

Estrés laboral y psicopatología en el trabajo

Work stress and psychopathology at work

Miguel Alfredo Guillén Barillas 

Universidad de San Carlos de Guatemala
mguillen@psicousac.edu.gt

Recibido: 29/06/2022

Aceptado: 24/08/2022

Publicado: 28/11/2022

Resumen

La Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala realizó el esfuerzo de discutir y valorar la actualización y el rediseño de su malla curricular con el equipo docente vinculado a las materias de Psicología Industrial y Orientación Vocacional y Laboral. Con el apoyo y dirección del Dr. Jorge Sandoval (UNAM, Zaragoza), se realizaron varias reuniones durante el año 2021. En una de las conclusiones se valoró que el psicólogo egresado de la USAC alcance un dominio de los riesgos psicosociales en el ámbito del trabajo. Se hace necesario actualizar algunos aspectos teóricos y técnicas de estudio del estrés laboral para ofrecer en la readecuación curricular de la práctica de la Psicología del Trabajo y Organizacional que se implementará en el 2024. Se presentan en este ensayo algunas definiciones que desde distintos enfoques buscan entender las variables que afectan el estrés laboral y se da especial énfasis a los enfoques que atienden el contenido del trabajo, su estructura, el impacto de la intensificación del trabajo en los riesgos psicosociales. Asimismo, es importante documentar la escasa información estadística que ofrecen las instituciones oficiales de Guatemala al respecto del estrés laboral, las enfermedades ocupacionales y otras relacionadas con el tema. Mientras tanto, en otros países se ha avanzado con abundantes investigaciones científicas sobre el estudio del estrés laboral y sus implicaciones, además de mantener bastante información de prevalencia y morbilidad. Al final se enumeran las enfermedades psicosociales vinculadas con el estrés laboral, los riesgos psicosociales del trabajo.

Palabras clave

Estrés laboral, psicopatología del trabajo, enfermedades ocupacionales, salud mental en el trabajo, proceso del estrés como riesgo psicosocial

Abstract

The School of Psychological Sciences of the University of San Carlos of Guatemala made the effort to discuss and evaluate the updating and redesign of its curricular framework with the teaching team linked to the subjects of Industrial Psychology and Vocational and Labor Guidance. With the support and direction of Dr. Jorge Sandoval (UNAM, Zaragoza), several meetings were held during 2021. One of the conclusions assessed that the psychologist who graduated from the USAC achieved mastery of psychosocial risks in the field of job. It is necessary to update some theoretical aspects and techniques for studying work stress to offer in the curricular readjustment of the practice of Work and Organizational Psychology that will be implemented in 2024. This essay presents some definitions that seek to understand from different approaches. the variables that affect

work stress and special emphasis is given to approaches that address the content of work, its structure, and the impact of work intensification on psychosocial risks. Likewise, it is important to document the scarce statistical information offered by the official institutions of Guatemala regarding work stress, occupational diseases and others related to the topic. Meanwhile, in other countries progress has been made with abundant scientific research on the study of work stress and its implications, in addition to maintaining a lot of information on prevalence and morbidity. At the end, the psychosocial diseases linked to work stress and the psychosocial risks of work are listed.

Keywords

Work stress, work psychopathology, occupational diseases, mental health at work, stress process as psychosocial risk

Estrés laboral y psicopatología en el trabajo

El presente ensayo es una iniciativa del Departamento de Estudios de Postgrado en apoyo a la gestión del rediseño curricular de la Práctica de la Psicología del Trabajo en el Departamento de Prácticas de la Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala.

Introducción

La Escuela de Ciencias Psicológicas de la Universidad de San Carlos de Guatemala (USAC) realizó el esfuerzo de discutir y valorar la actualización y el rediseño de su malla curricular con el equipo docente vinculado a las materias de Psicología Industrial y Orientación Vocacional y Laboral. Con el apoyo y dirección del Dr. Jorge Sandoval (UNAM, Zaragoza), se realizaron varias reuniones por medios virtuales durante el año 2021. En una de las conclusiones se valoró de importancia mayor que el psicólogo egresado de la USAC alcance un dominio efectivo de los riesgos psicosociales en el ámbito del trabajo. Para apoyar dicho cometido se hace necesario actualizar algunos aspectos teóricos y técnicas de estudio del estrés laboral para ofrecer esta información en la readecuación curricular de la práctica de la Psicología del Trabajo y Organizacional que se implementará a partir del año 2024.

Se presentan en este ensayo algunas definiciones que desde distintos enfoques buscan entender las variables que afectan el estrés laboral y se da especial énfasis a los enfoques que atienden el contenido

del trabajo, su estructura y el impacto de la intensificación del trabajo en los riesgos psicosociales. Asimismo, es importante documentar la escasa información estadística que ofrecen las instituciones oficiales de Guatemala al respecto del estrés laboral, las enfermedades ocupacionales y otras relacionadas con el tema. Mientras tanto, en otros países se ha avanzado con abundantes investigaciones científicas sobre el estudio del estrés laboral y sus implicaciones, además de mantener bastante información de prevalencia y morbilidad. Al final se enumeran las enfermedades psicosociales vinculadas con el estrés laboral y los riesgos psicosociales del trabajo.

Metodología

Se efectuó un análisis de carácter específico, no experimental, mediante búsqueda y elección de contenido científico. Entre las fuentes utilizadas para obtener la información están algunas bases de datos como Pubmed, Lilacs, Redalyc, Scopus, Google Académico, Scielo, APA y Organización Internacional del Trabajo. Así también se revisaron tesis de postgrado en las bibliotecas de Universidad de San Carlos de Guatemala, Universidad del Valle de Guatemala, Universidad Landívar y entidades como el Instituto Guatemalteco de Seguridad Social, Instituto Nacional de Estadística, Ministerio de Salud Pública y Asistencia Social y el Instituto Nacional de Estadística.

