



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 27 FEBRERO 2010

“TENER UNA BUENA SALUD LABORAL AYUDA A MEJORAR LA CALIDAD DE VIDA”

AUTORÍA BARTOLOMÉ VALERO OTIÑAR
TEMÁTICA SALUD EN EL TRABAJO Y CALIDAD DE VIDA
ETAPA ESO Y BACHILLERATO

Resumen

En este trabajo se relaciona el trabajo de todos nosotros con nuestra salud. Aunque mucha gente piense que no, nuestra salud depende en gran parte de nuestro trabajo y si hay problemas en éste, es difícil aislarlos y no llevarlos al entorno familiar. También se desarrollan una serie de factores que puede influir de manera positiva o negativa en nuestro grado de satisfacción.

Palabras clave

Salud, trabajadora, expectativas, necesidades

1. INTRODUCCIÓN

La palabra o el término salud es definido como “el estado de completo bienestar mental, físico y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”, y fue definida de esta manera por la Organización Mundial de la Salud en el año 1950. Puede definirse también como el nivel de eficacia funcional y/o metabólica de un organismo tanto a nivel celular como en el social.

Una vez definida salud, veamos ahora la salud laboral. Ésta se construye en un medio ambiente de trabajo adecuado, con condiciones de trabajo justas, donde los tanto los trabajadores como las trabajadoras puedan desarrollar una actividad con cierta dignidad y donde puedan participar para la mejora de las condiciones de seguridad y salud.

El trabajo puede ser considerado una fuente de salud porque con el mismo los seres humanos alcanzamos una serie de aspectos positivos y favorables para la misma. Por ejemplo, el salario permite adquirir los bienes necesarios para el bienestar social y lógicamente para la manutención. En el trabajo las personas desarrollan una actividad mental y física que revitaliza el organismo al mantenerlo activo y despierto.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 27 FEBRERO 2010

Mediante el trabajo también se impulsan las relaciones sociales con otras personas a través de la cooperación necesaria para realizar las tareas. El trabajo permite el aumento de la autoestima porque permite a las personas sentirse útiles a la sociedad. No obstante el trabajo también puede causar diferentes daños a la salud de cualquier tipo ya sea psíquico, físico o emocional, según sean las condiciones materiales y sociales donde se desarrolle el trabajo.

La actividad laboral puede llegar a ser peligrosa en la medida en que el proceso de transformación y de producción de bienes exige la interacción del trabajador o trabajadora en un entorno de trabajo que, en ocasiones, es modificado por aquél. Esto que puede llegar a influir en que ese entorno afecte negativamente a la salud del trabajador.

Si el trabajo organizado funciona mal, esto se traduce en insatisfacción, en estrés, falta de interés por el trabajo... Lo que va a acabar por afectar a la salud del operario/a bien física, psíquica y, en definitiva se va a ver muy limitada su calidad de vida.

Ya que el hecho de trabajar en condiciones óptimas y en un ambiente agradable y de confort físico y mental no solamente afecta positivamente al trabajador en su actividad laboral. Sino que también repercute en el resto de su vida tanto a nivel social como a nivel familiar, es decir, repercute en su calidad de vida.

Además lógicamente aumenta los riesgos de daños físicos, y si el trabajo en grupo no funciona correctamente.

2. DEFINICIÓN DE SALUD LABORAL

El concepto médico de salud se basa en el punto de vista de la medicina como actividad profesional. Puede dividirse en los siguientes aspectos:

- × La concepción psíquica se basa en la pequeña relación entre el espíritu y el cuerpo. La salud no puede restringirse exclusivamente a la orgánica.
- × Concepción somático y fisiológico que define la salud como la ausencia de enfermedad, como el bienestar del organismo físico. Actualmente está clara la existencia de enfermedades no somáticas.
- × La concepción sanitaria trata de mantener la salud colectiva, no la de cada individuo por separado. Se basa en un enfoque positivo de los problemas. Principalmente basado en la prevención y no solamente en la curación.

LA SALUD: “es el estado de bienestar físico, social y mental completo y no meramente la ausencia de daño o enfermedad”. Esta definición corresponde a la dada por la Organización Mundial de la Salud.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 27 FEBRERO 2010

Lógicamente la salud y el trabajo están fuertemente relacionados. Ya que el trabajo nos sirve para satisfacer nuestras necesidades, así como para desarrollar nuestras capacidades a nivel físico y a nivel intelectual, lo que supone positiva influencia del trabajo sobre la salud.

