, Nogareda, Lahera, Duro, Peiró, Salanova, y Gracia, 2006). Estos mismos autores comentan que los riesgos psicosociales se pueden clasificar mediante diversos criterios en diferentes grandes grupos. Por ejemplo, y sin ánimo de ser exhaustivos, en función de su origen, pueden clasificarse en tres grandes grupos, el grupo de riesgos relacionados con la organización general del trabajo, los relativos a las tareas específicas de cada trabajador y aquellos relativos a las interacciones sociales de los empleados. Entre los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo, pueden considerarse la comunicación, participación, estilo de liderazgo o

cambios tecnológicos. En cuanto a riesgos relacionados con la tarea específica del trabajador, existe acuerdo en la evaluación de factores de riesgos psicosociales como autonomía, atención, definición de rol, contenido de la tarea, formación para el puesto o presión de tiempo. En cuanto a los aspectos relativos a las interacciones sociales pueden considerarse las relaciones personales y de trabajo entre los empleados y las relaciones entre los empleados y personas relevantes externas a la empresa como los clientes o los proveedores.

Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque, Berra y Devesa (2002), realizaron un estudio cuyo objetivo era describir la distribución de las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral en cuatro empresas según características personales y laborales de los trabajadores. En este estudio se encontró que la puntuación mediana para el apoyo social fue prácticamente igual a 5 en todas las empresas observándose una mayor variabilidad en la demanda psicológica y en el control, al comparar respecto a variables socio laborales, observamos valores similares en el caso del apoyo social, pero no respecto al control y la demanda, que mostraron una mayor variación por sexo (varones), edad (menores de 40 años) y ocupación (administrativos), se encontró que; éste es el primer estudio que valora la distribución de las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas diferentes en España, evidenciando la variabilidad entre las empresas para diferentes grupos de trabajadores. Este trabajo puede ser útil para realizar futuros estudios que exploren la factibilidad de definir valores de referencia útiles para la acción preventiva. Con esto podemos observar que cada organización muestra distintos factores y que esto también se ve afectado de acuerdo al nivel jerárquico que ocupe el trabajador dentro de la organización.

A principios del siglo XX los científicos ya analizaban los factores humanos que influían en el mantenimiento de la salud y desde entonces se sentían inquietos ante ciertos aspectos psicológicos de carácter laboral. En 1984 el comité mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS), examinan los progresos en el estudio de los factores psicosociales que

afectan la salud de los trabajadores, la novena reunión del mencionado Comité, dio a conocer los principales aspectos de estos factores para su identificación y evolución, así como las medidas para su prevención (Juárez, 2005).

Los *riesgos psicosociales* se definen como “*aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo*” (Luceño, Martín, Rubio y Jaen, 2008). En este sentido, los riesgos o factores psicosociales hacen referencia fundamentalmente al *contexto* laboral y al *contenido* del trabajo; éstos son: la cultura organizacional, roles laborales y organizacionales, desarrollo de carrera, poco control sobre el trabajo, relaciones interpersonales en la organización, relación vida laboral-personal, entorno laboral y equipos de trabajo, diseño de tareas, carga de trabajo y calendario laboral.

Otra definición que coincide con las anteriores es la que da Álvarez (2009) son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos. Poco a poco, los riesgos psicosociales han ido ganando entidad y relevancia, incorporando formalmente nuevas manifestaciones atractivas para los investigadores y estudiosos de esta materia. Su carácter pluridimensional, que tanto se subraya, no ha hecho más que favorecer el análisis desde múltiples perspectivas, en consideración a sus diversas facetas y efectos.

Del Olmo y Garduño (2004) expone que en la actualidad la mayoría de los obreros son asalariados es por esto que dependen de su trabajo para vivir, la inseguridad de la producción capitalista es un factor que influye en el nivel de vida y tal inseguridad en el empleo ocasiona presiones psicológicas y un grado alto de estrés, que también afecta significativamente su salud. Una jornada extensa (o un ritmo acelerado) puede resultar en fatiga del trabajador de esta forma se ve expuesto a una mayor probabilidad de accidentarse. Los excesivos niveles de

supervisión y vigilancia pueden terminar por desconcentrar al trabajador de su tarea. Otro factor importante es la claridad de las órdenes de trabajo y la coherencia entre los distintos niveles de mando.

Cedillo (2005) comenta que los factores de riesgo psicosociológicos en el sitio de trabajo tienen también un efecto negativo sobre la eficiencia de la compañía, ya que están asociados a una baja productividad, rotación y ausentismo, entre algunos otros.

Uno de los principales factores psicosociales que deterioran la salud laboral es el estrés sin embargo es imposible ofrecer una lista finita de estresores y de sus consecuencias, tomando en cuenta que la condición del estresor depende del tipo de apreciación que la persona hace de la situación, de su vulnerabilidad al mismo tiempo de sus características individuales y de las estrategias de afrontamiento disponibles, se comprenderá mejor la complejidad del problema, pese a esto es importante identificar conjuntos estimulares en el trabajo que con frecuencia producen tensión y otros resultados negativos en la persona. (Peiro, 2005).

El estrés es un trastorno biopsicosocial que afecta actualmente a la población mundial, la cual se encuentra inmersa en una sociedad globalizada que exige y demanda cada día individuos aptos y capacitados para enfrentar y resolver cada uno de los problemas de índole laboral, social y emocional que se le presenten. Entre los posibles tipos de estrés, el de origen laboral es uno de los principales que causa repercusiones económicas, sociales e individuales en los países, y principal riesgo para la salud de los trabajadores.

Hans Selye se le conoce como a “el padre del estrés” fue quien definió el estrés como la respuesta no específica del cuerpo humano a cualquier demanda que se le haga, distinguió entre el estrés positivo y el estrés negativo, el primero proporciona retos que motivan a los individuos a trabajar duro y a alcanzar sus metas, el segundo resulta de situaciones estresantes que persisten en el tiempo y que producen consecuencias negativas para la salud (Landy y Conte, 2005).

Es esta respuesta de los individuos a las diferentes situaciones que se le presentan, la que conlleva a una serie de cambios físicos, biológicos y hormonales, y al mismo tiempo le permite responder adecuadamente a las demandas externas. "Se ha definido el estrés como esfuerzo agotador para mantener las funciones esenciales al nivel requerido, como información que el sujeto interpreta, como amenaza de peligro o como imposibilidad de predecir el futuro". (Peiró, 1992). El estrés es un conjunto de reacciones fisiológicas y psicológicas que experimenta el organismo cuando se le somete a fuertes demanda y Según Melgosa (1999), este fenómeno tiene dos componentes básicos:

1. Los agentes estresantes o estresores
2. La respuesta al estrés

Santos (2004) señala que se denominan estresores a los factores que originan el stress y hace énfasis en que el nivel de activación o estado de alerta del individuo se estima como el nivel inicial de una condición de stress.