Estrés laboral

El estrés es un tema que se ha estudiado desde los inicios del siglo XX e inicia como

un interés por conocer la respuesta biológica del cuerpo. Fue Cannon en 1915 quien determinó una respuesta de lucha o huida en un experimento con animales. Selye por su parte en 1930 en sus prácticas médicas identifica una serie de síntomas comunes en diversos enfermos y que en ese momento lo denomina como síndrome de estar enfermo.

Según diversos aportes académicos y científicos como Karasek 1976, Melgosa en 1997, Lazarus y Folkman en 1984, Ivancevich y Matteson en 1985, Instituciones como el INSST 2002, Muñoz en 2013, Duarte en 2020 y Neffa en 2023, el estrés laboral contiene diversas características y definiciones, tales como:

- Es una respuesta del cuerpo humano que provoca respuestas a nivel biológico, físico, psicológico y social.
- Surge cuando las demandas impuestas superan el manejo posible que puede atender una persona.
- Las posibles respuestas ante el agente estresor son el afrontamiento, evitación o huida; los recursos personales con los que cuenta la persona para resolver la demanda impuesta provienen de su personalidad, conocimiento, condiciones físicas y biológicas.
- Los agentes estresores pueden ser internos, entendidos como la experiencia personal, la personalidad y el estilo de crianza incorporado, entre otros. Estos agentes estresores suelen ser los más determinantes y pueden ser enfermedades, situaciones que afronta (reales o imaginarias) en el trabajo, la familia, la sociedad, etc.
- Los agentes estresores pueden ser externos como el proceso de trabajo con

énfasis en la generación de valor y la intensificación del trabajo.

- Para que el estrés sea destructivo debe cumplir ciertas características: Ha de producirse continuamente y sin interrupción, proceder de varias fuentes diferentes y ser acumulativo.
- El estrés se puede originar desde diversas fuentes como la propia organización, el tipo de trabajo que se realiza, los compañeros de trabajo y también del mismo individuo.
- Los agentes moduladores permiten que la persona resuelva o enfrente de mejor manera el agente estresante, entre estos también se encuentra la personalidad, el apoyo social que principalmente es el familiar o personas próximas, la educación, los hábitos de una vida saludable, las condiciones económicas, la edad y el género.

En el estudio de Astorquiza-Bustos et al. (2020), se encuentra una definición que añade la variable del ocio:

El estrés laboral es el resultado de la disparidad (desigualdad) entre la retribución directa producida por la realización de una actividad económica remunerada y el tiempo dedicado a actividades de ocio (retribución indirecta); por cuanto no se produce un nivel de satisfacción acorde con los requisitos y el tiempo destinados a realizar el trabajo. (p. 200).

El estrés también puede ser visto y analizado en un contexto adaptativo; es decir, en donde el trabajador y sus condiciones laborales pueden ser gestionadas. Al respecto Shabracq y otros (2003) indican: "En un contexto laboral, esto se relaciona con la idoneidad del trabajo y

su entorno; eso, es decir, el grado en que nos permiten atender el trabajo e involucrarnos en el trabajo.” (p. 27). Estas definiciones se enmarcan en la posibilidad de que el estrés laboral se origina en la dicotomía trabajo-adaptación. Esa dicotomía se complejiza por los diferentes agentes y actores del estrés laboral que pueden llegar a ser disfuncionales en la salud mental del trabajador. Desde estas fundamentaciones e interpretaciones se explica que el manejo del estrés laboral queda en buena medida en las alternativas que la organización pueda ofrecer al trabajador, pero fundamentalmente en el carácter adaptativo que el trabajador pueda o deba utilizar para mediar en la dicotomía planteada.

Al inicio de los estudios relacionados con el estrés laboral el principal enfoque estaba dado en la relación del trabajo y el trabajador, incluye sus posibilidades como adaptación, respuestas y el manejo de las demandas organizacionales. Aunque esos enfoques son válidos y utilizados, se pueden aportar otros enfoques, uno de ellos, el de los riesgos psicosociales originados en el trabajo. Otro enfoque es donde se analiza el contenido del trabajo y también el enfoque de la generación de estrés a partir de su significado en la modernidad.

Para el siguiente enfoque se propone un estudio de Moreno Jiménez y León (2010), en el cual según su informe los factores psicosociales y los factores organizacionales son causantes de estrés: “Cuando los factores organizacionales y psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir, provocan respuestas de inadaptación, de tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser factores psicosociales de riesgo o de estrés”. (p. 10).

Cox y Griffiths (2003), definieron en su estudio al estrés laboral como: “mediador entre la exposición a los riesgos laborales y algunos de sus resultados en la salud” (p. 193) y pusieron énfasis ante la posibilidad que se encuentren alternativas entre el trabajador y el trabajo. Moreno (2010; como se cita en Cox, Griffiths y Rial-Gonzalez, 1996), señalan que: “El estrés relacionado con el trabajo (work-related stress) sería el agente psicofisiológico mediador entre los problemas laborales organizacionales y los problemas de salud, físicos y mentales”. (p. 11).

Para Moreno (2010), las formas en que se presentan las respuestas al estrés laboral son relevantes debido a su posible aplicación en el campo laboral.

Dos son las formas principales, el estrés crónico (Lazarus y Folkman, 1986, 2000) y el estrés temporal (Holmes y Rahe, 1967). Tanto uno como otro tienen marcadas consecuencias en la salud, resultado del agotamiento del organismo en la respuesta para solucionar los problemas o las amenazas. También se ha reconocido modalidades complementarias que aluden a la intensidad de la respuesta, como es la respuesta de estrés agudo (Bryan y Harvey, 2000). (p. 23).

