

Estrés en el trabajo y exigencias laborales según el tipo de contrato

Ma. Luisa Leal García, Ithosvany Basset Machado,** Rafael Antonio Estévez Ramos,** María Guadalupe del Rocío Guerrero Lara,*** José Trinidad López Vázquez****

RESUMEN

El presente trabajo muestra el grado de asociación existente entre el estrés en el trabajo y las exigencias laborales según el tipo de contrato, es decir, empleados sindicalizados (obreros) y empleados de confianza (administrativos) en un específico centro de trabajo, dedicado a la fabricación de autopartes; el estudio es de tipo correlacional, de campo, transversal, de comprobación de hipótesis, con un diseño no experimental, sin intervención directa de la variación concomitante de las variables independientes y dependiente (Kerlinger y Lee 2001); para conocer precisamente los perfiles de Estrés Ocupacional, se utilizó el SWS-Survey®, de Salud Mental, estrés y trabajo (Gutiérrez y Ostermann 1994) cuyas siglas (en inglés) corresponden a los conceptos Self, Work, Social, y el Programa de Evaluación y Seguimiento de Salud Laboral (PROESSAL) (Noriega, Franco, Martínez, Villegas, Alvear, López 2000) en su apartado de Exigencias Laborales, y guía de observación; para realizar el análisis estadístico se utilizó el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) para Windows. A través del conocimiento de la relación que se establece entre el estrés en el trabajo y las exigencias laborales, donde hubo ciertas diferencias significativas en sus características sociodemográficas, por grupos y características de trabajo, se proponen alternativas de intervención que mejoren o modifiquen las condiciones de trabajo y con ello, la salud integral de los trabajadores

Palabras clave: Estrés en el trabajo, exigencias laborales, tipo de contrato.

Work stress and work demands depending on the type of contract

ABSTRACT

This work shows the degree of association between job stress and work demands the type of contract, in unionized employees (workers) and confidential employees (administrative) in a specific workplace, engaged in manufacturing auto parts; the study is correlational, field, transversal to test hypotheses with a non-experimental design without direct intervention of the concomitant variation of independent and dependent variables (Kerlinger and Lee 2001); to know precisely the stress profiles Occupational used the SWS-Survey ©, Mental Health, stress and work (Gutiérrez and Ostermann 1994) which stands for (in English) are the concepts Self, Work, Social, and Literacy Assessment and Monitoring of Occupational Health (PROESSAL) (Noriega, Franco, Martínez, Villegas, Alvear, López 2000) in the category of labor requirements, and guidance of observation for statistical analysis used the Statistical Package for Social Sciences (SPSS) for Windows. Through knowledge of the relationship established between job stress and job demands, where there were some significant

www.medigraphic.org.mx

* Doctora en Ciencias de la Salud. Universidad Autónoma de Querétaro.

** Maestro en Enfermería con Énfasis en Administración de Servicios de Enfermería. Candidato a Doctor en Ciencias de la Salud. Facultad de Medicina Universidad Autónoma de Querétaro.

*** Doctor en Ciencias de la Salud, Docente-Investigador, Coordinador de Maestría en Investigación Médica, Facultad de Medicina UAQ.

Correspondencia: Dra. Ma. Luisa Leal García. E-mail: lealgar@gmail.com. Tels. 0144 2213 4535, 04444 2181 3015.

Este artículo puede ser consultado en versión completa en <http://www.medigraphic.com/enfermerianeurologica>

differences in demographic characteristics by group and working characteristics are proposed intervention alternatives to improve or modify the conditions work and thus the overall health workers.

Key words: Stress at work, labor requirements, type of contract.

I. INTRODUCCIÓN

Los altos costos personales y sociales generados por el estrés ocupacional han dado lugar a que organizaciones como la Unión Europea, la Organización Mundial para la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) insistan en la importancia de la prevención y el control del estrés en el ámbito laboral. La Comisión Europea, a través de la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo (1999), concluyó que el 28% de los trabajadores europeos padece algún episodio de estrés laboral; al cabo de un año, este porcentaje representa 40 millones de personas, equivalente a cerca de la mitad de la población de México.