La respuesta al estrés es la reacción del un individuo ante los factores que lo originan y los tipos de respuesta que pueden brindarse frente a una situación estresante.

Melgosa (1999), explica que el estrés pasa por tres etapas:

1. Fase de Alarma
2. Fase de resistencia
3. Fase de agotamiento

Según este autor, la fase de alarma constituye el aviso claro de la presencia de un agente estresor la cual es seguida por la fase de resistencia cuando la presencia del estrés supera la primera. Una vez percibida la situación que genera estrés, los sujetos pueden enfrentarla y resolverla satisfactoriamente y el estrés no llega a concretarse; pero cuando se realiza lo contrario la fase de alarma se prolonga disminuyendo su capacidad de respuesta y la persona acaba por llegar a la fase de agotamiento, en la cual se produce una disminución progresiva en el organismo, la

cual conduce a un estado de deterioro que se caracteriza por la presencia de fatiga, ansiedad y depresión, síntomas que pueden aparecer de manera simultánea o individual.

Según Slipack (1996) existen dos tipos de estrés laboral:

1. El episódico: es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su empleo.
2. El crónico, que se puede presentar cuando la persona se encuentra sometida a las siguientes situaciones:
 - 1) Ambiente laboral inadecuado.
 - 2) Sobrecarga de trabajo.
 - 3) Alteración de ritmos biológicos.
 - 4) Responsabilidades y decisiones muy importantes

En la vida toda acción realizada tiene como efecto una reacción específica. Al estudiar la temática del estrés no puede obviarse que el estrés mal manejado ocasiona repercusiones en la personas, sin embargo actualmente se está haciendo énfasis a los efectos del estrés a nivel fisiológico ya que estos propician un gran deterioro en los individuos impidiéndoles realizar sus actividades cotidianas.

Otro factor importante a considerar que puede dañar la salud del trabajador es el acoso laboral conocido como “mobbing”. López y Vazquez (2003), comentan que el termino mobbing procede del verbo ingles *to mob*, que significa asaltar o acosar, de esta forma en castellano puede traducirse como acoso u hostigamiento, los “mobber” atacan a sus víctimas, las cercan, las acosan, las torturan, les hacen la vida imposible, buscan aliados para realizar el hostigamiento y no descansan hasta conseguir que la victima renuncie a sus labores.

Al mobbing también se le ha denominado acoso psicológico o moral en el trabajo, bullying, psicoterror laboral, harassment sin embargo cualquiera que sea la palabra Bosqued (2005) lo define como actos que se producen por parte del acosador o acosadores de manera intencionada y con el objetivo de humillar y destrozarse psicológicamente a la persona elegida como víctima, la situación creada mediante esos hechos tiene como último objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o, cuando ello no es posible, aislarla y marginarla en el seno de la misma. Hernández (2004), lo define como cualquier manifestación de una conducta abusiva y especialmente los comportamientos, palabras, actos, gestos y escritos que puedan atentar contra la personalidad, la dignidad física o psíquica del individuo o que puedan poner en peligro o degradar el clima laboral.

Bosqued (2005), comenta que la situación creada mediante esos hechos tiene como último objetivo que la víctima sea eliminada de la organización o cuando ello no es posible, aislarla y marginarla en el seno de la misma. El mobbing es humillación y maltrato intencionados con el objetivo de destruir y/o eliminar al trabajador, algo que no sucede en el caso del estrés laboral, sin embargo, aunque ni el exceso de trabajo ni unas malas condiciones laborales sean descritas como acoso laboral si forman parte del mismo.

De esta forma se puede concluir las siguientes características:

- El mobbing tiene lugar en el marco de una relación asimétrica, en el que una persona ataca y la otra es atacada, sin tener posibilidad alguna de defensa.
- No se produce de forma casual: tiene un objetivo de destrucción de la víctima, bien sea con la finalidad de provocar su salida de la organización, o para satisfacer la necesidad de destrucción que tiene el agresor.
- Los ataques consisten en una serie de conductas de diversos tipos: gestos, escritos, comportamientos, palabras que suponen una violencia contra la persona que las padece, quien ve atacada su dignidad.

Hernández (2004), comenta que existen 4 tipos de mobbing:

1.- Horizontal: esta forma de acoso psicológico es frecuente entre los compañeros, cuando dos trabajadores compiten para conseguir un determinado puesto de trabajo. La rivalidad es una palanca empleada por la empresa con el objetivo de deshacerse de alguien, enfrentando a una persona contra otra para que una de ellas opte por marcharse.

2.- Vertical descendente: Este tipo de acoso es ocasionado a los subordinados cuando son agredidos por un superior jerárquico. La empresa como cualquier grupo social, genera dinámicas de autocontrol, encargadas de marcar la línea a seguir a los disconformes, los cuales deben aceptar, la lógica grupal siendo uno de los medios el acoso.

3.- Vertical ascendente: Este tipo de acoso psicológico de un superior por uno o varios subordinados, es destructivo ya que el comportamiento es de total indiferencia.

4.- Mixto: Esta forma de acoso se caracteriza por la presencia de una persona acosadora, que habitualmente es el superior, con la ayuda o cofabulación de compañeros de la víctima, bien adoptando estas conductas pasivas o activas.

Podemos observar que los factores psicosociales abarcan un amplio abanico de riesgos ligados a la organización del trabajo, la tarea, la dirección, la supervisión, el grupo de trabajo e incluso las personas ajenas a la organización, así como a las características psicosociales del trabajador, es por esto que dichos factores pueden afectar a un determinado puesto ya que algunos factores son exclusivos a la tarea que se realiza. Por ello, algunos riesgos específicos estarán presentes en unas situaciones de trabajo y no en otras.

3.- DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO.

Todos los riesgos laborales derivan de la organización del trabajo, del entorno del trabajador y de una mala adaptación del puesto de trabajo del trabajador (Rubio, 2004).

