



ISSN 1692-0945

Revista electrónica de Psicología Social  
FUNLAM

## PSICOLOGIA, TRABAJO Y BIENESTAR

**Diana Isabel Arias Arango**  
Estudiante del Programa de Psicología  
FUNLAM

De las muchas historias amorosas que pueden acontecer en el lapso de la vida humana hay dos que se destacan por la impronta que dejan sobre el sujeto: la relación de pareja y la relación con la empresa y así como una historia romántica puede ser un idilio o una tragedia. Lo mismo cabe decirse de las relaciones bilaterales que se establecen entre el empleado y su empresa.

El trabajo ha sido siempre el imán de convergencia en torno al cual se han articulado todos los desarrollos sociales, técnicos, científicos, artísticos y económicos de la cultura humana, tanto así que constituye la expresión diferenciadora de la especie.

Ha sido fuente de vida, inspiración, creatividad, aprendizaje, sublimación y supervivencia, pero también de riesgo, mutilación, ansiedad, alienación, esclavitud, dolor y muerte. Es un hecho, que así como existen organizaciones donde el recurso humano es el máspreciado capital hay organizaciones que matan. Aunque es un término tosco y pareciera poco apropiado, ofrece una versión franca y sin tapujos de lo que algunas empresas son capaces de hacer a sus trabajadores a través de una mala organización y administración de las condiciones laborales (Socorro, 2005).

Las empresas no son entes ajenos a la vida y a la sociedad, por el contrario la componen y la desarrollan de muchas formas pues sin las

organizaciones, las comunidades vivirían en una constante inercia y sumidas en el subdesarrollo.

En los últimos tiempos las empresas pasaron de ser sólo centros de lucro y confort para sus dueños y abarcar un concepto de responsabilidad social que alcanza el núcleo familiar; comprendiéndose así que la gente es la empresa y por lo tanto en la medida en que las personas aprenden y progresan esta también lo hace (Socorro, 2005)

Mantener el predominio de lo sano, lo edificante y minimizar todo aquello que amenace la integridad o la dignidad del sujeto que labora, continúa siendo un reto, aún en la posmodernidad cuando muchos factores de riesgo se han sofisticado y vuelto intangibles, pero por lo mismo más insidiosos y deleznable para la persona que cotidianamente se ve expuesta a ellos.

De forma implícita parecería que siempre se ha entendido por riesgos laborales los físicos, obviando que la salud del trabajador puede estar afectada por otros factores de orden psicológico y/o social, muchas veces tanto o más perjudiciales que los primeros.

Se trata de dar forma a fenómenos que siempre han existido y defender entre todos que la salud de las personas trabajadoras tiene tres dimensiones: física, psíquica y social. (UGT, Aragón)

Nos acercamos entonces al terreno de aquellos riesgos denominados psicosociales que hasta hace poco emergieron pues se encontraban soterrados bajo condiciones de trabajo inseguras, monótonas y ambientes hostiles poco saludables para el trabajador. Y ahora, tras los avances tecnológicos y la disminución de la carga física, los factores de riesgo psicosocial, salen a relucir como un repertorio de condiciones casi siempre intangibles que pueden impactar negativamente el psiquismo, la emocionalidad y la salud en general del que trabaja, con manifestaciones claras de ansiedad, angustia, depresión y estrés.

Específicamente, la Organización Internacional del Trabajo los define como: *“interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales por un lado y las funciones y necesidades de los trabajadores por el otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencias.”* (OIT, 1986).

Teniendo en cuenta este escenario, es necesario plantear una prevención de los riesgos psicosociales ojala realizándola a la medida de cada empresa u organización particular y comenzando con una adecuada selección del personal, procurando 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” (OIT, 2003 citado en Gómez, 2006), siguiendo con un diagnóstico e intervención de aquellos factores de riesgo psicosocial que coexistan en el lugar de trabajo.

Se trata de realizar una adecuada gestión preventiva, buscando el equilibrio entre las condiciones de trabajo y el factor humano, con el fin de evitar la aparición de consecuencias negativas, tanto sobre la salud del trabajador como sobre la organización.

Dentro del grupo interdisciplinario de profesionales dedicados a la gestión en salud ocupacional, el psicólogo ocupacional es el más llamado a intervenir en la mitigación de los factores de riesgo psicosocial puesto que cuenta con las herramientas conceptuales y metodológicas para canalizar los esfuerzos y recursos de la empresa hacia la consecución de atmósferas de trabajo que no vulneren la salud mental de las personas, donde se generen unos niveles de euestrés (o estrés saludable) compatibles con el rendimiento y la productividad, a la vez que con la estabilidad emocional y mental de las personas. Este resultado nunca será fortuito sino la consecuencia de un riguroso proceso de monitoreo e intervención de las variables implicadas en la aparición del riesgo psicosocial.