La satisfacción laboral es el acuerdo entre el trabajo y los intereses, capacidad personal... Y expresa en qué medida se acomodan las características del trabajo a las aspiraciones y deseos del trabajador, según es percibido y reflejado por el propio trabajador o trabajadora.

El índice de satisfacción laboral ofrece una puntuación que nos informa de la situación de una persona en una escala en la que, en un extremo indicaría una satisfacción máxima con el trabajo realizado y, en el otro extremo, una insatisfacción máxima con su trabajo.

Las características del trabajo más relevantes en la generación de la insatisfacción o satisfacción son:

- × El salario
- × El estilo de mando
- × Las relaciones humanas entre trabajadores y entre el jefe
- × La posibilidad de promoción
- × El reconocimiento al trabajo realizado
- × El contenido del trabajo
- × La organización

El grado de satisfacción en el trabajo, sirve para señalar la actitud de la persona frente al trabajo y también para predecir comportamientos y otras actitudes.

La insatisfacción se relaciona o está asociada al estrés, con el absentismo, con los cambios de trabajo solicitados por el trabajador o trabajadora, e incluso con una actitud negativa hacia la seguridad en el trabajo.

Por otro lado, hay que saber diferenciar dos concepciones satisfacción/insatisfacción con el estrés:

- El estrés es el resultado de una serie de procesos en los que se produce un desajuste entre las demandas tanto externas como internas (necesidades, expectativas,...) y las capacidades o habilidades de la persona para responder a esas demandas.
- La insatisfacción o la satisfacción laboral es el resultado de un balance acerca de cuánto y cómo se acomodan determinadas características del trabajo a los deseos y aspiraciones de los individuos.

El estrés es un gran problema, que origina una sintomatología característica de tipo social, psíquico y físico con diferentes grados de gravedad.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 Nº 27 FEBRERO 2010

La insatisfacción no tiene ese carácter psicosomático ni presenta síntomas psíquicos ni físicos a los que parece asociada un sentimiento desmotivador y una actitud negativa frente al trabajo y suelen revestir menor gravedad.

3. FACTORES INFLUYENTES EN EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Existen unos determinados aspectos laborales susceptibles de producir insatisfacción o satisfacción al trabajador.

En el ámbito laboral hay un entorno con una exigencia cada vez más elevada según la sociedad en la que vivimos y cada vez más competitivo. Así como las condiciones precarias en las que se desenvuelve el trabajador o trabajadora provocan en numerosas ocasiones trastornos en la salud psíquica o física del trabajador.

Los aspectos o factores que influyen en la satisfacción laboral son: relaciones en el trabajo, desarrollo profesional, la formación, las motivaciones, la organización del tiempo del trabajo, la carga del trabajo, la introducción de cambios en el medio de trabajo, las actuaciones hostiles continuadas y agotamiento psíquico. Pasemos a continuación, a desarrollarlos uno por uno.

3.1 Las relaciones en el trabajo

Los seres humanos tenemos una serie de necesidades sociales que son fuente de motivación del comportamiento. Por ello las relaciones interpersonales en el trabajo (gerente, compañeros y supervisores) y fuera de él (principalmente amigos y familia) son un importante elemento del ambiente en que vive una persona. Unas pobres relaciones llevan a una inadecuada comunicación que seguramente desemboca en una insatisfacción y una sensación de amenaza para el bienestar del individuo.

Las relaciones con los superiores (o sea con los jefes) también son muy importante. Cuanto más apoyados nos sentimos por nuestros superiores, mayor será la sensación de seguridad y menor será la presión que sentiremos.

Como todo en la vida, no es importante sólo la cantidad sino también la calidad. Es decir, es importante no sólo la cantidad de relaciones, sino la calidad de las mismas.

Así una inadecuada relación, que podría desembocar en una rivalidad, o una falta de apoyo o de relaciones en situaciones difíciles pueden ser fuente de estrés (la soledad del ejecutivo).

