



# ESTRÉS EN EL TRABAJO Y EXIGENCIAS LABORALES

## SEGÚN EL TIPO DE CONTRATO EN UNA ORGANIZACIÓN DEL RAMO AUTOMOTRIZ

MA. LUISA

LEAL GARCÍA

Facultad de Contaduría y  
Administración UAQ.

lealgar@gmail.com

MARÍA LORENA

ALCOECER GAMBA

Facultad de Contaduría y  
Administración UAQ.

lorealcoecer2003@yahoo.com.mx

El avance tecnológico en México ha provocado que el trabajo manual sea reemplazado cada vez más por el mecanizado, automatizado y o, en cadena, que si bien repercute en mayores utilidades, también tiene impacto (no necesariamente favorable) sobre el estado físico, psicológico y emocional de los empleados.

Este tipo de estudios contribuye a una mejor comprensión de los ambientes laborales: de la organización, contenido y procesos del trabajo, a partir de cuyo conocimiento se posibilita la generación de cambios en la dinámica organizacional:

En el diseño de escenarios laborales distintos (más saludables),

En el fortalecimiento de las capacidades y creatividad del trabajador (mediante la experimentación), y en el impulso del trabajador hacia la productividad a través de su colaboración en actividades de la organización más allá de su puesto.

En pocas palabras, se posibilita la integración al trabajo con niveles cada vez más altos de satisfacción, cuyos resultados repercutirán en la productividad y en la eficiencia de la organización.

### Resumen

Este texto muestra el grado de asociación entre el estrés en el trabajo y las exigencias laborales, según el tipo de contrato, en un centro dedicado a la fabricación de autopartes. El estudio es de tipo correlacional, de campo, transversal de comprobación de hipótesis.

Para conocer los perfiles de Estrés Ocupacional se utilizaron: el SWS—Survey®, de Salud Mental; Estrés y Trabajo (Gutiérrez y Ostermann, 1994) y el Programa de Evaluación y Seguimiento de Salud Laboral (PROESSAL) (Noriega, y otros, 2000) en sus apartados: *Exigencias Laborales*, y *Guía de Observación Para las Condiciones de Trabajo*. En el análisis estadístico se utilizó el *Paquete Estadístico Para las Ciencias Sociales* (SPSS).

En virtud de que en los resultados se encontraron diferencias significativas, se proponen alternativas de intervención que mejoren las condiciones de trabajo y, con ello, la salud integral de los trabajadores.

Palabras Claves: Estrés, Exigencias, Contrato.

### Abstract

The present study shows the degree of association among occupational stress and work demands in workers depend kind of contract, in a labor place dedicated to the design and manufacturing of automotive parts. This study is correlational, field and cross sectional with hypothesis testing.

For to know profiles of occupational stress, SWS—Survey of mental health stress and work was used. (Gutiérrez and Ostermann 1994) To identify work demands the Evaluation and Work Health Follow-up Program (PROESSAL) was used and with this same instrument the observation guide was added to know about work conditions. We also used the Statistical Package for Social Sciences (SPSS). Results indicate significant differences, alternatives were proposed for intervention that allow for modifications in work conditions in order to increase integral workers health.

Key words: Stress, Demands, Contract.

El estrés ocupacional (considerado como un conjunto de fenómenos que ocurren en el organismo y la psique del trabajador, ocasionados por la presencia de agentes agobiantes derivados del trabajo), pueden afectar la salud del trabajador. Desafortunadamente en la legislación mexicana (y de Latinoamérica) el estrés ocupacional no es considerado como una enfermedad profesional. Por ello, los estudios de esta naturaleza aportan elementos de análisis para que los trabajadores, los empresarios y las autoridades sanitarias consideren las repercusiones de estos fenómenos en los niveles individual, colectivo, social y económico.

Tomando como punto de partida el contrato signado por el empleador y el trabajador, este trabajo pretende dar cuenta del correlato entre el estrés, las exigencias laborales y el tipo de trabajo que se desempeña.

Bajo este principio, estaremos en posibilidades de identificar sus relaciones y proponer alternativas de solución.

Partimos, asimismo, de la premisa de que no es posible concebir los accidentes y las enfermedades profesionales como parte del precio de la producción, que es necesario dignificar el trabajo y disfrutar de un ambiente sano y seguro que promueva el desarrollo del capital humano.

