
El entorno empresarial mexicano y la salud de los trabajadores

The Mexican working environment and the health of workers

Recibido el 3 de julio de 2017, aceptado el 30 de noviembre de 2017

No. de clasificación JEL: E24; J81; K31

Jacinto García Flores

Benemérita Universidad
Autónoma de Puebla
Facultad de Contaduría
Pública
garflor@yahoo.com

María del Socorro López Moreno

Benemérita Universidad
Autónoma de Puebla
Facultad de Contaduría
Pública
lopezmoreno_5@hotmail.com

Raúl Ramírez Pérez

Benemérita Universidad
Autónoma de Puebla
Facultad de Contaduría
Pública
raulram68@live.com.mx

Resumen

En el México del Siglo XXI la realidad laboral está basada al menos en dos verdades fundamentales: la primera corresponde a las empresas existentes en el país comprometidas con el “hacer más con menos”, desde una óptica económica, y la segunda, inherente a los trabajadores, sin importar la actividad laboral que éstos desarrollan y la empresa donde prestan sus servicios, bajo la premisa de que “lo más valioso es la salud”; considerando que ya que en los últimos años se aprecia la aparición de enfermedades no existentes en el pasado, pero que el actual estilo de vida imperante facilita su aparición. Utilizando técnicas de investigación cualitativa desde la modalidad no interactiva, que plantea el estudio de conceptos y sucesos a través del análisis de documentos, se realiza una revisión de materiales bibliohemerográficos, cibergráficos y lexigráficos; cuyos resultados muestran que efectivamente las condiciones económicas globales obligan a empresarios a buscar el aumento de la calidad y la disminución de los costos para poder hacer frente a su competencia local, nacional e internacional a costa del detrimento de la salud de los trabajadores, siendo necesaria la intervención del estado para que a través de las necesarias políticas públicas acordes a los marcos regulatorios vigentes, se incida en la disminución de las consecuencias económicas, sociales y de salud pública, para los habitantes.

Palabras clave: realidad empresarial, estrés laboral, reingeniería laboral, políticas públicas

Abstract

In Mexico in the 21st century, the labor situation is based on at least two fundamental truths. The first corresponds to the existing companies in the country committed to “doing more with less,” from an economic perspective. The second, inherent to the workers, and regardless of the work activity they perform and the company where they provide their services, under the premise that “the most valuable thing is health,” considering that in recent years there is an emergence of diseases that did not exist in the past, but that it has been facilitated by the current prevailing lifestyle. A review of bibliographic, cybergraphic and lexicographic materials is carried out using qualitative research techniques of non-interactive modality, which proposes the study of concepts and events through the analysis of documents. The results show that the global economic conditions force entrepreneurs to seek the increase of quality and the reduction of costs to be able to face their local, national and international competition at the expense of the health of the workers. This makes the intervention of the state an essential factor so that through the necessary public policies, which are to be consistent with the current regulatory frameworks, there is a reduction of the economic, social and public health consequences for the population.

Keywords: *labor situation, occupational stress, labor reengineering, public policies*

1. Introducción

Desde la década de 1970, los empresarios mexicanos se han visto copados por una serie de presiones que van desde las económicas, hasta la de importación de tecnología, pasando por la apertura de fronteras gracias a la celebración de tratados comerciales entre México y muchos países del mundo, ya sea en América, ya sea en Europa o bien en Asia, además de actualizarse en el marco jurídico mercantil existente, donde las normas jurídicas que antes eran inamovibles, ahora se reforman de manera frecuente para responder a las necesidades del comercio global y nacional.

Se ha dicho y debe aquilatarse en su justa dimensión, que el entorno que se vive a nivel mundial debe ser visto como una oportunidad de desarrollo y no como un obstáculo, axioma que ha sido asimilado por muchos empresarios del país pero que ha sido impugnado por aquellos que no han logrado desarrollarse, éstos últimos al no encontrar la forma para seguir teniendo presencia en el mercado han cerrado sus puertas o bien han cambiado su

actividad comercial, es decir, si antes producían, ahora se han dedicado a importar productos de cualquier parte del mundo que comercializan y así obtienen los recursos económicos para cumplir sus obligaciones con el Estado, con sus trabajadores y desde luego con ellos mismos.