Este mismo autor comenta que las consecuencias para el trabajador por las deficiencias en la adaptación de los aspectos referentes al puesto y a la organización y a las características del propio trabajador, van a ser del tipo de las siguientes:

- Accidentes laborales
- Enfermedades profesionales
- Fatiga física debido a cargas estáticas o dinámicas
- Fatiga mental debida a sollicitaciones sensoriales, cognitivas e intelectuales
- Trastornos generales y morbilidad debidos a trabajos nocturnos y/o turnos
- Falta de autonomía o libertad en la variación del ritmo de trabajo
- Falta de responsabilidad e iniciativa en las decisiones
- Imposibilidad o dificultades en la comunicación con los compañeros
- Falta de interés en el trabajo por impedir el desarrollo de sus conocimientos y capacidad intelectual
- Relaciones conflictivas por la organización del trabajo y tipo de mando (p. 225).

3.1. Accidentes de Trabajo y Enfermedad laboral

Son los indicadores inmediatos y más evidentes de las malas condiciones de trabajo, se define como toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o a consecuencia del trabajo que efectuó por cuenta ajena o propia.

La definición técnica y típica de accidente de trabajo (“suceso súbito, inesperado y no deseado que puede causar un daño al trabajador”) es más amplia

que la definición legal, que sólo contempla como accidentes aquellos que efectivamente producen una lesión al trabajador. Por lo demás, en la mayoría de los países la definición legal incluye el carácter súbito y violento del accidente. En los casos en que no se incluye tal carácter, las enfermedades profesionales pueden llegar a considerarse como accidentes de trabajo (Benavides, Ruiz y Garcia, 2000).

Otra definición utilizada es Tomada del Régimen laboral mexicano por Sanchez (2004) es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste, quedan incluidos en esta definición los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de este a aquel.

Oliver, Cheine, Tomás y Cox (2002) realizaron un estudio en 19 sectores de actividad y sugiere que las percepciones de los empleados sobre la seguridad se relacionan significativamente con los índices de accidentes ocurridos, encuentran también que las actitudes hacia la seguridad predicen las lesiones y, además, que el malestar psicológico actúa como mediador entre las actitudes y los accidentes.

Por otra parte, el concepto legal de “enfermedad laboral” a las enfermedades en donde existe una relación directa con un solo factor de riesgo, es decir que son aquellas causadas directamente y exclusivamente por un factor de riesgo propio del medio ambiente de trabajo, en realidad las enfermedades relacionadas con el trabajo no tienen un solo agente que las ocasionen, son multifactoriales y el trabajo puede causarlas en parte, agravarlas o acelerar su evolución (Hernández, 2004).

Sólo una pequeña fracción de las enfermedades causadas o agravadas por el trabajo se reconoce como tales. Esto es esencialmente debido a que, si un determinado tipo de enfermedad puede tener un origen laboral o extra laboral (como ocurre en la mayoría de los casos), los sistemas sanitarios dan por supuesto, en la práctica, que se trata de una enfermedad “común”, sin llegar a investigar cuál es realmente su origen.

3.2 Daños Psicosociales Derivados del Trabajo.

La organización actual del trabajo está sufriendo cambios importantes que no son ajenos a la seguridad y la salud laboral del trabajador, el envejecimiento, la subcontratación creciente, el contrato temporal, el trabajo polivalente o borroso, el crecimiento de la economía sumergida y otros fenómenos característicos del trabajo actual afectan a las conductas laborales, crean incertidumbre, generan tensión, provocan agobios, acentúan la competitividad interna, aumentan el aislamiento e inducen estados de ánimo negativo y de agotamiento emocional al final de la jornada del trabajo.

Hernández (2006), comenta que los factores psicosociales tales como las nuevas demandas de una más elevada productividad y habilidades de los trabajadores, y la pérdida del control sobre el trabajo están amenazando la salud física y mental de los trabajadores de esta forma enfermedades comunes tales como la enfermedad coronaria, los desórdenes músculo esqueléticos, la depresión o la enfermedad del ausentismo están fuertemente influenciadas por esos nuevos aspectos psicosociales del trabajo. Esto ha permitido, de un lado, ampliar el conocimiento de estos problemas de salud al acercarlo a sus relaciones con la vida laboral y sus condiciones y de otro lado, ha significado un ensanchamiento de las tradicionales fronteras de la salud ocupacional, cada vez menos atada al estudio de las enfermedades profesionales y sus condicionantes.

Melia, Nogareda, Lahera, Duro, Peiró, Salanova, y Gracia, (2006) comentan que los factores psicosociales pueden presentar tres tipos de efectos que, además, interactúan entre ellos potenciándose: Efectos sobre la salud física de los trabajadores como son el sistema cardiovascular o sobre el sistema músculo-esquelético, efectos sobre la salud psicológica de los trabajadores como ansiedad, depresión, burnout etc., efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización como la disminución de la productividad, disminución de la calidad, incremento del ausentismo, incremento de la duración de las bajas laborales por

enfermedad, incremento de la siniestralidad laboral, presencia de acciones hostiles contra la empresa o sabotaje, falta de cooperación.

Martin, Luceño, Jaenz y Rubio, (2007) Comentan que estar expuesto a factores psicosociales adversos en el entorno laboral produce tensión mental en los trabajadores (estrés laboral) que, mantenido en el tiempo, puede constituir un factor de riesgo de enfermedad cardiovascular. Además, la exposición a determinados factores psicosociales adversos se ha relacionado con otras enfermedades, como: trastornos musculo esqueléticos, depresión, abuso de sustancias, trastornos psiquiátricos leves, Burnout y baja auto percepción de la salud.

Las patologías o daños a nivel psicosocial derivados del trabajo pueden ser asimiladas de diferentes formas por los individuos, ya que en este nivel se toman en cuenta aspectos como diferencias individuales reflejadas en el estado actual de salud e historia clínica de las personas, por lo que un determinado efecto no se presentará de igual forma en todos los seres humanos y lo que puede ser nocivo para unos será leve para otra. Santos (2005) hace referencia que al debilitarse las defensas del organismo las actividades del cuerpo se desaceleran y pueden cesar totalmente, generando problemas psicológicos, una enfermedad física o incluso la muerte.

El trabajar a turnos, o específicamente en turno nocturno puede afectar la salud del trabajador, algunos de los daños ocasionados son alteraciones digestivas, nerviosas y cardiacas, junto con el tipo de vida, trastornos del sueño, se duerme menos horas, siendo un sueño intermitente con un precoz despertar. Una insuficiencia del sueño condiciona una gran parte de las consecuencias patológicas del trabajador, también genera fatiga por afectación muscular, siendo mayor cuanto más tiempo se esté trabajando a turnos.