### *Marco Teórico*

El concepto de estrés ocupacional tiene dos acepciones: una negativa (distrés) cuyo prefijo latino ("dis") significa "malo", y otra positiva (eustrés) cuya raíz griega ("eu") significa "bueno" (Campell y Cols 1997).

En la segunda, la persona tiene el control de la situación: percibe que las exigencias del trabajo igualan sus capacidades, recursos y necesidades; puede experimentar el trabajo como un reto que la vigoriza psicológica y físicamente; se motiva a aprender habilidades nuevas para llegar a dominarlas y se siente relajada y satisfecha: el reto, un ingrediente importante del trabajo sano y productivo, está incluido en la salud mental: la persona experimenta una sensación de confianza, de control, de capacidad para abordar y llevar a buen término las tareas y solicitudes concretas;

le permite obtener un rendimiento físico y mental; se muestra eufórica, estimulada y divertida; amable, comprensiva, sociable, feliz, tranquila, confiable, creativa, eficiente, racional y decidida. Dicho en dos palabras: productiva y satisfecha. (Locke en 1976. Daff y Steers, 1992).

Lo que para una persona es estresante, para otra podría no representar ningún problema, así lo han demostrado las diferencias individuales, sin embargo, cuando se habla del estrés en una empresa (Distrés), la evidencia estadística sugiere que un número importante de trabajadores están sometidos a condiciones agobiantes que lo producen (percepción colectiva y social). Ello nos conllevaría a rediseñar las características del trabajo, como una estrategia de primordial prevención.

En la respuesta individual al estrés ocupacional la persona puede presentar síntomas físicos (dolor de cabeza, problemas gastrointestinales), psicológicos (angustia, preocupación, impaciencia, depresión, pérdida del interés por la salud y apariencia física, dificultad para concentrarse, descontento en el trabajo, moral baja) y conductuales (exceso en la ingesta de alcohol y tabaco, accidentes en el trabajo, incapacidad para realizar actividades comunes, relaciones alteradas con la familia, con los amigos...).

Las consecuencias negativas del estrés ocupacional son tan variadas que afectan la salud, el rendimiento y provocan deterioro cognitivo (Fernández y Garrido 1999).

Es indudable que además de tomar en cuenta la esfera de lo individual, es necesario que la empresa considere el ambiente en el cual se desenvuelve la persona, pues ella, además de las responsabilidades, conlleva ciertas exigencias laborales que pueden repercutir sobre su bienestar.

Las exigencias laborales en sus dos componentes (físico y psíquico) están determinadas en su contenido por: a) las características que tiene la actividad que se realiza; b) y por las demandas que imponen las tareas.

Almiral (1998) clasifica las exigencias laborales en absolutas y relativas: las absolutas no están sujetas al entrenamiento (poseer una visión

“perfecta” para una maniobra que la requiere, no es condición de aprendizaje), las relativas pueden cumplirse a partir del desarrollo de habilidades susceptibles de ser adquiridas a través del entrenamiento y la capacitación.

Para el NIOSH (2005), las exigencias que podrían dar origen al estrés son:

- a) El Diseño de los Trabajos: trabajo pesado, descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajo largos; trabajos de rutina que tienen poco significado. Frecuentemente no aprovechan las habilidades de los trabajadores y proveen poco sentido de control.
- b) El Estilo de Dirección: falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones, ausencia de comunicación en la organización y de políticas que favorezcan la vida familiar.
- c) Las Relaciones Interpersonales: malos ambientes sociales y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores.
- d) Las Expectativas de Trabajo: mal definidas o imposibles de lograr, demasiada o muy poca responsabilidad, demasiadas o muy pocas funciones.
- e) Las Preocupaciones de la Carrera: inseguridad del trabajo y falta de oportunidad para el crecimiento personal; el ascenso, cambios rápidos para los cuales los trabajadores no están preparados.

Para fines de este estudio se tomó en cuenta el enfoque teórico de Noriega (2000), el cual ya fue probado con población mexicana.