Para la prevención e intervención de los factores de riesgo psicosocial, es necesario tener en cuenta las nuevas realidades y condiciones de trabajo que llevan al trabajador a familiarizarse con otra lógica laboral más exigente a

nivel mental y adaptativo en la cual el contexto físico y social del trabajo así como la concepción de eficacia y eficiencia ha cambiado, obligándolo a tomar nuevas actitudes frente a su labor que se traducen en el autocontrol, la innovación, la proactividad y la automotivación.

La capacitación se constituye entonces como una de las herramientas más importantes que posee el psicólogo de la salud ocupacional para lograr la sensibilización, concientización y educación del trabajador y su empleador con respecto a los riesgos que atañen a su trabajo, y del papel preponderante que juega la ética de la responsabilidad individual del trabajador y del empresario con relación a la salud.

Por consiguiente podemos decir que el psicólogo de la salud ocupacional deberá propender por actividades de promoción de la salud y prevención de la enfermedad que implican una visión holística del ser humano en la que convergen aspectos tales como creencias, ideologías, valores, actitudes, cultura y estilos de vida que definen su idea o imaginario de bienestar ya sea en el trabajo o en su familia, pues constituye un equívoco pensar que una persona y en este caso el trabajador en su condición de ser integral pueda desarticularse de su realidad familiar, social o personal en el trabajo o viceversa, por tanto el concepto de salud de los trabajadores no sólo comprende la Salud Ocupacional sino también la salud del trabajador fuera de su ambiente laboral.

Así las cosas si queremos tener un referente claro y unívoco con respecto al deber ser ético y productivo del trabajo humano, tendríamos que acogernos a la declaración de la OIT acerca de lo que se concibe como “Trabajo decente: aquel que constituye un medio para garantizar la dignidad humana, es decir pasar de la subsistencia a la existencia” (OIT,2006).

Se necesitan entonces Empresas donde los trabajadores se sientan cuidados y valorados en su dimensión humana y no simplemente una rueda más en el engranaje de una gran máquina que absorbe su energía vital. Esto significa atmósferas laborales que no deshumanicen ni enajenen a las personas, empresas que contribuyan al pleno desarrollo cognitivo, ético y

social de sus miembros convirtiéndose de esta forma en empresas constructoras y recuperadoras de tejido social.

El verdadero reto está en un cambio de paradigma: modificar el concepto de la seguridad vista como un gasto, para pensarla como una inversión a la hora de obtener mejores resultados para la empresa y sus empleados. Aquello que no se podrá desligar y lo deben comprender muy bien el empleador y sus trabajadores es que la seguridad y salud laboral finalmente es un juego de gana donde el equilibrio de uno se convierte en el beneficio del otro.

Como colofón podríamos decir que el desarrollo social a través del trabajo es una coincidencia feliz entre potencial humano y atmósferas de trabajo propicias y saludables.

## REFERENCIAS

OIT. (11 de 10 de 2006). *OIT*. Recuperado el 2 de 4 de 2010, de OIT:

[http://www.oit.org.pe/index.php?option=com\\_content&view=article&id=840:trabajo-decente&catid=129:trabajo-decente&Itemid=1507](http://www.oit.org.pe/index.php?option=com_content&view=article&id=840:trabajo-decente&catid=129:trabajo-decente&Itemid=1507)

Socorro, F. (17 de 5 de 2005). *www.degerencia.com*. Recuperado el 1 de 4 de 2010, de [www.degerencia.com](http://www.degerencia.com):

[http://www.degerencia.com/articulo/empresas\\_que\\_matan\\_aprenda\\_a\\_reconocerlas\\_y\\_evitarlas](http://www.degerencia.com/articulo/empresas_que_matan_aprenda_a_reconocerlas_y_evitarlas)

UGT, ARAGON. (s.f.). *www.ugt.es*. Recuperado el 1 de 3 de 2010, de [www.ugt.es](http://www.ugt.es):

<http://www.ugt.es/fes/cai/portada/manual.pdf>

R, D. W. (2005). *SURATEP*. Recuperado el 1 de 4 de 2010, de SURATEP:

<http://www.suratep.com/articulos/145/>