Un ejemplo claro de estos daños es el *insomnio psicofisiológico*, esta es una de las causas más frecuentes de insomnio crónico, puede desarrollarse a partir de un insomnio precipitado por otros factores como son el estrés laboral y ambiental, pero persisten forma autónoma cuando estos factores ya han desaparecido o hayan dejado de tener influencia, siendo la evolución de un insomnio transitorio, este

trastorno se instaura como consecuencia de dos factores que se refuerzan mutuamente: la tensión somatizada y el aprendizaje de asociaciones que impiden el sueño (Hernández, 2004).

Un tema importante a tratar son los daños ocasionados por el acoso laboral el cual tiene consecuencias negativas para la salud del empleado, la satisfacción y los compromisos laborales, la asistencia y la productividad (Landy y Conte, 2005).

Bosqued (2005), comenta que al hablar de mobbing se hace alusión a una cuestión de violencia que no solo afecta al trabajador acosado y a su familia, si no a todo el grupo social, a la organización empresarial en su conjunto y a la sociedad en general. Las acciones palabras, actitudes, etc., que son constitutivas de acoso se producen de manera constante y repetitiva y durante un periodo prolongado de tiempo, solo cuando se realizan de manera sistemática y repetida pueden ser consideradas como acoso laboral.

Los efectos del mobbing en la victima son devastadores, llegando a provocarle cambios en sus actitudes y comportamientos de los que va a llevarles mucho tiempo recuperarse. Los síntomas que experimenta la victima después de haber sido sometida durante un tiempo a vejaciones, humillaciones y otro tipo de agresiones psicológicas son muy semejantes a los producidos por los trastornos ansioso-depresivos, Bosqued (2005) enlista los principales síntomas que suelen producirse cuando una persona está sufriendo acoso laboral:

- Dolores osteomusculares, principalmente en distintas zonas de la espalda.
- Dificultades para conciliar el sueño y mantenerlo, despertar rápidamente con imposibilidad de conciliar el sueño.
- Pesadillas repetitivas sobre las situaciones de acoso.
- Fatiga crónica
- Dolores de cabeza
- Molestias gastrointestinales
- Molestias en la zona torácica.

- Sensacion de inestabilidad, mareos.
- Sensacion de nudo en el estomago y/o en la garganta.
- Hipertension arterial.
- Dificultad en la respiración.
- Alteracion en el apetito.
- Disfunciones sexuales

Otro tema importante son los efectos ocasionados por el estrés los cuales varían según los individuos. La sintomatología e incluso las consecuencias del estrés son diferentes en distintas personas. (Peiró, 1993) El trabajador ante una situación de estrés intenta desarrollar una o varias estrategias de afrontamiento, que persiguen eliminar la fuente de estrés. También pueden tratar de evitar la experiencia incidiendo en la situación estresante, en sus propios deseos e inclusive en las expectativas en relación con esa situación.

A continuación se presenta principales efectos negativos del estrés laboral según (Doval et al. 2004):

1. Efectos Fisiológicos:

- Aumento de la tasa cardíaca
- tensión muscular
- Dificultad para respirar

2. Efectos Cognitivos:

- Preocupaciones
- Dificultad para la toma de decisiones
- Sensación de confusión

1. Efectos Motores:

- Hablar rápido
- Temblores
- Tartamudeo

Los efectos cognitivos y motores son muy importantes cuando se habla de efectos del estrés en los trabajadores, ya que están íntimamente relacionados y podría decirse que muchas veces estos efectos se presentan en forma simultánea, ya que una persona preocupada puede presentar signos como temblores en las manos o hablar muy rápido, también la dificultad para la toma de decisiones y la sensación de confusión pueden presentar características como tartamudeo o voz entre cortada. Los estilos de vida actuales son cada día más demandantes, esto lleva al hombre moderno a incrementar notablemente en mucho sus cargas tensionales y esto produce la aparición de diversas patologías (Villalobos 1999).

Esta comprobado científicamente que el estrés produce una disminución notable de las defensas en el organismo, por lo que una persona que adolece continuamente estrés esta expuesta a sufrir cualquier tipo de enfermedades ocasionadas por bacterias o virus y esto es más grave en sociedades como la Salvadoreña, en donde el medio ambiente es vulnerable y se encuentra altamente contaminado, por eso es frecuente observar que el sector laboral es generalmente afectado por enfermedades virales que muchas veces necesitan incapacidad laboral. Según (Villalobos 1999), Las enfermedades que sobrevienen a consecuencia del estrés laboral pueden clasificarse en dos grandes grupos:

1. Enfermedades por Estrés Agudo.

- Ulcera por Estrés
- Estados de Shock
- Neurosis Post Traumática

2. Patologías por Estrés Crónico.

- Dispepsia
- Gastritis
- Ansiedad
- Accidentes
- Frustración

Para reforzar lo anterior Serrano, Moya y Salvador (2009), sugieren que la tensión laboral favorece aumentos de la presión arterial, contribuyendo de esta

manera a la aparición de patologías como la hipertensión, las enfermedades cerebrovasculares, la arteriosclerosis, los infartos de miocardio, etc. el mecanismo de explicación sugerido es que el incremento de la presión arterial es en sí mismo un factor de riesgo para el desarrollo de la arteriosclerosis, por lo que es probable que la tensión laboral contribuya a la morbilidad y mortalidad cardiovascular a través de este mecanismo indirecto (Schnall et al, 1994), aunque al mismo tiempo otros mecanismos pueden estar también actuando. Entre estos últimos estaría la baja variabilidad cardíaca que se asocia a una activación repetida del sistema nervioso simpático

La presencia de enfermedades originadas por estrés en el sector laboral Salvadoreño conlleva a la inadecuada realización de las tareas en el trabajo, ya que una persona enferma no rinde lo necesario, por lo que es urgente crear conciencia en los empleadores y patronos que cuando una persona de su organización se encuentre enferma y especialmente cuando la enfermedad es generada por estrés, se le tome atención especial y de ser posible se le proporcione incapacidad para que se restablezca de la situación en la que se encuentra.

Los efectos del alcohol y las drogas sobre el consumidor dependen de la cantidad consumida en un momento dado, del tipo de consumo y de los y de los antecedentes y la experiencia del individuo. Cada clase de droga afecta a la mente y al cuerpo de diferente forma, sin embargo una característica común a todas ellas son las consecuencias negativas que afectan directamente al lugar de trabajo y al rendimiento laboral. Martino, Gold y Shaap (2002), comentan que estas sustancias pueden afectar al tiempo de reacción, al rendimiento motor, a la visión, al comportamiento de los compañeros así como a la emoción y el estado de ánimo, al aprendizaje y la memoria y al rendimiento intelectual. Cualquiera de estos cambios disminuirá sin duda el rendimiento en el trabajo.