Para el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH 2005) de Estados Unidos, el estrés ocupacional está constituido por las reacciones nocivas, físicas y emocionales, que ocurren cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador. En su enfoque transaccional, Buendía (1998) define el estrés como una relación entre la persona y el entorno: si la persona percibe dicha relación impuesta o excedida para sus recursos, pone en peligro su bienestar. Para fines de este estudio, sobre el tema de exigencias laborales, se tomó en cuenta el enfoque teórico de Noriega (2000), el cual ya fue probado con población mexicana.

La realización de este tipo de estudios contribuye a la mejor comprensión de los ambientes laborales, contenidos y procesos de trabajo, y a partir de dicho conocimiento se pueden generar cambios en la dinámica organizacional, como diseñar escenarios laborales distintos (más saludables), para que las personas puedan experimentar mayor libertad y poner en práctica sus habilidades, capacidades y creatividad, y donde participen activamente al involucrarse en forma productiva a las actividades tanto de su puesto como de la organización. En pocas palabras, significa integrarse al trabajo con niveles cada vez más altos de satisfacción que repercutan en la productividad y eficiencia de la organización.

Específicamente, este trabajo pretende dar cuenta de la relación que existe entre el estrés en el trabajo, las exigencias laborales y el tipo de trabajo que tienen los trabajadores; al identificar estas relaciones, se pueden proponer alternativas de solución.

Además, no es posible concebir los accidentes y enfermedades profesionales como parte del precio por trabajar; es necesario dignificar el trabajo y disfrutar de un

ambiente sano y seguro que promueva el desarrollo del capital humano.

II. ENTORNO DE LA INVESTIGACIÓN

La empresa en estudio es especialista en diseñar y fabricar la señalización para el automóvil (calaveras) mediante tres procesos: el primero es el de inyección de material, el segundo el metalizado para el tratamiento interno de la calavera y el tercer proceso es el ensamble.

III. MATERIAL Y MÉTODOS

3.1. Planteamiento del problema

La pregunta de investigación es la siguiente: ¿Qué relación existe entre el estrés en el trabajo y las exigencias laborales, según el tipo de contrato de los trabajadores en un específico centro de trabajo?

3.2. Objetivos

3.2.1. Objetivo general:

Identificar en distintas condiciones de trabajo el tipo de relación que tienen las exigencias laborales con el estrés en el trabajo.

3.2.2. Objetivos específicos:

- Determinar el grado de asociación que se presenta entre los niveles de estrés según el tipo de contrato de los trabajadores.
- Determinar el grado de asociación que se presenta entre las exigencias laborales según el tipo de contrato de los trabajadores.

3.3. Hipótesis

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

3.4. Tipo de Estudio

Estudio de tipo correlacional, de campo, transversal (Kerlinger y Lee, 2001), de comprobación de hipótesis, ya que busca descubrir o revelar relaciones.

3.5. Diseño

El diseño a emplear en el presente estudio es no experimental, ya que no se posee control directo de las variables

independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido. Se hacen inferencias entre las variables, sin intervención directa, de la variación concomitante de las variables independiente y dependiente (Kerlinger y Lee 2001).

3.6 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.

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

3.7 Variables

3.7.1 Psicológicas:

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

3.7.2 Organizacionales:

Exigencias laborales en función de:

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

Cantidad e intensidad del trabajo: grado de atención, tiempo 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.

De la 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.

3.7.3 Demográficas:

Sexo, edad, escolaridad, estado civil, número de dependientes económicos, nivel socioeconómico, puesto, departamento, área, turno, jornada, antigüedad en la empresa, antigüedad en el puesto, antigüedad previa.

3.8. Instrumentos

Los instrumentos que se utilizaron:

- SWS-Survey©, de Salud Mental, estrés y trabajo (Gutiérrez y Ostermann 1994) cuyas siglas (en inglés) correspon-

den a los conceptos Self, Work, Social; es un instrumento diagnóstico-prescriptivo con características psicométricas sólidas, (Gutiérrez, Ito, Contreras Atenco, 1995a y 1995b). Está integrado por 200 reactivos, organizados en ocho escalas tipo Likert, que evalúan individual o grupalmente los niveles de salud mental, así como los niveles 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 buena salud mental y salud mental pobre.