Moreno agrega otros elementos cuando cita a la Comisión Europea (2010) y explica su definición de estrés:

Un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos. (p. 22).

En la definición de Moreno aparece el contenido del trabajo, la organización del mismo y también el medio ambiente, ya hay nuevos elementos que deben profundizarse y considerarse en el fenómeno del estrés laboral.

Otro enfoque para estudiar el estrés laboral ofrece un esfuerzo por comprender las relaciones sociales que surgen en el intento de producir más a través del esfuerzo de la eficiencia y efectividad en la época moderna. Es el trabajador quien aporta con su esfuerzo físico y su salud mental una cuota significativa de lo que han de ser el logro de las metas organizacionales. Plut (2002), en su libro *De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*, se pregunta “¿Cómo es posible que un individuo normal tolere mentalmente un ciclo de operaciones que dura, como máximo, unos segundos y se repite durante horas, meses, años o toda una vida laboral?” (p. 132). Neffa (2023), señala que todos los elementos que han precipitado la intensificación del trabajo, representan los causales que precipitan la emergencia y la gravedad de los riesgos psicosociales en el trabajo. (p. 16).

En este sentido Ortega (1999), presenta una definición de estrés laboral que también contiene elementos de la organización y del contenido del trabajo como generadores de dicha reacción fisiológica: “conjunto de fenómenos que se suceden en el organismo del trabajador con la participación de los agentes estresantes lesivos derivados directamente del trabajo o que, con motivo de este, pueden afectar la salud del trabajador.” (párr. 17). Y en su trabajo pone énfasis que los factores psicosociales que provocan mayores efectos estresantes son la organización, la administración, sistemas de trabajo, la

calidad de las relaciones personales y las condiciones laborales de riesgo. Cárdenas Niño et al (2020), cita a varios autores y hace una elaboración de las posibles condiciones laborales de riesgo provocantes de estrés laboral, tales como:

la sobrecarga laboral, la ambigüedad del rol, las altas demandas de trabajo, la contratación temporal, la ausencia de reconocimiento y promoción, el aumento de horas laborales y la falta de apoyo entre colegas y jefes... además conflicto de rol, la ansiedad inducida por el trabajo y la ambigüedad del puesto de trabajo... (p. 16) “y algunas prácticas de gestión humana, en particular las referidas a promoción, remuneración, compensación, salarios y tipos de contrato” (p. 18).

El enfoque final que se presenta en este estudio sirve para entender el estrés laboral desde su significado. El trabajo genera bienestar, pero también sufrimiento psicológico y para desarrollar este aspecto es necesario explicar el trabajo bajo el escenario de la hipermodernidad. Weisz (2014), presenta en su estudio un recorrido histórico del significado del trabajo que merece mucho la pena revisar detenidamente; sin embargo, para este ensayo solo se toma el apartado desde donde analiza la hiper modernidad.

Las comprensiones clásicas del trabajo, entendidas como el espacio donde se podía obtener un puesto bien remunerado, calificado y en buenas empresas se ha transformado por las presiones del mercado en donde la hiper producción, rápida y de bajos costes se ha vuelto la norma, junto con las demandas de alta calidad y el just-on-time. “Esta situación complejiza la noción de clase trabajadora, que necesita ser ampliada e inclusiva, no sólo de los asalariados sino, también, abarcando

a los informales, los tercerizados, los subempleados, etc., aproximándonos, así, al concepto de *clase-que-vive-del-trabajo*” (Weisz, 2014, p. 146).

Podría afirmarse que coexisten, de modo contradictorio y complementario, una suerte de reivindicación de la necesidad de contar con más tiempo, de tiempo libre, junto a una hiper presencialidad del mundo del trabajo, donde la distribución del tiempo de trabajo se desdibuja en el transcurso semanal, entre el día y la noche, en el hogar y fuera del hogar, entre lo real y lo virtual. (Weisz, 2014, p. 148).

Este rasgo patológico de la hiperactividad laboral es el que impone el sufrimiento psicológico porque el hombre dejó de entender el trabajo como una fuente de realización y se convirtió en un trabajador consumista y por tanto es una pieza más del proceso de producción que paga con un precio personal en su salud física y mental el ajuste a esta nueva realidad. “Emerge un nuevo paradigma hegemónico vinculado a la lógica managerial, donde la eficacia, la eficiencia y el éxito constituyen el fin, desentendiéndose de los medios, distanciándose radicalmente de los valores solidarios y cooperativos.” (Weisz, 2014, p. 153). Eventualmente y más rápido de lo que podría esperarse, los nuevos integrantes al mundo laboral, sea cual sea su condición, padecerán el estrés laboral, que es uno de los precios “normalizados” que impone el mundo moderno.