En resumen, las exigencias laborales se relacionan directamente: con el proceso de trabajo (su organización y distribución), con las actividades que realiza la persona, y con las relaciones interpersonales que establece en razón de su trabajo. Todos estos aspectos pueden ser motivo de deterioro de la salud física y mental, ya que a partir de la interacción con el medio, la persona percibe que la demanda rebasa su capacidad y sus recursos.

Blum y Taylor (1999) definen a la Organización, en la cual las condiciones de trabajo son un

elemento básico, como un grupo de personas que se reúnen para lograr metas humanas. En tanto que invento destinado a satisfacer necesidades humanas, su éxito depende de su estructuración planificada, de la atención que se tenga de las estructuras que surjan (sin planificación) y de cómo se defina y trabaje para lograr las metas. Una Organización no es una máquina, por ello es inadecuado aplicarle teorías mecánicas: las organizaciones deben considerarse como organismos vivos, dinámicos y adaptables al cambio.

Martínez (2000) señala que el trabajo es una actividad orientada a un fin mediante la cual se despliegan procesos fisiológicos y mentales. La división del trabajo entraña la regulación de los ritmos de trabajo impuestos por la maquinaria, la repetitividad, la complejidad, y la peligrosidad de la tarea, así como por la duración de la jornada de trabajo; regula, incluso, los mecanismos para los incentivos de los trabajadores, lo que trae como consecuencia el condicionamiento de su creatividad.

Tratándose de automatización y tecnología, es posible cambiar la concepción de eficiencia y productividad sin soslayar las capacidades, recursos y necesidades del ser humano. Incluso en su carácter normativo, la OIT (aprobada en 1919) incluye como su competencia el deseo manifiesto de mejorar condiciones de trabajo tales como reglamentación de horas de jornada, duración máxima, salario, libertad sindical, protección de los trabajadores contra las enfermedades (sean o no profesionales) y contra los accidentes de trabajo; la situación de los emigrantes y la formación profesional.

De igual manera la Declaración Universal de Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) de 1948, plantea que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias de desempeño y a la protección contra el desempleo.

En España, sólo por citar un ejemplo, existe desde 1995 la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en la cual se determina un cuerpo básico de garantías y responsabilidades precisas para la protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo.

Como se puede ver, el aspecto normativo es básico para el reconocimiento y la generación de condiciones de trabajo que favorezcan el crecimiento y desarrollo de la persona, por ello, la investigación se convierte en un instrumento indispensable para la generación de nuevos conocimientos que impulsen iniciativas en las instancias legales correspondientes.

La empresa en estudio es especialista en el diseño y la fabricación de señalización para el automóvil, (calaveras). Las elabora en tres procesos: inyección de material, metalizado para el tratamiento interno de la calavera, y ensamble.

### **Desarrollo Metodológico**

Pregunta de investigación:

¿Qué relación existe entre el estrés en el trabajo y las exigencias laborales según el tipo de contrato de los trabajadores?

Objetivos:

Determinar el grado de asociación que se presenta entre los niveles de estrés y el tipo de contrato de los trabajadores.

Determinar el grado de asociación que se presenta entre las exigencias laborales y el tipo de contrato de los trabajadores.

Hipótesis:

Existen diferencias significativas entre los empleados sindicalizados y de confianza con respecto a sus niveles de estrés ocupacional y las exigencias laborales.

Población:

Para los fines de esta investigación se consideró una empresa de la industria automotriz, con una  $n = 249$  personas de un total de 300 empleados.

La encuesta se aplicó al 83% del personal que labora en la empresa (personal obrero sindicalizado y personal administrativo de confianza) incluyendo todas las áreas, departamentos y puestos.

### **Variables**

Psicológicas:

*Estrés ocupacional (EO)*. Se refiere a los factores de estrés en el lugar de trabajo debidos a la naturaleza del mismo: a las condiciones de trabajo, a conflictos interpersonales, a una supervisión, gerencia o dirección ineficaz; a conflictos en el trabajo, a las obligaciones personales y a las necesidades de autorrealización.

### **Organizacionales**

Exigencias Laborales en función de:

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

*Cantidad e intensidad del trabajo*: grado de atención, tiempos y movimientos, repetitividad de la tarea, prima de producción, pago a destajo, pago por hora, posibilidad de fijar el ritmo de trabajo.

*Vigilancia del trabajo*: supervisión estricta, supervisión con mal trato, control de calidad.