Tal situación les ha obligado, aunque se dude, a cambiar sus aptitudes y actitudes en su calidad de contribuyente, empresario, creador de fuentes de trabajo y obtención de utilidades para sí.

Por otro lado, la tecnología que ahora se utiliza para llevar a cabo las diferentes transacciones comerciales desempeña un papel primordial en el desarrollo de las empresas.

A partir de lo anterior, utilizando técnicas de investigación cualitativa desde la modalidad no interactiva, que plantea el estudio de conceptos y sucesos a través del análisis de documentos, se realiza una revisión de materiales bibliohemerográficos, cibergráficos y lexigráficos; relacionados con el entorno empresarial mexicano y las condiciones de salud de los trabajadores, en donde los resultados muestran que efectivamente las condiciones económicas globales obligan a empresarios a buscar el aumento de la calidad y la disminución de los costos para poder hacer frente a su competencia local, nacional e internacional a costa del detrimento de la salud de los trabajadores, siendo necesaria la intervención del estado para que a través de las necesarias políticas públicas acordes a los marcos regulatorios vigentes, se incida en la disminución de las consecuencias económicas, sociales y de salud pública, para los habitantes.

2. Desarrollo

El hacer más con menos empresarial

En un primer significado la frase “hacer más con menos” que frecuentemente se escucha en las empresas, alude al hecho de lograr la constitución y establecimiento de nuevas sociedades mercantiles en su carácter de sociedad anónima, de sociedad en comandita simple o por acciones, de sociedades de responsabilidad limitada, de sociedad cooperativa, y ahora, la sociedad por acciones simplificadas, o S. A. S. como se le conoce, entre otras, conforme a las disposiciones legales que se contienen en las leyes mercantiles del país, específicamente la Ley de Sociedades Mercantiles, la Ley de Inversión Extranjera, la Ley de la Propiedad Industrial y todas las demás inherentes a la constitución de nuevas empresas.

En un segundo significado alude a elevar su producción y su productividad, tal como puede apreciarse del contenido establecido en la Ley Federal del Trabajo, específicamente en el capítulo III bis titulado “De la Productividad,

Formación y Capacitación de los Trabajadores” que abarca los artículos del 153 A al 153 X que buscan que los empresarios puedan “hacer más con menos”.

No debe perderse de vista que en México, toda persona física o moral que tenga relación con actividades empresariales, puede obtener los ingresos económicos que las estrategias que despliegue le permitan, pues ningún artículo de ninguna ley mexicana lo prohíbe, si se permite decirlo, el límite, en cuanto a la obtención de utilidades, es el cielo, ya depende de cada uno usar su ingenio para lograrlo.

Libertad de trabajo empresarial

Cuando un empresario visualiza y en su caso lleva a cabo un determinado proyecto con el cual crea puestos de trabajo y obtiene utilidades, puede afirmarse que está trabajando.

Esta afirmación es acorde a lo señalado en el artículo octavo de la Ley Federal del Trabajo, que señala que el trabajo es toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio, es decir, a pesar de que materialmente no se vea levantar un clavo del suelo, mentalmente está estructurando un plan de acción que permita el establecimiento de la empresa, cree puestos de trabajo, desarrolle procesos productivos o de prestación de servicios, cuantifica los gastos de inversión y calcula, cuanto le puede reeditar como utilidad neta después del pago de impuesto, salarios, cuotas de seguridad social, etc.

Ahora bien, no debe perderse de vista que igual que las demás personas, el empresario tiene garantizado, constitucionalmente hablando y gracias al artículo quinto de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, su derecho al trabajo, claro, observando los requisitos establecidos en dicho numeral.

En otras palabras, el sector empresarial busca elevar la producción y la productividad en sus empresas mediante la utilización de los servicios de trabajadores capacitados, que eviten el derroche de materia prima y en general de todos los recursos disponibles y desde luego, les permita obtener la mayor utilidad económica posible, fin último y primordial de su actividad emprendedora.

La competitividad empresarial

Una verdad es innegable, la globalización ha obligado a las empresas a ser competitivas a grado extremo y las que no lo han sido, han desaparecido vía el concurso mercantil o bien declarándose en suspensión de laborales.