Incidencia del estrés laboral

Existen muchos estudios que realizan aproximaciones a la incidencia del estrés

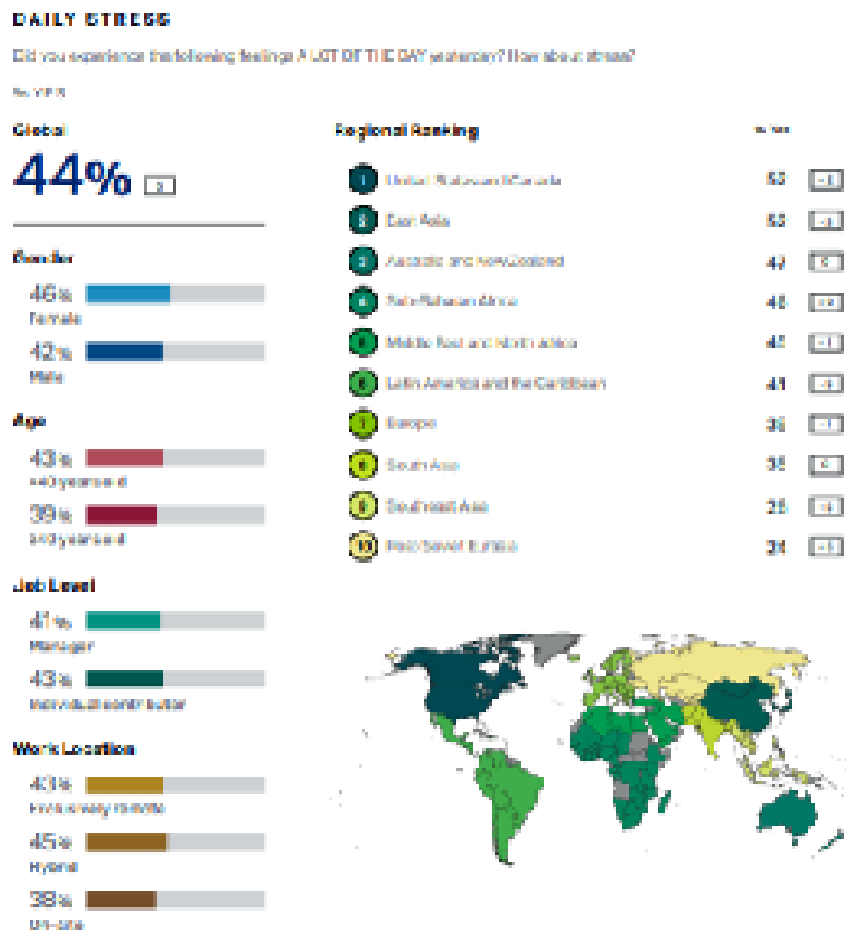
laboral. Para fines de este ensayo se presentan los resultados de algunos estudios. La American Psychological Association (2022), presentó los hallazgos principales de la encuesta *Stress in America* y algunos datos relevantes son: “Los estadounidenses están luchando con múltiples factores estresantes externos que están fuera de su control personal, y el 27% informa que la mayoría de los días están tan estresados que no pueden funcionar”. (párr. 1).

Los adultos informaron que el estrés ha tenido un impacto en su salud; El 76% de los adultos informaron que habían experimentado al menos un síntoma en el último mes como resultado del estrés, como dolor de cabeza (38 %), fatiga (35 %), sensación de nerviosismo o ansiedad (34 %) y sensación de depresión o tristeza (33 %). Siete de cada 10 adultos (72 %) experimentaron síntomas adicionales en el último mes, incluyendo sentirse abrumado (33 %), experimentar cambios en los hábitos de sueño (32 %) y/o preocuparse constantemente (30 %). (APA, 2022 parr.8).

Dicha encuesta evalúa si el trabajo presencial o remoto afecta de manera importante el compromiso del trabajo e informa que hasta 3.8 veces son más importante los aspectos relacionales sobre el sitio de trabajo: “sus sentimientos de participación y entusiasmo: importa más para reducir el estrés que donde están sentados”. (Inc, 2023 p.8).

En la Figura 1 la Encuesta Gallup señala que: “En todo el mundo, el 44 % de los empleados dijeron que habían experimentado mucho estrés el día anterior. Este es el segundo año consecutivo en que el estrés laboral alcanza niveles récord”. (Inc, 2023 p.13).

Figura 1. Estrés diario



Fuente: State of the Global Workplace: 2023 Report

En la Figura 2 se presenta que según Gallup en Latinoamérica y el Caribe el 59 % de los empleados no se encuentra comprometidos con su trabajo y esa cifra sube hasta el 70 % si se agregan aquellos que opinan sobre una bajo nivel de compromiso. También se indica que el 41 % de los trabajadores manifestaron

emociones negativas respecto de su trabajo y arriba del 50 % estaba considerando dejar su empleo por el clima laboral. Estos elementos incrementan el sufrimiento psicológico en el trabajo y por tanto son riesgos psicosociales que deben ser atendidos.

Figura 2.. Resumen regional Latinoamérica y el Caribe

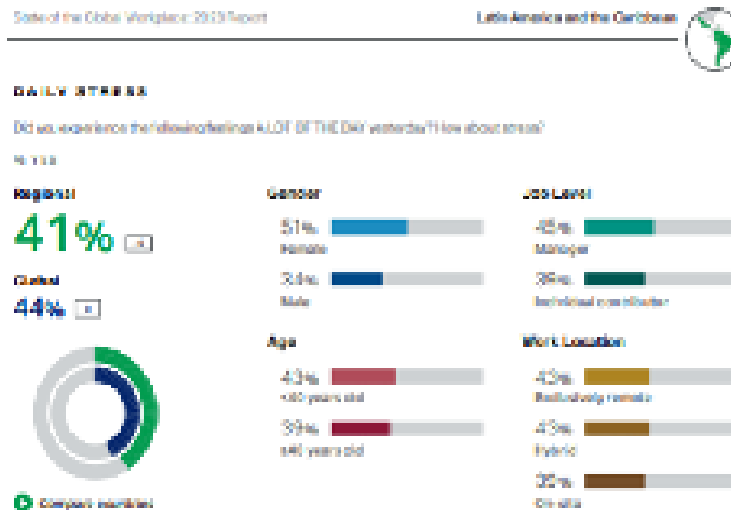


Fuente: State of the Global Workplace: 2023 Report

Para Latinoamérica, como se muestra en la Figura 3, se reporta que el 41 % de personas encuestadas experimentaron estrés el día anterior a la encuesta. En el reporte se indica que las mujeres sufren de mayor estrés; los trabajadores individuales y las

personas mayores a cuarenta años. Como dato interesante el trabajo híbrido y remoto muestra mayor impacto en la incidencia del estrés.