*Tipo de actividad*: dificultad de comunicación, dificultad de desplazamiento, características del esfuerzo físico, posiciones incómodas y/o forzadas, sedentarismo, minuciosidad en las tareas.

*Calidad del trabajo*: calificación para el desempeño del trabajo, posibilidad de iniciativa, dirección y decisión en la actividad, grado de conjunción entre concepción y ejecución, interés de los trabajadores en su actividad.

### **Instrumentos**

Los instrumentos que se utilizaron:

SWS—*Survey*©, de *Salud Mental, Estrés y Trabajo* (Gutiérrez y Ostermann 1994) -cuyas siglas en inglés corresponden a los conceptos Self, Work, Social- es un instrumento diagnóstico-prescriptivo con características psicométricas sólidas, (Gutiérrez, Ito, Contreras Atenco, 1995<sup>a</sup> y 1995<sup>b</sup>). Está integrado por 200 reactivos organizados en ocho escalas tipo Likert que evalúan individual o grupalmente los niveles de salud

mental, de estrés y de apoyo en las áreas personal, social y laboral. Cada escala incluye 25 afirmaciones con aspectos positivos (apoyos) y negativos (estresores) en sus dimensiones social, laboral y personal; a su vez incluye escalas para evaluar salud mental buena y salud mental pobre.

*Programa de Evaluación y Seguimiento de Salud Laboral (PROESSAL)* (Noriega, y otros 2000) es una propuesta metodológica que vincula seis aspectos: características demográficas, el trabajo doméstico y el uso del tiempo libre; los diferentes procesos de trabajo y formas de organización laboral en que se encuentran inmersos; las condiciones de seguridad e higiene; los principales riesgos y exigencias a que se someten los trabajadores y finalmente las manifestaciones psicofísicas derivadas de los elementos anteriores, como fatiga, accidentes y enfermedades. Incluye una guía de observación sobre condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

#### *Procesamiento de la información*

En el análisis estadístico se utilizó el Paquete Estadístico Para las Ciencias Sociales (SPSS).

Para determinar las características generales de la muestra se empleó Estadística Descriptiva.

Para la eliminación de errores de captura y verificación de la dirección de las respuestas a cada reactivo, se realizaron análisis de frecuencias.

Para conocer la estructura del instrumento y la consistencia interna, tanto de las escalas completas como de los factores que las conforman, se realizó un análisis factorial exploratorio de componentes principales, rotación Varimax y normalización de Kaiser.

En cada escala se realizó una prueba de Confiabilidad de Alfa, de Cronbach.

Para la primera fase de comprobación de hipótesis se realizaron análisis de correlación de Pearson entre las variables del SWS—Survey y las variables de exigencias laborales. Posteriormente se realizaron pruebas t y análisis de varianza de una vía para detectar diferencias entre las exigencias laborales y los niveles de salud mental, estrés y apoyo entre los distintos grupos que conforman las variables socio demográficas.

#### *Resultados*

La muestra estuvo constituida por 249 personas: 124 mujeres (49.8%) y 125 hombres (50.2%).

En cuanto a la variable Edad, se reportan los cuatro rangos establecidos, los cuales se distribuyeron de la siguiente manera. 3% entre 40 y 49 años, 16% entre 30 y 39 años, 25% entre 15 y 19 años, y 56% entre 20 y 29 años.

Como se puede apreciar, se trata de una población de personas jóvenes: más del 50% tienen entre 20 y 29 años de edad.

En cuanto a su estado civil, 158 personas reportaron ser solteros, mientras que 64, casados; 7 dijeron estar divorciados, 3, viudos y 17 viven con su pareja en unión libre.

Los participantes dentro de la empresa son clasificados en dos niveles determinados por su tipo de contrato: los empleados sindicalizados, que constituyen el 66% de la muestra, y los de confianza.

En la distribución de los trabajadores (departamental) se puede apreciar que el departamento con mayor número de empleados es el de Taller de Ensamble, seguido por el de Inyección y Metalizado. Ambos constituyen el área de manufactura o procesamiento del producto: conforman el 65.1% de la muestra.