Debido a los innumerables padecimientos que surgen en el trabajador, este se ve obligado a consumir medicamentos, ya sea para quitar dolores de cabeza, musculares, para conciliar el sueño o simplemente para disminuir sus niveles de ansiedad, convirtiéndose en una persona dependiente a los medicamentos. Guiho

(2003), Menciona; mantenerse en el trabajo “resistir”, corresponde a una realidad concreta para los trabajadores que deben poder superar los problemas engendrados por las mismas condiciones de este trabajo cuando es penoso, arriesgado, cuando los horarios impuestos no respetan los ritmos biológicos como son la comida o el descanso, conservar la vigilancia y la atención necesaria al ejercicio de las competencias cuando la organización del trabajo obstaculiza la iniciativa, provoca la repetición, la monotonía, el aburrimiento, también se ven obligados a mantener la energía requerida cuando la ausencia de reconocimiento desmotiva, necesitan prevenir una crisis nerviosa, contener sus emociones cuando las relaciones de trabajo se convierten en un ajuste de cuentas personal. De esta forma se pide y se consume lo que se necesite para resistir a cualquier precio.

Por otro lado, el sistema de trabajo en cadena, conlleva también a una serie de consecuencias para la salud como son; aumento del estrés ya que la falta de control sobre la tarea y la presión de tener un tiempo prefijado lleva al trabajador a sentirse agobiado, aumenta el riesgo de deteriorar el tiempo de ocio, es decir que los trabajadores que se ven sometidos a este tipo de trabajo, en su tiempo libre prevén al máximo el tiempo que pueden emplear para efectuar cada una de sus tareas, llegando a causarles angustia si no lo consiguen, como lo han planeado, aparecen síntomas de fatiga mental, ocasionado por el temor de no llegar a tiempo, por último se incrementa la probabilidad de sufrir un accidente laboral, ya que al estar sometido a tiempos prefijados, obliga a ir deprisa, olvidando en muchas ocasiones las consignas de seguridad, e incluso eliminando las protecciones de seguridad de las maquinas o personales (Hernández, 2004). Para los historiadores y sociólogos, el vínculo entre el trabajo repetitivo y el alcoholismo, el tabaquismo o el juego es demasiado fuerte para no ser llevado a ver en estos últimos una adicción de sustitución, esto se explica porque cuando el trabajo se detiene, las enfermedades empiezan, toda la semana el trabajo calma, vence las enfermedades pero el sábado se hacen sentir y el ser humano pierde inmediatamente el equilibrio (Guiho, 2003).

3.4 Vulnerabilidad en el Organismo.

Las características individuales de cada trabajador van a determinar la percepción e interpretación de las condiciones psicosociales, ya que la realidad psicosocial hace referencia a las condiciones que objetivamente se dan, y a la percibidas y experimentadas por la persona (Hernández, 2004).

Hay personas que se muestran más vulnerables a padecer alguna enfermedad originada por factores psicosociales dentro del área laboral.

Se ha verificado en estudios recientes que diversas dolencias psicofisiológicas provienen de la influencia del sistema nervioso y endocrino, sobre el sistema inmunitario, el cual es un sistema de permanente vigilancia, que defiende al cuerpo, aislando y destruyendo a las bacterias, virus y cualquier otra sustancia extraña, al producir y liberar sustancias químicas como son los anticuerpos y linfocitos (Hernández, 2004).

Las personas que conservan el sentido de control y de visión positiva de la vida, tienen un alto porcentaje de autocuración en caso de enfermedad. Las personas de carácter fuerte y duras ante la adversidad, prosperan mediante un desafío moderado, el afrontar desafíos superables y pugnar para alcanzar metas se consolida la confianza en uno mismo, la estabilidad y resistencia al estrés no evitando los desafíos si no superándolos.

La personalidad del empleado influye en la percepción del entorno laboral. Así, los sujetos que presentan un patrón motivacional caracterizado por un compromiso elevado en el trabajo y una alta necesidad de aprobación (sujetos muy comprometidos) tienen un mayor riesgo de experimentar tensión debido a un intercambio no simétrico. Este hecho parece deberse a que estos trabajadores se exponen con mayor frecuencia a altas demandas en el trabajo o exageran sus esfuerzos más allá de lo formalmente necesario; como resultado, son más vulnerables a la frustración, debido a las elevadas expectativas con respecto a las recompensas, igualmente, los sujetos que presentan una afectividad negativa tienen

una percepción más negativa de sí mismos y del mundo que les rodea, por lo que perciben los factores psicosociales de forma más adversa, en comparación con los sujetos que tienen una afectividad positiva (Martín, Luceño, Jaenz y Rubio, 2007).

Otra característica de personalidad que influye en la percepción sobre los riesgos psicosociales es el *rasgo de ansiedad* del trabajador. Así, los trabajadores con un elevado rasgo de ansiedad perciben el entorno como más estresante en relación a aquellos con bajo rasgo de ansiedad (Luceño, Martín, Jaén, y Díaz, 2006).

3.5 Importancia del Estudio de los Factores Psicosociales para garantizar la Salud Laboral.

Cedillo (2005) realizó un estudio cuyo objetivo era evaluar los factores de riesgo psicosocial entre trabajadores de la industria maquiladora de exportación en México, para esto se desarrolló una versión en español del Job Content Questionnaire (cuestionario sobre el contenido del trabajo) para ser aplicado a 370 trabajadoras de dos plantas maquiladoras en México, se utilizaron entrevistas semi-estructuradas de forma individual y de grupo, la población utilizada para dicho estudio fue seleccionada debido a la falta de estudios de los factores psicosociales de riesgo entre estas, situación que podría mantener en el desconocimiento los posibles efectos negativos sobre la salud para un gran número de mujeres jóvenes trabajadoras. La investigación reveló que existen más factores psicosociales de riesgo importantes entre este sector, tales como relaciones sociales, la necesidad de respeto y reconocimiento y la carga ampliada de trabajo, pese a esto se concluyó que ciertos factores psicosociales de riesgo para trabajadores no han sido evaluados ni incluidos totalmente en un modelo y por lo tanto no ha quedado claro la forma en que esos factores contribuyen en forma sistemática a los efectos negativos sobre la salud.

Es notable que aun hay factores que no son tomados en cuenta dentro de los cuestionarios destinados a evaluar dicha problemática, sin embargo están presentes y afectan el estado de bienestar de los trabajadores.