Figura 3. Estrés diario – Latinoamérica y el Caribe



Fuente: State of the Global Workplace: 2023 Report

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016), citó en su informe Estrés en el trabajo: Un reto colectivo, que se realizó la I Encuesta Centroamericana sobre las Condiciones de Trabajo y Salud del año 2012:

“uno de cada diez encuestados declararon haber sentido constantemente estrés o tensión (de doce a dieciséis por ciento), tristeza o depresión (de nueve a trece por ciento) o pérdida de sueño (de trece a diecinueve por ciento) debido a las preocupaciones por las condiciones de trabajo”. (2016, p. 9).

Situación del estrés en Guatemala

Guatemala es un país de carencias sociales, económicas, históricas y estructurales tal como lo evidencian las estadísticas oficiales del Instituto Nacional de Estadística (2021), en su encuesta nacional de empleos e ingresos y también el informe del Banco

Mundial (2023). Guatemala cuenta con una población estimada de 17.2 millones de habitantes, es un país de población joven donde el 60 % tiene menos de treinta años y la población económicamente activa es de 7.4 millones de habitantes. Durante la pandemia fue una de las pocas economías que tuvo menor contracción (reportada en -1.8 %) y luego se ha recuperado hasta el 8 % por ciento en el año 2021 y 4.1 para el año 2022, estos resultados macro económicos no se reflejan en las condiciones de vida ya que el 55.2 % de la población vive en condiciones de pobreza. La recuperación económica se ha debido principalmente por el ingreso de las remesas familiares provenientes de los Estados Unidos de América, se estima que hasta el 17.7 % del producto interno bruto representa el esfuerzo de los migrantes.

En Guatemala se aprobó el acuerdo del Ministerio de Trabajo y Previsión Social 191-2010, el cual en sus considerandos indican

que la salud es un derecho fundamental del ser humano y que se debe crear una cultura de prevención. En el artículo 1 se declara como obligación que varias instituciones públicas lleven registros actualizados de los accidentes y enfermedades profesionales que ocurran en el lugar de trabajo. Se declara que una enfermedad ocupacional es: “Una enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral” (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2010, Acuerdo 191-2010. Artículo 2, modificación al Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional). Ya se puede evidenciar en la relación a los factores de riesgo que no se contempla el elemento psicosocial y tampoco los alcances que están más allá de la actividad laboral; es decir, el contenido, la estructura y el significado del trabajo.

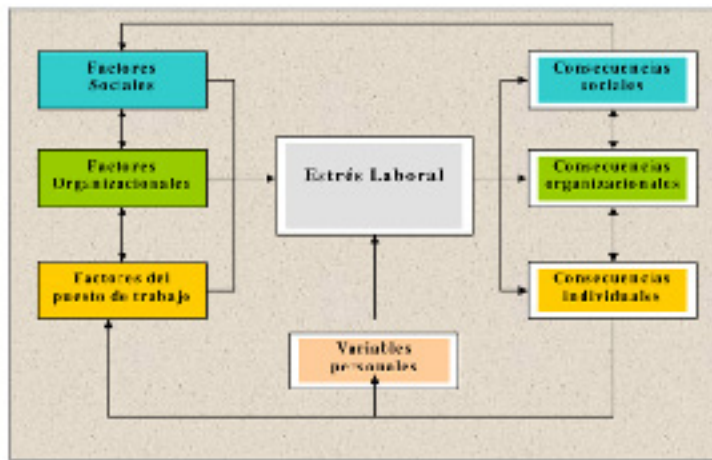
Al consultar la Memoria de Labores 2022 del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social no hay ninguna mención a la estadística relacionada con enfermedades ocupacionales. El Instituto Guatemalteco de Seguridad Social señala en su memoria de labores 2023 que las enfermedades más diagnosticadas durante el año 2022 fueron: Hipertensión arterial 16.8 %; Gastritis 12.2 %; Síndrome del colon irritable 4,6 %; Cefalea 2,2 % alcanzando el 35.8 % de los diagnósticos elaborados. En Guatemala el estrés laboral no es utilizado como factor concomitante de riesgos a la salud física, ni mental, aunque hay evidencia y estudios que indican que se encuentra relacionado con las enfermedades señaladas en este estudio. En algunas publicaciones oficiales se menciona como enfermedad, pero en las instituciones públicas dedicadas a la salud no se encontró evidencia que se nombrara la categoría de estrés o estrés laboral.

Riesgos psicosociales en el trabajo

El estrés laboral y sus consecuencias psicopatológicas responden a determinadas condiciones, que de ninguna manera son aleatorias, ni tampoco recaen solamente en el trabajador; por tanto, deben ser identificadas para que luego puedan ser abordadas apropiadamente para la procura de la salud mental en el trabajo. Cox y Griffiths definen los riesgos psicosociales, como “aquellos aspectos del diseño del trabajo y de la organización y gestión del trabajo, y sus contextos sociales y ambientales, que tienen el potencial de causar daño psicológico, social o físico”. (2003, p. 214).