Desde el punto de vista empresarial, la competitividad juega un papel importantísimo, por ello han pedido al Estado establecer las condiciones que permitan el aumento de la misma a efecto de lograr el desarrollo como país y de esta manera estar en condiciones de apropiarse de un nicho de mercado.

Referirse a la competitividad, obliga a hablar también de los nuevos contratos que en el mundo del trabajo existen en otras latitudes del planeta y que se han establecido en México, esto es, los contratos de capacitación inicial, de aprendizaje y por temporada, con los que se pretende lograr la flexibilización de las relaciones de trabajo, pues dependiendo de la cantidad del producto final a entregar, será la cantidad de trabajadores que se contraten, lo que permitirá ver olas de trabajadores que en determinada época tengan trabajo y olas que en determinadas temporadas carezcan de ello.

El sector patronal también argumenta que competitivamente el país se ubica por atrás de países que antaño estaban rezagados y que hoy muestran mayor progreso, tales como Chile, Argentina, Costa Rica, Brasil y Colombia, cuyas economías muestran mejores indicadores, sin perder de vista de que China ha desplazado a México en un lapso breve del primero al segundo lugar como socio comercial de los Estados Unidos de América.

Para remontar tal estado de cosas los empresarios han abandonado modelos productivos rezagados y adoptado sistemas que en otras latitudes han dado resultado, destacando los siguientes:

1. Productos terminados de calidad. Producidos con estándares internacionales vía las normas ISO.
2. Que sean entregados en los tiempos convenidos entre los contratantes. Esto es hacer efectivo el *Just in time*.
3. Que se adapten a necesidades específicas de los consumidores. Ya que no hacerlo implica desaparecer del mercado.
4. Que permitan medir la productividad. Es decir, tomar en cuenta los diversos factores que intervienen en la producción y el posicionamiento en el mercado frente a los productos de la competencia.

5. Que coordinen y usen la información. Utilizar las tecnologías de la información y la comunicación a grado tal que reporten el máximo beneficio con la mínima inversión.

La adopción de los esquemas anteriores permite que las empresas sean altamente especializadas en los mercados y provean productos diferenciados en tiempos cada vez menores, es decir, toman en cuenta las tendencias modernas para la nueva organización empresarial en donde juega un papel preponderante la productividad.

Reingeniería empresarial laboral en México

El hacer más con menos empresarial ha dado como resultado la reforma de la Ley Federal del Trabajo que en su momento fue el ejemplo a seguir por los países de América Latina, desde Guatemala hasta Brasil y Argentina, reforma que en primer lugar fue de hecho y a partir del 1 de diciembre de 2012 fue de derecho.

Cuando esta reforma fue de hecho y a la que se le otorgó el nombre de “Reforma silenciosa a la Ley Federal del Trabajo” se tradujo en una serie de conductas patronales a la que dieron el nombre de reingeniería laboral empresarial, que afectaba los derechos de los trabajadores, como por ejemplo, les hacían firmar hojas en blanco junto con la firma del contrato individual de trabajo, hojas que eran utilizadas para elaborar supuestas renuncias al trabajo por parte de los trabajadores; solicitar a las trabajadoras certificados de no embarazo antes de ser contratadas; establecer en los contratos individuales de trabajo cláusulas de exclusividad, con las cuales les impiden tener un trabajo en empresas cuya actividad sea similar a la empresa donde desarrollan sus servicios, conducta con la cual nulifican la libertad de trabajo que el artículo quinto constitucional consagra para todos los mexicanos; aunado a ello, el establecimiento de cláusulas de no asociación profesional, es decir, formar o afiliarse a sindicatos, por si fuera poco, también han utilizado una serie de figuras jurídicas de origen foráneo, que nulifican los derechos de los trabajadores, específicamente la subcontratación de servicios, a través de los llamados *outsourcing*.

Lo anterior fue justificado por el sector empresarial argumentando que las disposiciones legales inherentes al derecho del trabajo les impedían crecer y ser competitivos frente a los productos provenientes del exterior, por lo que para ellos era urgente que el Estado flexibilizara las disposiciones contenidas en la Ley Federal del Trabajo.