Una investigación realizada por Martín, Luceño, Jaenz y Rubio (2007) encontraron que los empleados que han sufrido una *baja médica* en los últimos cinco años perciben menos apoyo organizacional, menos control sobre su trabajo, mejores recompensas y menos demandas cognitivas en comparación con los trabajadores que no han sufrido una baja médica, también se encontró que los trabajadores *enfermos* perciben menos apoyo organizacional, peores recompensas, más demandas cognitivas y un mayor control sobre la tarea en comparación con los trabajadores no enfermos. Así mismo observaron que los trabajadores *estresados* tienen una percepción más adversa de todos los factores psicosociales considerados, en comparación con los empleados no estresados. Es decir, perciben menor apoyo organizacional, menores recompensas, menor control sobre su trabajo y mayores demandas cognitivas, los trabajadores *satisfechos* tienen puntuaciones significativamente más bajas en los riesgos psicosociales: apoyo organizacional, recompensas y control, es decir, los empleados satisfechos perciben más apoyo organizacional, mejores recompensas y más control sobre su trabajo. Con respecto a la percepción de las demandas cognitivas, aunque no se encontraron diferencias estadísticamente significativas, éste resultó ser el factor más importante a la hora de clasificar.

Otra investigación realizada por López y Osca (2010) quienes analizaron la relación entre tres variables organizacionales: estrés laboral, clima de seguridad y apoyo social y los accidentes e incidentes en empleados de la construcción, en diferentes zonas de España. El criterio de inclusión de los participantes era que trabajasen de forma remunerada en la construcción. Se pusieron a prueba con un modelo en el que las variables organizacionales se relacionan con los accidentes e incidentes a través del malestar psicológico y físico, los resultados obtenidos muestran que el estrés, el clima de seguridad y el apoyo social influyen indirectamente sobre los accidentes laborales a través del malestar psicológico y físico. Sin embargo, el modelo planteado no explica los incidentes en el trabajo. Se comentan las implicaciones para la salud y la seguridad de los empleados de la construcción, recomiendan que para poder prevenir accidentes laborales en la construcción, se deberían introducir medidas preventivas centradas en los factores

ambientales y organizacionales considerados, esto, como se ha comprobado, se relaciona con la salud de los empleados y las tasas de accidentes. Para ello es importante: 1) introducir cambios que reduzcan el estrés laboral, 2) fomentar el apoyo social entre compañeros y supervisores y, 3) crear un buen clima de seguridad realizando evaluaciones periódicas tanto de los riesgos, como de la salud psicológica y física de los trabajadores.

Boada, Vallejo y Agullo (2004), realizaron un estudio donde el modelo de las características del Puesto y el clima organizacional se erigen como consecuentes del bournout y de ciertas manifestaciones psicosomáticas, los objetivos de estudio son determinar si las variables del modelo de las características del puesto son predictoras de los niveles de bournout y de síntomas psicosomáticos en el trabajo y examinar si el clima organizacional pronostica los niveles de bournout y de síntomas psicosomáticos en el trabajo, se utilizo una muestra de 137 sujetos, pertenecientes a dos municipios de una zona costera de la provincia de Tarragona, se les aplicaron cuatro instrumentos (JDS-Job Diagnostic Survey, MBI-Malasch Burnout Inventory, Manifestaciones Psicosomaticas y FOCUS-93) los resultados obtenidos indican que globalmente las variables de clima organizacional, implican consecuencias negativas para el trabajador con la aparición de considerables síntomas de bournout y manifestaciones psicosomáticas.

Podemos observar que los trabajadores que se encuentran en un ambiente armónico dentro de su trabajo son quienes padecen menos enfermedades que los obligue a dejar el trabajo temporalmente, mientras que los trabajadores que sufren los efectos de un mal ambiente laboral dejan de rendir laboralmente, lo cual genera pérdidas tanto para el trabajador como para la organización.

Esto se puede confirmar con un estudio realizado por Juárez (2007), quien realizo un estudio a fin de determinar si la tensión laboral y la inseguridad en el empleo se asocian significativamente con indicadores cardiovasculares, tales como la tensión arterial y los síntomas cardiovasculares, para esta investigación participaron 109 enfermeras de un hospital del sector publico de la ciudad de México,

se aplicó el cuestionario del contenido del trabajo y otro de síntomas cardiovasculares también se utilizó un monitor digital para medir la tensión arterial, se encontró que existe una relación estadísticamente significativa entre la tensión laboral, la inseguridad en el empleo y los indicadores cardiovasculares antes mencionados, de esta forma se llegó a la conclusión de que la relación entre tensión arterial y el modelo de tensión laboral es válido en población mexicana y se destaca la asociación de la inseguridad en el empleo con indicadores cardiovasculares, lo que hace trascendente su importancia en el contexto laboral.

Es por esto que se considera de suma importancia estudiar qué factores psicosociales afectan la salud y de esta forma generar planes de acción que ayuden a mejorar el ambiente laboral y el estado de salud de los trabajadores.

CONCLUSIONES

Podemos concluir que lo psicosocial abarca todo, es decir las condiciones externas al trabajador, el trabajador mismo, el estrés el cual no se explica sin el trabajador y sus repercusiones en la salud que manifiesta el propio trabajador. Martínez (2011) describe que lo psicosocial se caracteriza como factores, refiriéndose a un conjunto de elementos que se encuentran alrededor del trabajador y que pueden desencadenar algún posible daño en su salud. De esta forma podemos observar que existen múltiples factores o agentes que pueden afectar la salud de los trabajadores convirtiéndolo en una cuestión multifactorial. Es así como nos encontramos con la dificultad de conocer la última causa que provoca la aparición del daño en la salud ya que cuando pretendemos conocerlo encontramos que existen muchos agentes que ocasionaron este deterioro.

Pocos programas de promoción de salud se han enfocado en el ambiente laboral físico, psicosocial o normativo incluyendo la tensión laboral, otra limitante es la tendencia de la baja participación en programas de salud por empleados de alto riesgo.

Es importante tomar en cuenta que el tiempo social, laboral y biológico tienen que estar sincronizados, ya que de ello depende en gran parte, la satisfacción personal de cada trabajador, y podamos llevar una vida con salud física y mental. El funcionamiento del organismo humano, está regido por ritmos biológicos, que determinan los ciclos de actividad y descanso, por esto el ser humano, no tiene la misma fiabilidad ni estabilidad constante durante las 24 horas del día. Si el trabajador no tiene un equilibrio empezara a generar padecimientos de origen psicosocial.