El Instituto del Trabajo, Salud y Organizaciones, citó a Leka, Griffiths y Cox (2008) para presentar un listado de fuentes posibles de daños psicosociales: Contenido del trabajo, Carga de trabajo y ritmo de trabajo, Horario de trabajo, Control, Medio ambiente y equipamiento, Cultura y función organizacional, Relaciones interpersonales en el trabajo, Roles en la organización, Desarrollo de carrera y la Interfase entre trabajo y hogar. En la Figura 4, a continuación, se esquematizan las variables que afectan y modifican el estrés laboral: Factores sociales, organizacionales y del puesto de trabajo, los que a su vez tienen implicaciones sociales, organizacionales e individuales. Con este modelo se puede empezar a considerar que los riesgos psicosociales son multicausales y también van a llegar a afectar la salud mental del trabajador.

Figura 4. Proceso del estrés como riesgo psicosocial



Modificado de Roozboom, Hortman y Van den Bossche, 2008.

Factores y riesgos psicosociales (Moreno, 2010p. 25)

Para alcanzar una comprensión más profunda acerca de cómo llegaron a sucederse estos factores de riesgo psicosocial en la modernidad, es necesario hacer una aproximación desde una visión sociológica. Neffa (2023), realiza un amplio estudio del impacto y cambio de paradigmas en el sentido del trabajo que es muy útil para comprender la transformación del mismo y que en la vida moderna lleva al trabajador a un esfuerzo incesante de producir más y más y con menos tiempo. Neffa cita a Gollac y describe que, llegado el capitalismo y posteriormente el neoliberalismo, el trabajo ha sido transformado, en su concepción y también en su realización: “se intensificaron los procesos de trabajo, lo que genera no solo problemas de salud física como antes, sino un incremento de los problemas de salud psíquica y mental” (2023, p. 6).

La intensificación del trabajo es el resultado de la especificidad que pueden adoptar el contenido y la organización del proceso de trabajo, y particularmente de las formas que adoptan la división social (entre concepción y ejecución) y técnica del trabajo (en parcelas o tareas), tanto en el sector privado (con el

propósito de aumentar o evitar que caigan las tasas de ganancia) como en el sector público, para proveer mayor cantidad de bienes y servicios ahorrando recursos y sin incrementar la planta de personal. (Neffa, 2023, p. 8).

La pregunta que subyace para diversos investigadores es ¿cómo hace el trabajador para sobrellevar una altísima demanda y carga laboral? El trabajo es a su vez fuente de placer porque significa logro y realización del potencial humano, además de la posibilidad de obtener recursos para la manutención del trabajador y su grupo familiar; por otro lado, es fuente de sufrimiento al intentar satisfacer la demanda laboral y las condiciones del trabajo. La actual intensidad del trabajo está llevando al trabajador a límites que anteriormente no se conocían, por ejemplo, el teletrabajo implica sobrellevar una doble demanda, los roles familiares y el puesto de trabajo que se suceden simultáneamente y sin límite de tiempo. Un ejemplo más, los dispositivos electrónicos que significan una oficina móvil que funciona 24/7 para ciertos puestos administrativos o ejecutivos.

Neffa continúa citando a Gollac: “Las capacidades de adaptación y de resistencia de los trabajadores tienen límites, y esa situación no puede durar sin generar a término problemas de salud física, psíquica y mental. La intensidad del trabajo es un factor determinante del sufrimiento que padecen, y por ende, de la magnitud de los riesgos psicosociales en el trabajo” (2023, p. 16). En el año 2011 Gollac y un grupo de investigadores presentaron al gobierno francés un modelo teórico para estudiar y procurar condiciones favorables para los trabajadores, denominado Seis ejes del modelo de riesgos psicosociales en el trabajo, que se mencionan a continuación: (1) La cantidad, la duración y la intensidad del trabajo, el tiempo de trabajo, los riesgos del medio ambiente de trabajo. (2) La autonomía y el margen de control sobre el proceso de trabajo. (3) El trabajo emocional y la necesidad de controlar las emociones. (4) Las relaciones sociales y las relaciones de trabajo. (5) Los conflictos éticos y de valores en el trabajo y (6) La seguridad y estabilidad en el empleo. Neffa concluye: “los riesgos psicosociales

en el trabajo surgen de la configuración del contenido y la organización del proceso de trabajo.” (2023, p. 29).

Psicopatología del estrés laboral

Debido a que el estrés laboral es multidimensional o sea que puede aparecer en distintas áreas del ambiente laboral y además se manifiesta de formas particulares en cada persona, es importante hacer los esfuerzos necesarios para encontrar una manera de diagnosticar las psicopatologías relacionadas con el mismo. El Ministerio de Trabajo del Perú (2014), elaboró un flujograma como se muestra en la Figura 5, para establecer la valoración de los factores psicosociales que pueden estar relacionados con aspectos laborales y extralaborales. Además, señala que esta indagación debe ser conducida por un profesional de la psicología con experiencia salud ocupacional.

Figura 5. Flujograma del proceso de evaluación del factor de riesgo psicosocial

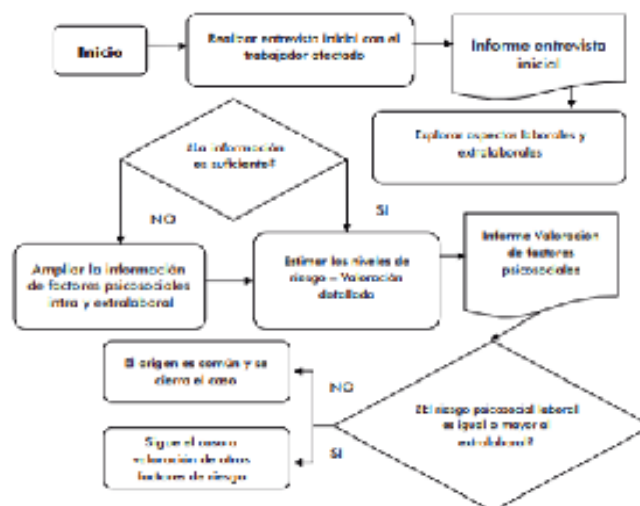


Diagrama 5. Flujograma del proceso de evaluación del factor de riesgo psicosocial intra y extralaboral.