En la distribución de los puestos (reportado por cada trabajador) se observa que los ayudantes de producción y los operadores calificados constituyen el 66.2% de la muestra; el porcentaje coincide con el 65.1% señalado en los departamentos de manufactura.

En cuanto al número de horas que los empleados trabajan a la semana se reportó que el 80% de las jornadas no excede de 60 horas, es decir, de un promedio de 10 horas diarias, aunque de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, la jornada “normal” es de 48 horas por semana.

La distribución de la muestra en cuanto al turno en el que laboran los participantes es del 50.2% en rotación: 17.3% matutino, y el resto en vespertino, nocturno y mixto.

**Medidas de tendencia central y consistencia interna de las escalas del SWS**

Una vez obtenidos los resultados descriptivos de la muestra se calculó la consistencia interna

con la fórmula Alfa de Cronbach sobre las escalas tipo Likert del SWS – Survey, obteniendo para la prueba en general un coeficiente de .90. Por escala se obtuvieron los siguientes resultados: (Cuadro 1).

**Cuadro 1:** Medidas de tendencia central y consistencia interna de las escalas SWS.

Escala	A	Media	Desv. Est.
Salud Mental Deficitaria o Pobre (SP)	0.83	53.12	11.82
Salud Mental o Buena Salud (BS)	0.82	90.80	11.46
Estrés Ocupacional (EO)	0.65	64.89	8.84
Apoyo Ocupacional (AO)	0.82	85.94	11.23
Estrés Personal (EP)	0.76	58.31	9.91
Apoyo Personal (AP)	0.80	86.43	11.02
Estrés social (ES)	0.77	53.82	10.46
Apoyo social (AS)	0.82	85.39	11.39

Como se puede observar, el estrés ocupacional se reporta alto, mientras que en las dimensiones: estrés personal y social, se presentan índices dentro del rango normal. Ello demuestra que las actividades desarrolladas en su área laboral, independientemente de las esferas personal y social, están siendo percibidas como factores estresantes.

Empleando la fórmula de Pearson, con las variables de cada sub escala se realizó un análisis de correlación. Los resultados se muestran en el siguiente cuadro (Cuadro 2).

**Cuadro 2:** Matriz de correlaciones del SWS—SURVEY

	SP	BS	ET	AT	ES	AS	EP
BS	-.234**						
ET	.631**	-.007					
AT	-.263**	.679**	-.106				
ES	.722**	-.212**	.629**	-.188**			
AS	-.258**	.790**	-.103	.745**	-.256**		
EP	.783**	-.180**	.606**	-.126*	.664**	-.149**	
AP	-.265**	.812**	-.094	.693**	-.211**	.755**	-.179**

\*\* Correlación significativa a nivel 0.01 (2-colas).

\* Correlación significativa a nivel 0.05 (2-colas).

Como se esperaba teóricamente, las correlaciones en general son altas y significativas: existen correlaciones negativas entre las variables de estrés y de apoyo.

Lo anterior permite conocer la consistencia interna del instrumento y de cada sub escala del SWS, así como los estadísticos básicos para conocer el comportamiento general de la población con respecto al instrumento.

#### *Análisis de diferencias entre variables*

De acuerdo con los objetivos y las hipótesis planteadas, se realizó una correlación entre las variables del SWS--Survey y las variables de exigencias laborales. Se muestran en la siguiente matriz: (Cuadro 3).

**Cuadro 3:** Matriz de correlación: SWS VS. Exigencias Laborales.

	Esfuerzo físico	Tensión corporal	Intensidad del trabajo	Postura corporal	Concentración	Condiciones Adversas
SP	.155*	.274**	.150*	.104	.175**	.098
BS	-.095	-.096	-.059	-.019	-.086	-.024
ET	.101	.139*	.230**	.075	.151*	.188**
AT	-.179**	-.159*	-.029	-.017	-.031	-.083
ES	.162*	.200**	.236**	.092	.207**	.118*
AS	-.165**	-.150*	-.098	-.011	-.075	-.030
EP	.059	.139*	.098	.086	.098	.082
AP	-.150*	-.129*	-.124*	-.037	-.048	-.044

\*\* Correlación significativa a nivel de .01 (2-colas).

\* Correlación significativa a nivel de 0.05 (2-colas).