Los factores psicosociales abarcan un amplio abanico de riesgos ligados a la organización del trabajo como pueden ser la tarea, la dirección, la supervisión, el grupo de trabajo e incluso las personas ajenas a la organización, por ejemplo clientes o público al que se presta un servicio, así como a las características psicosociales del trabajador mismo con esto nos referimos al modo en que la persona percibe las demandas de su puesto o el modo en que la persona se comporta en su trabajo. es por esto que podemos observar que pese a que 2 personas ocupen el mismo puesto es probable que solo un trabajador muestre padecimientos de ciertas enfermedades.

La configuración de factores psicosociales que pueden afectar a un determinado puesto puede ser específica ya que algunos factores psicosociales son intrínsecos a la tarea que se realiza. Por ello, algunos riesgos específicos estarán presentes en unas situaciones de trabajo y no en otras. Por ejemplo, un trabajo aislado que se efectúe en soledad no tendrá riesgos psicosociales que provengan de la interacción con compañeros o riesgos que provengan de la interacción con clientes, pero por ello mismo tendrá otros riesgos asociados a la soledad y la falta de comunicación. Por esta clase de razones los riesgos psicosociales rara, si alguna vez, pueden considerarse inexistentes. De esta forma los factores psicosociales en el trabajo consisten en la relación que se genera entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el empleo, las condiciones de la organización así como las capacidades del empleado, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del ámbito laboral todo lo cual influye en la salud de los trabajadores.

Los riesgos psicosociales son relevantes en todos los sectores productivos y para todos los tamaños de empresa muchos puestos industriales tradicionales presentan un componente esencial de riesgos psicosociales, sin embargo a medida que las empresas y los puestos se ubican más cerca del sector servicios como es; salud, enseñanza, hostelería y turismo, administración pública, oficinas, venta, a medida que implican y dependen más del trato y la interacción humana, que se ocupan de un trabajo más y más terciarizado, y a medida que los riesgos

tradicionales de seguridad e higiene van siendo más y mejor acotados y controlados, los riesgos psicosociales se van haciendo progresivamente más notorios. En algunas empresas y en algunos puestos los riesgos psicosociales son precisamente los riesgos más característicos e importantes que deben ser evaluados y considerados en su caso a la hora de planificar y adoptar medidas preventivas (Melia, Nogareda, Lahera, Duro, Peiró, Salanova, y Gracia, 2006).

Es Notable observar que son numerosos los factores que afectan la salud laboral de los trabajadores los cuales son diferentes en cada uno de los puestos que nos podemos encontrar en las organizaciones. Sin embargo es importante estudiarlos y tomarlos en cuenta para poder prevenir en la medida de lo posible ciertos padecimientos, de esta forma mejorar el estado de salud de los colaboradores.

Evaluar los riesgos psicosociales es un reto para los servicios de prevención en las organizaciones, debido a la dificultad de poder ser medidos como por la dificultad de realizar recomendaciones a la empresa para modificar propuestas que generen soluciones.

Por ultimo podemos concluir que lo psicosocial en el ámbito laboral es causa, proceso y consecuencia, de esta forma se ubica al trabajador en el centro del concepto, lo psicosocial comparte la dificultad que caracteriza al ser humano y los procesos que al interior se dan como lo es el estrés. En el trabajo anterior mente escrito se describe algunos factores psicosociales que afectan la salud laboral pero es imposible hablar de estos sin mencionar también las consecuencias que este generan dentro del ser humano.

BIBLIOGRAFÍA.

- Alles, M. A. (2008). Rol del jefe, Argentina; Granica.
- Alvarez, B. P. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional en TELOS; Vol. 11, No. 3, Págs. 367-385, Venezuela
- Andrade, J. V. y Gómez, I. C. (2008). “*Salud laboral, Investigaciones realizadas en Colombia*”; en Pensamiento Psicológico; Vol. 4, No. 10, Págs. 9-25, Colombia.
- Anonimo (2011), Factores que pueden afectar la salud de los trabajadores. Recuperado el 22 de Mayo de 2011, de http://www.losrecursoshumanos.com/phpscript/descargar_pdf.
- Arias, G. L. F. y Heredia, E. V. (2004). Administración de recursos humanos para el alto desempeño, México, Editorial Trillas.
- Benavides, F., Ruiz, C. y García, A. (2000). Trabajo y Salud. En F. G. Benavides, C. Ruiz-Frutos y A.M. García (Eds.), *Salud laboral: conceptos y técnicas para la prevención de riesgos laborales* (Págs. 37-48). Barcelona: Masson.
- Benavides, F., G., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., M., Jarque, S., Berra, A., Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas; Unidad de Prevención de riesgos laborales Vol. 16, No. 3, España. Págs. 222-229.
- Bertranou, F. M. y Pérez, G. (2006). Normas Internacionales del trabajo, seguridad social y pensiones, Recuperado el 2 de Julio de 2012 en <http://www.oitchile.cl/pdf/Segundo%20numero.pdf>.
- Boada, G. J., Diego, V. R. y Agullo, T. E. (2004). El Bournout y las manifestaciones psicosomáticas como consecuentes del clima organizacional y de la motivación organizacional en *Psicothema*, Vol. 16, No. 1, Pag. 125-131. España, Recuperado el 15 de Diciembre de 2012 en <http://redalyc.uaemex.mx/buscador/search.jsp?query=El+burnout+y+las+manif+estaciones+psi&rbArt=rbArt>
- Bosqued, L., M. (2005). *Mobbing. Como prevenir y superar el acoso psicológico*, España; Paidós.
- Cedillo, L. (2005). Estudio de los factores psicosociales laborales entre trabajadoras de la industria maquiladora de exportación en Sonora, México. **En Juárez, G. A. y Ramírez, P. J. A. (Ed.)**, *Estrés psicosocial en el trabajo* (pp. 81-117). México, Universidad Nacional Autónoma de México.
- Chiavenato, I. (2000). *Administración de Recursos Humanos*, Colombia; Mc Graw Hill.