Las Tecnologías de la Información y Comunicación

Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) hoy desempeñan un papel relevante al interior de las empresas a grado tal, que muchos procesos productivos se desarrollan haciendo uso de ellas, incluso sin darse cuenta, una persona se encuentra inmersa en el mundo de las TIC desde que se levanta hasta que se va a dormir (Vazae, 2012), pues ellas abarcan desde la microelectrónica y el *software*, hasta las telecomunicaciones y la informática, incluyendo la convergencia de actividades industriales y de servicios cuyo punto en común es el usar el mismo lenguaje, o sea, la señal digital y que la realidad que rodea a los seres humanos, demuestra que en el futuro inmediato tendrán un papel de vital importancia en la generación y divulgación de conocimientos y desde luego del teletrabajo.

Las TIC al ser cada vez más sofisticadas y han dado origen a infinidad de productos que los particulares y las empresas utilizan, por ejemplo los robots, que no deben ser confundidos con los androides, los primeros pueden ser simples brazos mecánicos o máquinas que elaboran determinados productos según los programas informáticos que tengan instalados o que se les lleguen a instalar por parte de trabajadores expertos en programación, caso con el cual se ha dado origen a la “manufactura flexible”. Los segundos tienen fisonomía humana y realizan ciertos actos con los que emulan al ser humano.

Diferentes autores se han dado a la tarea de definir las TIC, tal es el caso de Belloch Orti (Belloch, 2012) que las considera como “el conjunto de tecnologías que permiten el acceso, producción, tratamiento y comunicación de información presentada en diferentes códigos (texto, imagen, sonido,...).”

Tal autora a su vez cita a Cabero (Belloch, 2012) quien señala que en líneas generales podría afirmarse que las nuevas tecnologías de la información y comunicación son las que giran en torno a tres medios básicos: la informática, la microelectrónica y las telecomunicaciones, pero giran, no sólo de forma aislada, sino lo que resulta más significativo, es que se da de manera interactiva e interconectadas, lo que permite escalar nuevas realidades comunicativas.

Las características que presentan las TIC, independientemente de ser señaladas por Cabero (Belloch, 2012), pueden ser apreciadas por los seres humanos mediante los sentidos y la capacidad de raciocinio, figurando entre otras, las siguientes:

- 1) La inmaterialidad. Esta característica consiste en la creación y el proceso de la comunicación de la información que básicamente es inmaterial por lo que puede ser llevada de forma transparente e instantánea a lugares lejanos.
- 2) La interactividad. Permite el intercambio de información entre el usuario y la computadora adaptando el *hardware* y el *software* necesarios y acordes a las necesidades y características de los usuarios.
- 3) La interconexión. Con ella se alude a la creación de nuevas posibilidades tecnológicas partiendo de la conexión entre dos tecnologías, por ejemplo, la telemática es la interconexión entre la informática y las tecnologías de comunicación, propiciando con ello nuevos recursos como el correo electrónico, los IRC, etc.
- 4) La instantaneidad. La integración de las redes de comunicación con la informática posibilita que la comunicación y transmisión de información entre los usuarios ubicados en distintos lugares, sea muy rápida.
- 5) Elevados parámetros de calidad de imagen y sonido. Los actuales avances de la informática permiten que la información textual, de imagen y sonido den como resultado transmisiones multimedia de gran calidad.
- 6) Digitalización. Busca que los sonidos, texto e imágenes pueda ser transmitida por los mismos medios al estar representados en un formato único universal.
- 7) Mayor influencia sobre los procesos que sobre los productos. Esto significa que el uso de las TIC posiblemente influye más sobre los procesos mentales que realizan los usuarios para la adquisición de conocimientos, que los propios conocimientos adquiridos.
- 8) Penetración en todos los sectores. El impacto de las TIC se ve tanto en personas, empresas y países, sino en todo el mundo con los consecuentes cambios cuya complejidad está en el debate social actual, tanto industriales, económicos, culturales, educativos, etc.
- 9) Innovación. Esto alude a los cambios sociales contantes en todos los ámbitos sociales, sin que signifique un rechazo a la tecnología anterior, por el contrario, se dan casos de simbiosis entre ellos.
- 10) Tendencia hacia la automatización. La propia complejidad empuja a la aparición de diferentes posibilidades y herramientas que permiten un manejo automático de la información en diversas actividades personales, profesionales y sociales. La necesidad de disponer de información estructurada hace que se desarrollen gestores personales o corporativos con distintos fines y de acuerdo con unos determinados principios.
- 11) Diversidad. Quiere decir que las TIC permiten, desde la mera comunicación entre personas, hasta el proceso de la información para crear informaciones nuevas.