A partir de los resultados mostrados se puede apreciar que 4 de las exigencias laborales: intensidad de trabajo, condiciones adversas, tensión corporal y concentración, guardan una relación positiva estadísticamente significativa con el estrés ocupacional. (Aunque cabe señalar que la relación positiva es modesta -coeficiente regular). Con la afirmación anterior se comprueba la existencia de una relación positiva estadística-

mente significativa entre las exigencias laborales y el estrés ocupacional.

#### *Análisis de Diferencias entre grupos por tipo de contrato*

Por otro lado, se creó una variable con respecto a su tipo de contrato, y se aplicó una prueba t para trabajadores de confianza Vs. Sindicaliza-

dos, con respecto a exigencias laborales, y el mismo análisis para las escalas del SWS.

Se encontraron en el SWS diferencias signifi-

cativas en: buena salud  $t_{(166)}=3.38 p<.001$ ; estrés social  $t_{(154)}=3.11 p<.005$ ; apoyo social  $t_{(173)}=3.05 p<.005$ , y apoyo personal  $t_{(158)}=2.97 p<.005$ . Se ilustran en el siguiente cuadro: (Cuadro 4)

**Cuadro 4:** Medias de las escalas de SWS según el tipo de contrato.

	Puesto	Media	Desv. Est.
BS	Sindicalizado	89.08	11.22
	Confianza	94.18	11.24
ES	Sindicalizado	55.27	9.96
	Confianza	50.98	10.88
AS	Sindicalizado	83.84	11.35
	Confianza	88.43	10.90
AP	Sindicalizado	84.97	10.64
	Confianza	89.30	11.26

Como puede apreciarse, los obreros presentan un bajo índice de salud mental, en contraposición a los trabajadores de confianza, en quienes se revela un índice normal; lo mismo en el estrés social: los sindicalizados presentan un índice alto, los de confianza, normal; a su vez, el apoyo social se invierte: los sindicalizados reflejan un índice bajo y los de confianza, normal; el apoyo personal, que tiene que ver con la disposición individual y comportamental de autoconfianza, se expresa en un índice normal en los empleados de confianza y en un índice bajo en los obreros.

De lo anterior se puede concluir que, en general, la calidad de vida de los obreros está más deteriorada que la de los empleados de confianza.

En un primer resultado se puede decir que el estrés en el trabajo no está relacionado con el tipo de contrato, pero sí tiene relación con el apoyo personal (puede interpretarse como mayor preparación), y con el apoyo social (por parte de la familia y amigos). El mayor estrés social se presenta en los sindicalizados; en relación a la buena salud, los empleados de confianza están mejor.

En los mismos grupos (sindicalizados y de confianza) las diferencias en exigencias se encontraron significativamente en Esfuerzo Físico: con una  $t_{(180)}=2.15 p<.005$ ; Tensión corporal  $t_{(192)}=3.08 p<.005$ ; Intensidad del trabajo  $t_{(154)}=6.81 p<.000$ ; Concentración  $t_{(140)}=7.86 p<.000$ ; Condiciones adversas  $t_{(187)}=3.46 p<.001$  (Cuadro 5).

**Cuadro 5:** Medias de las escalas de exigencias según el tipo de contrato.

	Tipo de contrato	Media	Desv. Est.
Esfuerzo físico	Confianza	2.18	3.57
	Sindicalizado	3.30	3.97
Tensión corporal	Confianza	1.39	2.81
	Sindicalizado	2.71	3.36
Intensidad de trabajo	Confianza	.94	1.22
	sindicalizado	2.04	1.14
Concentración	confianza	1.94	1.18
	sindicalizado	3.05	.98
Condiciones Adversas	confianza	.83	.88
	Sindicalizado	1.29	1.02

En virtud de que su trabajo es más de tipo físico que intelectual, los empleados sindicalizados son los más exigidos: se comprueba la hipótesis que plantea la existencia de diferencias significativas entre los empleados sindicalizados y de confianza con respecto a sus exigencias laborales.

### Conclusiones

En cuanto a las exigencias de trabajo se puede afirmar que las presiones psicológicas a las que suele someterse al trabajador trae consigo salidas “poco sanas”: consumo excesivo de tabaco o de alcohol; recurrencia a los fármacos, compulsión en el consumo de alimentos y otras “fuentes de escape” que agravan el problema y se suman a los factores de riesgo.