El apoyo social alivia la tensión psicológica. También influye en las consecuencias psicológicas del estrés y en el consumo del tabaco. Este apoyo está marcado por la expresión de afecto positivo, reconocimiento de creencias, estimulación para que el individuo exprese abiertamente sus opiniones,



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 27 FEBRERO 2010

ofrecimiento de información y consejo, ayuda material. Todo ello responde a la necesidad de sentir afecto y de sentirse parte del grupo.

El hecho de que el apoyo social se dé en menor o mayor grado depende del entorno de la organización.

En los trabajos muy competitivos e individualistas es más difícil que se dé este apoyo social. También depende de la habilidad social de cada persona.

3.2 El desarrollo profesional

El desarrollo profesional se refiere a todas las actividades que pueden realizarse a lo largo del día laboral y que pueden incluir distintos puestos o diferentes trabajos.

Las personas con aspiraciones de promoción se puede sentir defraudadas si se les niega esta posibilidad. Por lo que estas personas se pueden sentir frustradas y las consecuencias que podía acarrear esto sería alteración de la conducta, baja moral, pobreza de relaciones entre los trabajadores....

Sin embargo, una falta de promoción será fuente de estrés solamente en la medida en que no se cumplen las expectativas de los trabajadores.

Una cosa importante es que la organización ponga en marcha los medios necesarios para que la información sea clara sobre todos estos aspectos y así no podrán crearse falsa expectativas.

La falta de promoción puede provocar estrés para los trabajadores y trabajadoras que han desarrollado correctamente su trabajo y no ven recompensa en forma de avance. También una promoción puede exceder la capacidad de adaptación del individuo.

3.3 La formación del personal

Las capacidades, la formación, los conocimientos adquiridos y la experiencia tienen una importancia fundamental como fuente de satisfacción o estrés por la incongruencia que puede darse entre el trabajo desarrollado y la capacitación del trabajador o trabajadora.

Con frecuencia ocurre que el trabajo no está en consonancia con la preparación del trabajador, a veces el nivel de trabajo es inferior a la capacidad del trabajador o el trabajo no ofrece a la persona la posibilidad de aplicar sus conocimientos.

Otras veces sucede lo contrario, las exigencias del puesto son superiores a las capacidades o conocimientos de las persona.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 27 FEBRERO 2010

En los dos casos, esta discrepancia puede ser fuente para que el trabajador/a sufra estrés.

3.4 Las motivaciones de los trabajadores y trabajadoras

Todos los seres humanos tenemos unas determinadas aspiraciones y valores personales que condicionan nuestra conducta y que esperamos ver cumplidos algún día.

Tenemos unas necesidades que deben verse satisfechas, y puesto que el trabajo es un medio en el que desarrollamos gran parte del día y en general, gran parte de nuestra vida, ha de ser capaz de dar respuesta a estas expectativas que de él se esperan.

Las motivaciones escapan a la voluntad de las personas. Pues están condicionadas por el medio de vida, como el sistema social o económico, el entorno social inmediato y la experiencia personal.

Las motivaciones se pueden clasificar en:

- × De supervivencia: comer, beber, mantener la temperatura del cuerpo...
- × Sociales: pertenencia a un grupo de amistad, pareja...
- × De estima en relación con uno mismo y a los demás: éxito, prestigio...
- × De seguridad en diferentes planos: economía, salud, mantenimiento del empleo...
- × Autorrealización: responsabilidad, autonomía, perfeccionamiento de la cultura...

Se puede hablar de trabajos más o menos satisfactorios según la toma de decisiones, el contenido, las posibilidades de relacionarse con otras personas...

Actualmente se exige más al trabajo. Ya no es solamente un medio de transporte para ganarse la vida, sino que supone una posible fuente de satisfacción de las aspiraciones relacionadas con la necesidad de autorrealización, responsabilidad y autonomía.

El trabajo es una vía para la satisfacción de otro tipo de necesidades como son la comunicación, la implicación y la pertenencia a un grupo.

Hay dos tipos de factores de satisfacción:

- Necesidades que influyen en la conducta cuando se ven satisfechas. Son los factores motivadores, están relacionados con las necesidades de realización personal como la autonomía, la responsabilidad y el perfeccionamiento.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 27 FEBRERO 2010

- Necesidades que influyen sobre la conducta si no se satisfacen. Por ejemplo el hambre produce insatisfacción, pero su ausencia no produce satisfacción, es decir, son necesidades de tipo material o de seguridad.