Programa de Evaluación y Seguimiento de Salud laboral (PROESSAL) (Noriega, Franco, Martínez, Villegas, Alvear, López 2000) 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, tales como la fatiga, los accidentes y las enfermedades. Incluye a su vez una guía de observación sobre condiciones de seguridad e higiene en el trabajo.

3.9. Procedimiento

Etapas:

1. Revisión de documentos de la empresa: Manual de Puestos, Reglamento Interior de Trabajo, Planeación Estratégica (misión, visión, filosofía, valores, fortalezas, debilidades), Sistema de Evaluación de Desempeño, Sistema de Selección de Personal, de Capacitación, Sistema de Incentivos, Sistema de Calidad.
2. Aplicación de los instrumentos en forma grupal (sobre estrés y exigencias laborales) en el lugar de trabajo.
3. Sobre las exigencias de trabajo, una vez aplicada la encuesta se llevaron a cabo los análisis de carga factorial y se reagruparon las dimensiones conforme a la consistencia interna de los datos.

3.10. Procesamiento de la información

- Para realizar el análisis estadístico se utilizó el Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales (SPSS) para Windows.
- Se empleó estadística descriptiva para determinar las características generales de la muestra.
- Se realizaron análisis de frecuencias para la eliminación de errores de captura y para verificar la dirección de las respuestas a cada reactivo.
- 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.

- Se realizó una prueba de confiabilidad de alfa de Cronbach para cada escala.
- 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 tanto pruebas t como 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 sociodemográficas.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Descripción de la muestra

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.

Lo que se puede apreciar es que se trata de una población de personas jóvenes, ya que más del 50% tienen una edad de entre 20 y 29 años.

En cuanto a su estado civil, 158 reportaron ser solteros, mientras que 64 de ellos son 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, mientras que el resto son empleados de confianza. En cuanto a la distribución de los trabajadores por departamento se puede apreciar que el departamento con mayor número de empleados es el de taller de ensamble, seguido del de inyección y metalizado, los cuales en su conjunto constituyen el área de manufactura o procesamiento del producto, y conforman el 65.1% de la muestra.

Respecto al puesto que reportó cada trabajador, se observa que el ayudante de producción y el operador calificado constituyen el 66.2% de la muestra; este 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 un 80% de su jornada no excede las 60 horas, o sea, un promedio de 10 horas diarias, aunque de acuerdo a la Ley Federal del Trabajo, la jornada "normal" es de 48 horas a la 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.

4.2. 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 y por escala se obtuvieron los resultados que se aprecian en el *cuadro I*.

El estrés ocupacional se reporta como alto, mientras que en las otras dos dimensiones estrés personal y estrés social presentan índices dentro del rango normal; esto deja ver que las actividades desarrolladas en su área laboral están siendo percibidas como factores estresantes, independientemente de las esferas personal y social.

Con las variables de cada subescala se realizó un análisis de correlación utilizando la fórmula de Pearson; los resultados se muestran en el *cuadro II*.

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

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

4.3. Análisis factorial de exigencias laborales

Posteriormente, con los 49 reactivos de la escala de exigencias laborales se llevó a cabo un análisis factorial exploratorio de componentes principales, rotación Varimax y normalización de Kaiser, del cual se presentan a continuación los primeros 6 factores resultantes después de 7 interacciones (rotaciones) que explican en conjunto el 62.37% de la varianza total.

La solución factorial que arroja el programa muestra que para esta población la escala no se agrupa como los autores

Cuadro I. Medidas de tendencia central y consistencia interna de las escalas SWS.

Escala	A	Media	Desv. est.
Salud mental deficitaria o pobre (SP)	.83	53.12	11.82
Salud mental o buena salud (BS)	.82	90.80	11.46
Estrés ocupacional (EO)	.65	64.89	8.84
Apoyo ocupacional (AO)	.82	85.94	11.23
Estrés personal (EP)	.76	58.31	9.91
Apoyo personal (AP)	.80	86.43	11.02
Estrés social (ES)	.77	53.82	10.46
Apoyo social (AS)	.82	85.39	11.39

Cuadro II. 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 0.05 (2-colas).

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

lo proponen, sino que se obtienen 6 factores que en general se refieren al esfuerzo físico, la tensión corporal, intensidad del trabajo, postura corporal, su concentración y las condiciones adversas a las que puede estar expuesto el trabajador en sus actividades dentro del trabajo.