Fuente: Ministerio de Trabajo del Perú, (2014, p. 25).

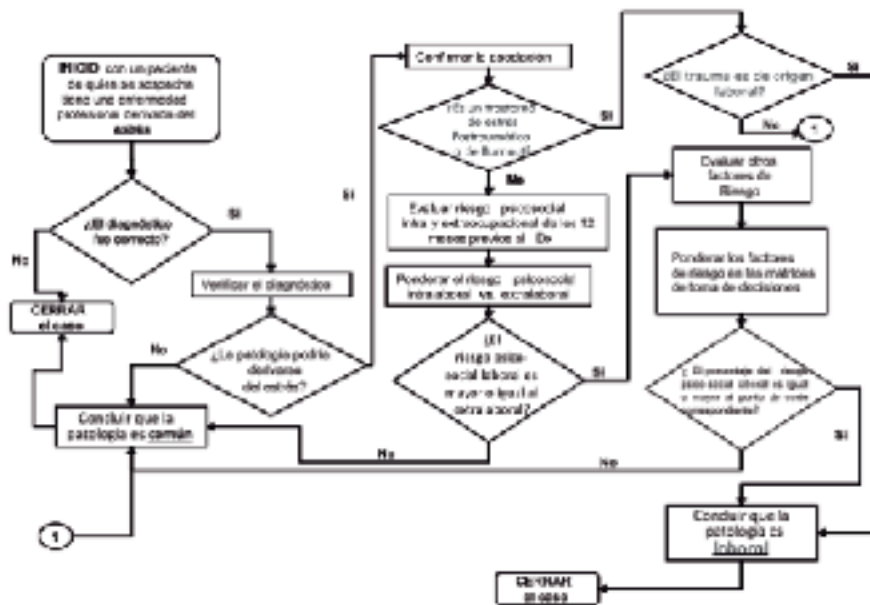
También el Ministerio de Trabajo del Perú (2014), presenta su flujograma para determinar el origen de las patologías derivadas del estrés laboral. Un detalle valioso presenta la recomendación de utilizar diversos elementos técnicos, entre estos:

- La elaboración de la historia clínica
- Exámenes clínicos, la posibilidad que se hayan realizado exámenes

clínicos y psicológicos de ingreso a las organizaciones

- Pruebas psicodiagnósticas, para determinar los elementos causales y
- La posible fecha del inicio de la patología y que la exposición laboral haya precedido al diagnóstico.

Figura 6. Determinación del origen de las patologías derivadas del estrés laboral



Fuente: Ministerio de Trabajo, Perú (2014, p. 16)

Los instrumentos psicométricos más utilizados para la identificación del estrés laboral (Osorio y Cárdenas Niño, 2017, p. 85), son:

- Cuestionario de contenidos del trabajo, de Karasek y otros (1998).
- Cuestionario de desequilibrio esfuerzo-recompensa de Siegrist (2004).

- Cuestionario Psicosocial de Copenhague, de Kristensen y otros (2005).

El Instituto I-WHO (2008), presenta en su capítulo dos, los estudios realizados en Europa donde se demuestra con evidencia científica la fuerte correlación entre el estrés laboral y diversas enfermedades físicas y psicológicas. A continuación, se presenta el listado de los mismos:

1. Efectos sobre la salud física: trastornos musculoesqueléticos, enfermedad cardiovascular.

2. Salud psicológica y social: salud mental como depresión y desórdenes de ansiedad asociados al trabajo.

Según los resultados de la investigación se ha descubierto que características laborales como la falta de control laboral, la baja libertad de decisión, la baja discreción en materia de habilidades y la tensión laboral están asociadas con el riesgo de depresión, ansiedad, angustia, fatiga, insatisfacción laboral, agotamiento y bajas por enfermedad. (I-WHO, 2008, p. 33).

3. Deterioros cognitivos. “...los riesgos psicosociales desempeñan un papel importante en el deterioro de las tareas cognitivas, como

la toma de decisiones, la atención y las tasas de error”. (I-WHO, 2008, p. 35).

4. Salud social y conductual. “...hay pruebas considerables de que las malas condiciones psicosociales del trabajo están relacionadas con un aumento de comportamientos perjudiciales para la salud; con un posible impacto directo o indirecto en el desarrollo o exacerbación de condiciones de salud física” (I-WHO, 2008, p. 36).

El Ministerio de Trabajo del Perú estableció las enfermedades derivadas del estrés laboral en su decreto 1477-2014, las cuales se listan en la Tabla 1 a continuación.

Tabla 1. Enfermedades derivadas del estrés

Enfermedades	Enfermedades	Enfermedades
Trastornos de pánico	Trastorno de ansiedad generalizado	Trastorno mixto de ansiedad y depresión
Trastornos psicóticos agudos y transitorios	Depresión	Episodios depresivos
Reacción a estrés grave	Trastornos de adaptación	Trastornos adaptativos
Trastornos del sueño debidos a factores no orgánicos	Estrés postraumático	Síndrome de agotamiento profesional (Burnout)
Hipertensión arterial secundaria	Angina de person/cardiopatía isquémica	Infarto agudo del miocardio
Enfermedad cerebro vascular	Encefalopatía hipertensiva	Ataque isquémico cerebral transitorio sin especificar
Úlcera gástrica	Úlcera duodenal	Úlcera péptica de sitio no especificado
Úlcera gastro-yeyunal	Gastritis crónica no especificada	

Fuente: Ministerio del Trabajo (2014, p. 36)

La Unión Europea en el año 2008 preparó las bases para establecer la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo y denominó al proyecto: PRISMA-EF el cual no es objeto de este estudio; sin embargo, es recomendable su lectura para acercarse a la posibilidad de elaborar políticas públicas para atender esta problemática.