3.5 Organización del día laboral

La duración diaria del trabajo condiciona la forma de vida de la población activa, así tanto el tiempo de trabajo destinado al sueño, al ocio, la familia, a los amigos... Se podría distinguir entre la jornada fija, continua o partida de la jornada a turnos que presenta mayores consecuencias negativas sobre la vida familiar, social, sobre la salud...

Los constantes cambios del horario de trabajo dificultan el que se puedan mantener unas relaciones sociales continuas, por ejemplo una actividad deportiva, y también conlleva la ausencia periódica en los horarios familiares, y esto puede desembocar en grandes problemas familiares como es últimamente el divorcio. En la jornada de trabajo se pierde la oportunidad de compartir ese tiempo con su familia o sus amistades, ya que la posibilidad de pasar tiempo con ellos coincide en estas horas.

Las repercusiones sobre la salud motivadas por la alteración de los ritmos biológicos, como son la temperatura corporal, los niveles de azúcar en la sangre, los trastornos del sueño por dormir a deshoras implican un menor descanso, tanto mental como físico.

También la motivación y la agilidad mental en el trabajo sufren alteraciones a lo largo de la jornada.

Numerosos estudios coinciden en que el trabajo por turnos se hace menos estresante. A toda actividad física o mental es necesario que le siga una período de descanso, más o menos largo, en función de la menor o mayor actividad desarrollado.

3.6 La carga de trabajo

El desarrollo del trabajo no siempre exige a la persona un mismo esfuerzo. Si el trabajo de forma transitoria nos exige demasiado o muy poco, podemos adaptarnos a él. Pero si esta situación se repite de forma de manera continua puede convertirse en una gran fuente de estrés. La carga de trabajo puede ser de tipo cuantitativa, es decir, hacer muy pocas o muchas tareas laborales, o de tipo cualitativa, cuando un trabajador no se siente capaz de realizar una tarea o bien cuando la tarea no ofrece la posibilidad de aplicar las capacidades de la persona.

La sobrecarga cuantitativa ocurre por ejemplo, si en un cierto plazo de tiempo hay que hacer algo o seguir el ritmo de trabajo de una máquina. La consecuencia es una disminución en la motivación, baja autoestima, mayor consumo de tabaco, alcohol y otras drogas, y como consecuencia de todo ello puede producir un aumento del absentismo en el trabajo.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 27 FEBRERO 2010

Los trabajos con bajas exigencias en las que solamente se requiere la presencia del trabajador o trabajadora provoca la falta de atención puede ser causa de riesgo en el trabajo. Así el aburrimiento y la falta de oportunidades puede llevar a situaciones de ansiedad y depresión, y además lógicamente insatisfacción laboral.

La sobrecarga cualitativa se da cuando el trabajo exige demasiado del trabajador y éste no se siente capaz de atender a estas demandas laborales. Estos casos son necesarios preverlos y emplear algún tiempo en formar a la plantilla, de lo contrario pierde confianza en sí mismo el trabajador y se siente insatisfecho.

3.7 La introducción de cambios en el medio laboral

Actualmente, en el mundo que vivimos todo cambia.

El avance tecnológico hace necesaria la adaptación continua de las empresas para ser competitivas. Todo esto conlleva una serie de repercusiones para los trabajadores, algunas de ellas son:

- Ausencia de información y formación anticipada y adecuada.
- Falta de las medidas de apoyo necesarias para la resolución de los problemas.
- Ausencia de principios en la etapa de planificación.
- Altos costes humanos y esfuerzos por adaptarse a la nueva situación.

Por todo esto, debería de darse una preparación completa a los trabajadores desde diferentes puntos de vista como el tecnológico, psicológico y organizativo.

La OIT aconseja una nueva formación, esto podría mejorar la situación profesional de cada trabajador.

3.8 Las actuaciones continuadas hostiles

Se le llama Mobbing. Es habitual en una empresa que existan problemas de relaciones personales que pueden llegar a desembocar una situación de daños a la salud a partir de un progresivo desarrollo de una serie de síntomas, que suelen tener en común la presencia de una ansiedad fuerte.