4.4. Medidas de tendencia central y consistencia interna de las exigencias laborales

De acuerdo con los factores propuestos se creó una variable por cada dimensión encontrada (6 dimensiones), a las cuales se les aplicó una prueba de consistencia interna y análisis de tendencia central (*Cuadro III*).

El comportamiento de las escalas en cuanto a su nivel de consistencia interna es en general bueno; en el caso de las últimas dos variables es importante considerar que tienen un alfa de .52, el cual constituye un coeficiente que puede ser considerado como regular.

4.5. Análisis de diferencias entre variables

De acuerdo a los objetivos planteados y las hipótesis, se realizó una correlación entre las variables del SWS-Survey y las variables de exigencias laborales, lo cual se muestra en la siguiente matriz (*Cuadro IV*).

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 es positiva y al mismo tiempo modesta (coeficiente regular). Con la afirmación anterior se comprueba que existe una relación positiva estadísticamente significativa entre las exigencias laborales y el estrés ocupacional.

4.6. Análisis de diferencias entre grupos

Por otro lado, se creó una variable con respecto a su tipo de contrato y se hizo una prueba t para confianza vs sindicalizados con respecto a exigencias laborales y el mismo análisis para las escalas del SWS.

Se encontraron en el SWS diferencias significativas en buena salud $t_{(166)} = 3.38$ $p < .001$, estrés social $t_{(154)} = 3.11$ $p < .005$,

Cuadro III. Medidas de tendencia central y consistencia interna de las escalas de exigencias laborales.

Escala	α	Media	Desv. est.
Esfuerzo físico	.94	2.92	3.87
Tensión corporal	.92	2.27	3.24
Intensidad del trabajo	.82	1.67	1.28
Postura corporal	.61	.15	.49
Concentración	.52	2.68	1.18
Condiciones adversas	.52	1.13	1.00

Cuadro IV. 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 0.05 (2-colas).

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

apoyo social $t_{(173)} = 3.05$ $p < .005$ y apoyo personal $t_{(158)} = 2.97$ $p < .005$ las cuales se ilustran en el *cuadro V*.

Como puede apreciarse, los obreros presentan un bajo índice en salud mental; en cambio, los de confianza tienen un índice normal en salud mental, lo mismo en el estrés social: los sindicalizados presentan un índice alto y los de confianza un índice normal; a su vez, el apoyo social se invierte, es decir, los sindicalizados reflejan un índice bajo y los de confianza un índice de apoyo social 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 todo lo anterior se puede concluir que en general los obreros tienen una calidad de vida más deteriorada que los empleados de confianza.

En una primera conclusión puede decirse que el estrés en el trabajo no está relacionado con el tipo de contrato; sin embargo, sí con relación al apoyo personal (puede interpretarse como mayor preparación) y al apoyo social (por parte de la familia y amigos); por ende, hay mayor estrés social en los sindicalizados; y en relación a la buena salud, también están mejor los empleados de confianza.

En estos dos 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 VI*).

Los empleados sindicalizados son los más exigidos en virtud de que su trabajo es más de tipo físico que intelectual; de esta

Cuadro V. 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

Cuadro VI. 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

forma se comprueba la hipótesis que plantea la existencia de diferencias significativas entre los empleados sindicalizados y de confianza con respecto a sus exigencias laborales.

V. CONCLUSIONES

En cuanto a las exigencias de trabajo, estar sometido a enorme presión psicológica lleva en ocasiones a salidas poco “sanas”, tales como excesivo consumo de tabaco o alcohol, recurrencia a los fármacos, compulsión en 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 el proceso de valoración y el proceso laboral, y tanto el trabajo como la salud-enfermedad se ubican en su contexto social amplio. Lo importante es determinar la relación trabajo-salud en el centro laboral, que constituye un área colectiva y socializadora donde discurren diversos procesos sociales y se conforma una identidad laboral en el ser humano. Las preguntas: ¿a qué te dedicas?, ¿en qué trabajas?, ¿cuál es la actividad que te proporciona un modo de vida?, involucran la forma de vida no sólo material y económica, sino espiritual y de realización personal; y también el entorno laboral con las exigencias laborales y estímulos estresores, que provocan desgaste y afectan su salud ocupacional.