Conclusión

En resumen, el estudio del estrés laboral es fundamental para un psicólogo que se desempeñará en el ámbito de la psicología del trabajo y organizacional porque es un determinante tanto de sufrimiento psicológico como de bienestar. Es necesario conocer sus enfoques y avanzar hacia el análisis de los riesgos psicosociales del trabajo que permiten abordarlo el fenómeno de manera más holística e integral incorporando todos los elementos descritos en este trabajo. Además de motivar a los estudiantes que realicen investigaciones de grado y postgrado para documentar el tema en Guatemala y avanzar hasta la necesidad de revisar y actualizar el reglamento de salud y seguridad ocupacional.

Referencias

- American Psychological Association. (2022). Más de una cuarta parte de los adultos estadounidenses dicen que están tan estresados que no pueden funcionar. <https://www.apa.org/news/press/releases/2022/10/multiple-stressors-no-function>
- Astorquiza-Bustos, B. A., Castillo-Caicedo, M. y Gómez-Mejía, A. (2020). Job stress in the labor market: An application of the fuzzy set measurement method for the Colombian case. *Lecturas de Economía*, (93), 189–224. <https://doi.org/10.17533/UDEA.LE.N93A339564>
- Banco Mundial. (2023, 4 de octubre) Guatemala Panorama General. <https://www.bancomundial.org/es/country/guatemala/overview>
- Cárdenas Niño, L., Aguirre - Acevedo, D. C. y Montoya - Arenas, D. A. (2020). Funciones frontales, condiciones laborales y estrés laboral: ¿mediación, moderación o efecto? *Psicología desde El Caribe*, 36(2), 149–176. <https://doi.org/10.14482/psdc.36.2.155.9>
- Inc, G. (2023). State of the Global Workplace: Global Insights. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Instituto Guatemalteco de Seguridad Social. (2022). Memoria de labores. <https://www.igssgt.org/web/datos-abiertos>
- Instituto Nacional de Estadística. (2022). Encuesta nacional de empleo e ingresos. <https://www.ine.gob.gt/ine/wp-content/uploads/2022/03/Presentacion-de-resultados-ENEI.pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016). Estrés en el trabajo. Un reto colectivo (1ª.ed.). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/--protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Institute of Work Health Organizations (I-WHO, 2008). Towards the Development of a European Framework for Psychosocial Risk Management at the Workplace. http://www.prima-ef.org/uploads/1/1/0/2/11022736/saltsa_book_web.pdf

- Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (2014). Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. <https://www.fasecolda.com/cms/wp-content/uploads/2019/08/protocolo-determinacin-doriglas-patologas-derivadas-destrs-2014.pdf>
- Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2022). Memoria de labores. <https://dgps-ss0.mintrabajo.gob.gt/files/ACUERDO-MINISTERIAL-191-2010.pdf>
- Moreno Jiménez, B. y León, C. B. (2010). Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.
- Neffa, J. C. (2023). Intensificación del trabajo y cambio de su sentido: consecuencias del nuevo modo de desarrollo. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0> Los autores conservan sus derechos DOSSIERSALUD/SUBJETIVIDAD-TRABAJOARK: <http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/fd4hg4lw64>
- Osorio, J. E. y Cárdenas Niño, L. (2017). Estrés laboral: estudio de revisión. *Diversitas*, 13(1), 81. <https://doi.org/10.15332/s1794-9998.2017.0001.0>
- Plut, S. (2002). Nuevas perspectivas en psicopatología del trabajo. *Revista Científica UCES*, 1(1), 122–144. <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/358>
- Reglamento 229-2014. Reglamento de Salud y Seguridad Ocupacional. (Guatemala). https://tuempleo.mintrabajo.gob.gt/index.php/welcome/doc/Acdo_Gub_Reglamento_de_Salud_y_Seguridad_Ocupacional_229-2014
- Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M. y Cooper, C. L. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology* (2nd ed).
- Weisz, C. B. (2014). Continuidades y rupturas psico-socio-simbólicas del sentido del trabajo: ocupaciones autogeneradas y autogestionadas colectivamente. *Conocimiento y Sociedad*, 4(1), 133–158. <https://revista.psico.edu.uy/index.php/revpsicologia/article/view/190>

Sobre el autor

Miguel Alfredo Guillén Barillas

Es Psicólogo General egresado de la Universidad San Carlos de Guatemala. Maestría en Administración de Recursos Humanos de la Universidad Francisco Marroquín. Certificado en: Administración del Tiempo, Formación de equipos, Coaching Multidimensional, Balanced Score Card. Se ha desempeñado por más de veinte años en la gestión humana. Ha impartido docencia universitaria en la Universidad de San Carlos de Guatemala, Universidad Rafael Landívar, Universidad Galielo y Atlantic International University.

Derecho de uso

Copyright (2023) Miguel Alfredo Guillén Barillas

[Licencia Creative Commons Atribución 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)



Usted es libre para compartir, copiar y redistribuir el material en cualquier medio o formato y adaptar el documento, remezclar, transformar y crear a partir del material para cualquier propósito, incluso comercialmente, siempre que cumpla la condición de atribución: usted debe reconocer el crédito de una obra de manera adecuada, proporcionar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que tiene el apoyo del licenciante o lo recibe por el uso que hace.