- Decenzo, D. A. y Robbins, S. A. (2001). Administración de Recursos Humanos, México, Editorial Limusa.
- De la Calle, D. M. C. (2004). Fundamentos de Recursos Humanos, España; Pearson Educación.
- Del Olmo, C. J. L. y Garduño, R. M. L. (2004). El cuerpo humano: engrane para la industria, México; Colección Científica.
- Dessler, G. (2001). Administración de Personal, México; Pearson Educación.
- Ferrer, P. L. (2007). Desarrollo Organizacional, México; Trillas.
- Floria, P. M. (2002). Gestión de la Higiene Industrial en la Empresa, España; Fundación Confemetal.
- Guiho, B., M., P. (2003). Organización del trabajo y salud, Argentina; Editorial LUMEN.
- Hernández, C., P. (2004). Estrés y hostigamiento laboral; Editorial; Formación Alcalá, España.
- Hernández, J. R. (2006). El desencuentro entre la salud mental y la salud de los trabajadores en Revista cubana de salud pública, Vol. 32, No. 4, Cuba.
- Janania, A. C. (2004). Manual de Seguridad e Higiene Industrial, México, Ediciones Limusa.
- Juárez, G. A. (2005), Construcción y desarrollo de un modelo de factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud en México. **En estrés psicosocial en el trabajo**. (Págs. 119-151), México; Universidad Nacional Autónoma de México.
- Juárez, G. A. (2007), Factores psicosociales laborales relacionados con la tensión arterial y síntomas cardiovasculares en personal de enfermería en México. **En Salud pública de México**, Vol. 49, No. 2, (Págs. 109-117), México; Instituto Nacional de Salud Pública
- Ladou, M. J. (2000). Medicina laboral y ambiental, México. Manual Moderno.
- Landy, F. J. y Conte, J. M. (2005). Psicología Industrial, Introducción a la psicología industrial y organizacional, México. McGraw-Hill Interamericana.
- López, A. B. y Osca, S. A. (2010). Influencia de algunas variables organizacionales sobre la salud y la accidentabilidad laboral, en Anales de Psicología, Vol. 26, No. 1, Págs. 89-94. España.
- López, C. M. A. y Vázquez, R. P. (2003). Mobbing, como prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo, España. Ediciones Pirámide.

- Luceño, M. L., Martín, G. J., Rubio, V. S. y Jaén, D. M. (2008). Psicología y Riesgos Laborales emergentes, Los riesgos psicosociales. 7, No. 2, Págs. 111-129. Edupsykhé, Revista de Psicología y Educación.
- Malacara, M. J., (2005). Introducción a la medicina, Manual de teoría. Colombia, Manual Moderno.
- Martín, G. J., Luceño, M. L., Jaén, D. M y Rubio, V. S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y Salud laboral deficiente, Madrid; Psicothema. Vol. 19, No. 1, Págs. 95-101.
- Martínez, A. S. (2011). Sobre la pertinencia del concepto "Factores psicosociales" en el mundo laboral en Juárez, G. A. y Camacho, A. A. (Eds.), Reflexiones teórico- conceptuales de lo psicosocial en el trabajo, México. Juan Pablos editor.
- Martino, V., Gold. D. y Shaap, A., (2002). Como abordar los problemas emergentes relacionados con la salud en el trabajo, España. Ministerio de trabajo y asuntos sociales.
- Mastretta, G. V., (2006). Psicología del trabajo en la organización. México, Ediciones Limusa.
- Melgosa, J. (1999). Sin Estrés (1ª. ed.). España: Editorial SAFELIZ, S.L.
- Melia, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiro, J. M., Salanova, M. y Gracia, D. (2006). Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa. Recuperado el 15 de Abril de 2011 de <http://www.uv.es/meliajl/Papers/2006FTNCap1.pdf>. Pags.13-36.
- Melia, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J., Salanova, M., y Gracia, D. (2006). Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. En Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiro, J. M., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., de Bona, J. M., Bajo, J. C. y Martínez-Losa, F.: Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Evaluación de Riesgos. Barcelona: Foment del Treball Nacional. Págs. 13-36
- Muchinsky P. M. (2002). Psicología aplicada al trabajo, Argentina; Thomson Learning.
- Oliver, A., Cheyne, A., Tomás, J.M. y Cox, S. (2002). The effects of organizational and individual factors on occupational accidents. Journal of Occupational and Organizational psychology, Vol. 75 No. 4, Págs. 473-488.
- Organización Internacional del trabajo, Convenio 2006 Recuperado el 24 de Mayo de 2011, de <http://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/occupational-safety-and-health/lang--es/index.htm>.

- Peiró, J. M. (2005). *Desencadenantes del Estrés Laboral*. España: Editorial PSICOLOGIA PIRAMIDE
- Peiró, J. M., Salvador, A. (1993). *Control del Estrés Laboral* (1ª. ed.). España: Editorial UDEMA S. A.
- Ramos, F., Buendía, J. (2001). *Empleo, Estrés y Salud*, España; Ediciones Pirámide.
- Ramírez, C. C. (2004). *Seguridad Industrial; Un Enfoque Integral*, México; Limusa Noriega Editores.
- Rodríguez, F., A., Zarco, M., V. y González, G., J. (2009); *Psicología del Trabajo*. España, Ediciones Pirámide.
- Rubio, R. J. C. (2002). *Gestión de la prevención de riesgos laborales*, España; Díaz de Santos.
- Rubio, R. J. C. (2004). *Métodos de Evaluación de Riesgos Laborales*, España; Díaz de Santos.
- Rubio, R. J. C. (2004). *Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales*, España; Díaz de Santos
- Sánchez, C. Y. (2006). *Salud Laboral*, España, Ideas Propias.
- Santos, J. A. (2004). *Manual: Motivación y Adaptación Ocupacional*. Motal. San Salvador, El Salvador: Acción Consultores.
- Santos, J. A. (2005). *Manual: PRANES*. San Salvador, El Salvador: Acción Consultores.
- Santos, J. A. (2006), *Retcambio: Un Contrafuego De Posibilidades*. San Salvador, El Salvador: Acción Consultores.
- Serrano, R., M., A., Moya, A., L., Salvador, A. (2009). *Estrés laboral y salud: Indicadores cardiovasculares y endocrinos en Anales de psicología*, Vol. 25 No. 1, Págs. 150-159. España.
- Spector, P. E. (2002). *Psicología Industrial y Organizacional*, México; Manual Moderno
- Taylor, G., Easter, K. y Hegney, R. (2006). *Mejora de la Salud y la Seguridad en el Trabajo*. España.
- Weiss, H. D. (1992), *Como controlar su estrés*. (1ª. ed.). Editorial AMACOM.
- Slipack, O. E. (1996). Recuperado el 25 de Mayo de 2011 http://www.drwebsa.com.ar/aap/alcmeon/19/a19_03.htm
- Villalobos, J. (1999). *Estrés Y Trabajo*. Recuperado el 15 de Agosto de 2011 http://www.medspain.com/n3_feb99/stress.htm

Zepeda, H. F., (2000). *Psicología Organizacional*, México; Pearson.