A su vez, el uso de las TIC por parte de las empresas han dado los siguientes resultados:

- a) La aparición de nuevas empresas denominadas de alto valor en donde resaltan dos características primordiales: la primera consiste en trasladar a empresas subcontratistas costos y riesgos y la segunda, en donde las empresas ya no hacen internamente toda la investigación y desarrollo (I+D), sino que optan por la colaboración.
- b) Respecto a los empleos el perfil solicitado a los trabajadores es diferente a los tradicionales donde sólo tienen cabida los más capacitados.
- c) Implica cambios en la división internacional del trabajo.
- d) Crean fronteras para las personas que no se adaptan a la transformación que está sufriendo el trabajo en todas sus formas.

Al respecto (Rovira & Stumpo, 2013) otro efecto que traen consigo las TIC, se relaciona con la oportunidad de apurar el crecimiento económico y los procesos de desarrollo de los países, con su capacidad de provocar cambios cuantitativos y cualitativos en las economías y las sociedades. La manera de consumir y de producir y la forma en que la sociedad accede a las nuevas tecnologías inciden en los procesos de inclusión social.

Estas tecnologías, crean nuevos retos en las empresas que deben ser afrontados, dentro de los que figuran:

- 1) Enfoque en la red de la empresa: Impulsa a mejorar el desempeño de las unidades operativas de manera individual y en ocasiones compitiendo entre ellas. Por el otro lado, el desarrollo de cadenas de suministro ha permitido apreciar que la colaboración entre diferentes unidades de la empresa y entre diferentes empresas dentro de la cadena lleva a escenarios donde se obtienen más ganancias que las que trabajan de manera individual.
- 2) Competencia en tiempo y rapidez: En la economía del siglo XXI se deben implantar nuevos procesos en periodos cortos, llevando a medir el desempeño de la empresa de manera continua, de forma que se pueda responder y adecuar la oferta del valor de la organización siendo ágil y flexible en los cambios del entorno. En un ambiente sujeto a constantes cambios, la calidad y preparación del recurso humano es un elemento clave del éxito.
- 3) Servicios de mejora de los productos que ofrecen: el lanzamiento de novedades y mejoras en los productos que ofrece la empresa es vital, debido a que con esto se recoge información de las necesidades del

cliente, con miras a la incorporación y mejoramiento del producto o para resolver deficiencias que presentan los primeros productos.

- 4) Tener una flexibilidad para poder modificar sus productos de acuerdo a la necesidad del cliente.
- 5) Competencia y colaboración entre empresas: actualmente las empresas deben delinear estrategias claras para identificar en qué aspectos compiten con otras empresas y en qué aspectos es preferible colaborar con otras, escenario que ha dado lugar al término en inglés *co-opetition* (neologismo que viene de la fusión de las palabras cooperación + competencia).
- 6) Redes de proveedores: Una vez que la cadena de proveedores se ha formado, el reto que prosigue es colaborar para que los miembros de la red puedan establecer un estándar en los consumidores.

Las TIC por sí solas no dan ventajas de competitividad sino que los directivos empresariales son los encargados de diseñar las estrategias correspondientes para que apoyándose en dichas tecnologías concreten los objetivos definidos, pues no debe perderse de vista que si los objetivos son claros, es posible definir las actividades necesarias para alcanzarlos.

Las TIC hacen posible reducir los costos de producción o servicio, de acuerdo a lo que preste cada empresa y a dar un mejor servicio y calidad, posibilitando tener mayores ganancias.

Lo más valioso que toda persona posee es la salud

Esta afirmación no siempre es compartida por todos, pues en ocasiones se valoran otros aspectos, como la vida, la familia, el patrimonio económico que se posee, por mencionar algunos, sin embargo, una persona que tiene una gran riqueza obtenida a lo largo de toda una vida de trabajo y de ahorro, pero que lamentablemente padece una enfermedad terminal, seguramente la riqueza pecuniaria que posee la gastará en el pago de los honorarios de aquellos médicos y personal que le atiende en dicha enfermedad y porque no, probablemente se la acabe con tal tratamiento y muera pobre.