La corriente de la medicina social latinoamericana señala el carácter histórico del proceso salud-enfermedad: en el proceso de producción se establece una unidad entre los procesos de valoración y laboral, y tanto el trabajo como la salud-enfermedad se ubican en su contexto social amplio. De ello se desprende la necesidad de determinar la relación trabajo-salud en el centro laboral, el cual se constituye en un área colectiva y socializadora en el que concurren diversos procesos sociales y se conforma la identidad laboral.

Las preguntas: ¿A qué te dedicas?, ¿En qué trabajas?, ¿Cuál es la actividad que te proporciona un modo de vida? involucran un modus vivendi que efectivamente incluye no sólo lo material y económico, sino lo espiritual y la realización personal; también el entorno ocupacional, con las exigencias laborales y estímulos estresores, provocan desgaste y afectan la salud en el trabajo.

En virtud de que el estudio no presentó diferencias entre empleados de confianza y sindicalizados en los niveles de estrés ocupacional, la hipótesis fue rechazada en parte, aunque son notorios los bajos índices de salud mental y apoyos social y personal en los obreros, a diferencia de la normalidad arrojada en estos rubros en los trabajadores de confianza.

Se aceptó asimismo una marcada diferencia en las exigencias laborales para ambos grupos, agudizada en los obreros en virtud de su actividad: la producción.

Para prevenir las consecuencias negativas del trabajo pueden adoptarse diversas medidas que modifiquen, por un lado, las exigencias del puesto de trabajo (contenido), así como las condiciones del entorno: físicas (espacios más amplios, equipo necesario...), sociales (capacitación, integración de grupos, trabajo en equipo...) y organizativas (comunicación, informes, reportes, seguimiento de políticas...).

La trascendencia de esta investigación radica en la propuesta de un binomio que entrelace la salud mental de los trabajadores con la tecnologización de las actividades productivas. Es decir, la valoración de la contribución de la persona a la tecnología y no su concepción como una mera extensión mecánica.

### Referencia Bibliográfica

- Almiral, H. 1998 “*Ergonomía Cognitiva. Apuntes para su aplicación en el trabajo y salud*”. Ed. Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores (INSAT). La Habana, Cuba.
- Blum, M. y Taylor, J. 1999 “*Psicología industrial sus fundamentos teóricos y sociales*”, Ed. Trillas. México.
- Cambell Q.J., Quick J.D., Nelson D. y Hurella J.J. 1997 *Preventive Stress Managment in Organizations*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Daft, R. y Steers R. 1992. “*Organizaciones: El comportamiento del individuo y de los grupos humanos*”. Editorial Limusa. México.
- Fernández M. J. y Garrido L.E. 1999 “*Psicopatología Laboral. Trastornos derivados del trabajo*”. España: Colección Ciencias Biomédicas 2. Universidad Pública de Navarra.
- Gutiérrez, R.; y Osterman, R. 1994 “*Escala SWS-Survey Salud Mental, Estrés y Trabajo*”. México-E.U.A.
- Gutiérrez, R.; Contreras-Ibañez, C.; Ito, E. y Atenco, F. 1995 “*Validez de constructo de las escalas de salud mental del SWS*”. *Psicología y Salud*, 6, 31-43.

- Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional en Estados Unidos 2005 NIOSH, National Institute for Occupational Safety and Health <http://www.cdc.gov/spanish/niosh/>
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales 1995 *implantada en Madrid el 8 de noviembre de 1995*. [http://www.ciberaula.com/curso/prevencion\\_riesgos\\_laborales\\_basico/que\\_es/](http://www.ciberaula.com/curso/prevencion_riesgos_laborales_basico/que_es/)
- Martínez, S. 2000 “*El estudio de la integridad mental en su relación con el proceso de trabajo*”. División de Ciencias Biológicas y de la Salud, UAM-X. México.
- Noriega, M.; López, J.; Franco, G.; Martínez, S.; Villegas, J. y Alvear. 2000 “*Programa de Evaluación y Seguimiento de la Salud Laboral (PROESSAL)*” Maestría en Ciencias de en Salud de los Trabajadores. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco. México.
- Organización Internacional del Trabajo, OIT. 2005 <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>