Con respecto a la hipótesis, en parte fue rechazada, ya que no se presentó diferencia entre empleados de confianza y sindicalizados en cuanto a los niveles de

estrés ocupacional, aunque los obreros presentaron bajos índices de salud mental, apoyo social y personal; en cambio, los índices para los empleados sindicalizados en esos mismos aspectos fueron normales. A su vez, se aceptó la diferencia entre los empleados de confianza y sindicalizados en cuanto a las exigencias laborales, lo que significó que los obreros tenían más exigencia debido al tipo de actividad realizada (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).

Por otra parte, también deben considerarse las características de la persona: se le debe brindar mejor formación, inducción al puesto y a la empresa; dotarla de más destrezas y estrategias de trabajo. Se trata de optimizar los recursos, acortar los tiempos de ejecución, eliminar errores de operación y reducir la tensión de quien realiza el trabajo.

A continuación se detallarán algunas medidas para mejorar las condiciones laborales y adecuar las exigencias de trabajo mental a las personas:

1. Brindar facilidades (capacitación) y orientación necesaria para un buen desempeño del trabajo.
2. Reducir o aumentar (según sea el caso), a través de la descripción de puestos, la carga informativa para ajustarla a las necesidades de la persona, y permitir en ella la adquisición de la información relevante para realizar su trabajo, ya que no existe clara definición de actividades y responsabilidades, lo cual obstruye diversos procesos y confunde a los empleados.
3. Actualizar los útiles y equipos de trabajo (manuales de ayuda, listas de verificación, registros y formularios, procedimientos de trabajo), además de brindar al personal una adecuada inducción y capacitación sobre su uso.
4. Proporcionar apoyos suficientes para que con la preparación adecuada la carga o esfuerzo de atención y de memoria llegue a niveles manejables (ajuste entre la atención necesaria y el tiempo para mantenerla).
5. Reorganizar el tiempo de trabajo (tipo de jornada, duración, flexibilidad), facilitar el margen de tiempo suficiente para la autodistribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo e incluso implantar ejercicios auspiciados, por ejemplo, por el Instituto Mexicano del Seguro Social.

Adecuar la carga de trabajo mental a las capacidades de la persona no es tarea fácil. Si se simplifican en exceso los procedimientos y el proceso de producción, los niveles de exigencia de trabajo mental estarán por debajo de la capacidad de la persona (subcarga de trabajo mental), lo que puede conducir al aburrimiento. Por lo tanto, hay que encontrar el punto de equilibrio entre las exigencias de trabajo y las capacidades de respuesta de la persona (tratamiento de información, mantenimiento de atención, toma de decisiones, valoración de las consecuencias). Lo primordial es mantener los estándares de calidad y normas establecidas y al mismo tiempo posibilitar el desarrollo físico, mental y espiritual del ser humano.

La trascendencia de esta investigación se traduce en proponer un binomio que entrelaza la salud mental de los trabajadores y 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 simple extensión maquinal.

BIBLIOGRAFÍA

1. Buendía J. (1998) "Estrés laboral y salud", 1ª Edición. Editorial Biblioteca Nueva.
2. Comisión Europea, dentro de la "Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo" (1999) <http://europa.eu.int/eur-lex/lex//LexUriServ/eso001s012.pdf>.
3. 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/>
4. Kerlinger FN, Lee HB. (2002) "Investigación de comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales", 4ª Edición. Editorial Mc Graw-Hill, México.
5. Noriega M. (1993) "Organización laboral, exigencias y enfermedad" en: Para la investigación sobre la salud de los trabajadores (Laurell, C., coordinadora), Washington: Serie Paltex, Salud y Sociedad 2000 (3), Organización Panamericana de la Salud.
6. Noriega M, López J, Franco G, Martínez S, Villegas J, y Alvear (2000). "Programa de Evaluación y Seguimiento de la Salud Laboral (PROES-SAL)" Maestría en Ciencias en Salud de los Trabajadores. Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco. México.
7. Organización Internacional del Trabajo, OIT. (2005) <http://www.ilo.org/public/spanish/index.htm>
8. Organización Mundial de la Salud, OMS (2005) <http://www.who.int/es/>