El acoso laboral (acoso psicológico en el trabajo, hostigamiento laboral o mobbing) es un continuado maltrato verbal o modal que recibe un trabajador o trabajadora por otro u otros que se



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 27 FEBRERO 2010

comportan con él de manera cruel y que atenta contra el derecho fundamental de todo ser humano a la dignidad y a la integridad física y psicológica.

Es una situación en la que se están dando una serie de actuaciones hostiles hacia una persona de forma continuada, es decir, con una frecuencia de por lo menos una vez a la semana y durante un cierto tiempo.

El acoso laboral o mobbing se considera como una nueva enfermedad y como un riesgo laboral de tipo psico-social. El daño psicológico más habitual en los casos de mobbing suele ser el síndrome de estrés postraumático en su forma crónica. Con frecuencia se confunde con depresión y problemas de ansiedad.

3.9 Agotamiento psíquico

Se suele llamar Burnout.

Es un tipo de estrés que se da en trabajadores que realizan su trabajo en contacto con otras personas como puede ser el caso de personal sanitario, asistentes sociales, docentes...

Surge al ver el trabajador defraudadas sus expectativas y cuando se encuentra bastante imposibilitado en el control de la situación laboral y de poner en práctica sus ideas con respecto a cómo ha de ser realizado su trabajo.

Características:

- Se da un sentimiento de de incompetencia, de ineficacia... por no poder atender debidamente las tareas que ha de realizar.
- El individuo presenta síntomas de agotamiento tanto a nivel emocional como psicológico.
- El individuo trata de aislarse desarrollando una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás, mostrando una falta de compromiso con su trabajo. Así intentará aliviar esta situación.

Es un proceso continuo y tiene tres fases:

1. Desequilibrio entre las demandas de trabajo y los recursos con los que cuenta la persona.
2. Respuesta emocional a ese desequilibrio, como puede ser fatiga, cansancio...
3. El trabajador trata de enfrentarse a esa situación por medio de unos mecanismos neuróticos que llevan a una modificación de actitudes con respecto al trabajo.



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 27 FEBRERO 2010

4. CONDICIONES PARA UN PUESTO CON EL QUE TENER AL TRABAJADOR CONTENTO

Para que un trabajador o trabajadora se sienta realizado y satisfecho en su puesto de trabajo deberían de llevarse a cabo una serie de acciones para mejorar los aspectos referentes al trabajo que realiza.

El trabajo debe dar respuesta a las necesidades humanas. Para ello deben de cumplirse un conjunto de condiciones del trabajo satisfactorio:

→ Organización del trabajo: el individuo ha de poder tomar decisiones, intervenir y controlar su trabajo:

- Posibilidades de promoción
- Exigencia de estar al día
- Posibilidad de fijar sus propias metas
- Información regular sobre el rendimiento
- Facilidades de formación
- Autonomía

→ El contenido del trabajo: debe plantear unas exigencias razonables y proporcionar cierta variedad y debe verse la utilidad social del trabajo para que cobre significado:

- Relación clara entre las tareas y variedad
- Módulo completo de trabajo
- Limpieza y mantenimiento
- Ver resultados pendientes de la actividad laboral
- Reparación de materiales
- Aplicación de aptitudes y conocimientos de los trabajadores
- Realizar alguna tarea auxiliar o de preparación



ISSN 1988-6047 DEP. LEGAL: GR 2922/2007 N° 27 FEBRERO 2010

5. BIBLIOGRAFÍA

- O.I.T. (1986): *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo. N° 56.
- Rodríguez, C. (1993): *Acerca de la salud de los trabajadores*. Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Departamento de Salud Laboral, Madrid.
- Dessors, D. y Guiho-Bailly, M.P. (1998): *Organización del trabajo y salud. De la Psicopatología a la Psicodinámica del trabajo*. Editorial Lumen. Asociación Trabajo y Sociedad. PIETTE-CONICET.
- Novick, M. (1982): *La carga mental: uno de los aspectos de las condiciones de trabajo del puesto, en: Boletín CEIL N° 9*, diciembre de 1982.

Autoría

- Nombre y Apellidos: Bartolomé Valero Otiñar
- Centro, localidad, provincia: Mancha Real (Jaén)
- E-mail: bartvalero@hotmail.com