En el polo opuesto, puede suponerse una persona que económicamente sobrevive con lo básico, pero que las enfermedades que le aquejan no son terminales y al poco tiempo se recupera y sigue trabajando para atender sus necesidades cotidianas y así continua su vida hasta que siendo adulto mayor llega el momento en que finalmente muere, pero que el poco patrimonio que logró hacer permanece intacto y que pasa a sus herederos.

Lo mencionado con anterioridad permite valorar la frase inicial cuya afirmación señala que lo más valioso, materialmente hablando que toda persona posee es su salud.

Los actuales procesos productivos precursores de las nuevas enfermedades

Ahora bien, debido a las actuales condiciones de trabajo establecidas en las empresas existentes, principalmente en las que se encuentran sujetas a la producción de bienes cuyos mercados son foráneos, han dado como resultado que la salud de los trabajadores se dañe cada vez más, toda vez que se le exige la entrega de resultados en los tiempos señalados, el ambiente laboral en el que se encuentran o desarrollan profesional y personalmente, la mayoría de las veces no es higiénico y además, están sujetos a una serie de requerimientos de sus superiores que les mantienen siempre a la expectativa; todos estos aspectos dan como resultado que el trabajador esté sujeto a un alto estrés laboral que es el detonante de las enfermedades que actualmente les aquejan, sin importar el nivel jerárquico que se ocupe dentro del organigrama de las organizaciones.

La información existente en el ámbito médico permite señalar que sí existe relación entre las enfermedades físicas y mentales que actualmente padecen los trabajadores con los procesos productivos y requerimientos empresariales, siendo en gran medida, el estrés, el detonante de ellas, esto debido a que la condición de salud de los trabajadores dentro de una empresa no es un hecho aislado sino que funciona como un todo organizado afectado por todas las condicionantes del ambiente dentro del cual se desenvuelve el individuo y la empresa.

Enfermedades derivadas del estrés en el trabajo

Para efectos de este ensaño, se clasifican a las enfermedades derivadas del estrés dentro de dos grandes grupos, a saber:

- a) las enfermedades con sintomatología física y,
- b) las afecciones de carácter psicológico,

Describiendo a continuación una agrupación de ellas de acuerdo al sistema biológico afectado.

a) Enfermedades con sintomatología física

Como su nombre lo indica, estos padecimientos pueden ser notados a simple vista y no se requieren para su diagnóstico de evaluaciones sobre la *psique* del paciente. Al ser de fácil detección estas enfermedades pueden ser atacadas de manera directa y rápida, sobresalen:

1. Que afectan el aparato digestivo

- Actitud ante la comida

Debido al estrés y la situación ambiental en la cual se ve expuesto el individuo enfrenta trastornos alimenticios, tal como ocurre con la anorexia-bulimia; también enfrenta síntomas como náuseas producidas por el estrés y un mal hábito alimenticio.

- Problemas Gastrointestinales

Pirosis: es un problema que consiste en la acidez estomacal causada por la presión del ambiente laboral y el exceso de alcohol y picante.

Meteorismo: también conocido como flatulencias, es un exceso de gases en el intestino, esto debido al ambiente laboral en el cual se desenvuelve el trabajador y por deglutir de manera rápida los alimentos; este problema se presenta en los trabajadores que tienen lapsos de desayuno y comida relativamente cortos.

Diarrea: es una enfermedad que afecta el intestino causada por situaciones de bloqueo y tensión en los trabajadores por las situaciones laborales a las que están expuestos.

Estreñimiento: es una enfermedad que en algunas ocasiones es derivada del estrés que sufre el individuo en el ambiente en donde se desarrolla, esto provoca malestares en las personas que lo padecen que en su mayoría son mujeres, en ocasiones se piensa que el estreñimiento es causado por el estilo de vida que tiene el individuo sin embargo puede ser resultado de estrés, dado que este factor es el que se relaciona en mayor proporción a problemas gastrointestinales.

2. Que afectan el aparato locomotor

Dolor Muscular: un individuo que sufre estrés, causa que sus músculos se tensen y al contraerse pueden causar dolor indeterminado que suele localizarse en la espalda, nuca y pecho; cabe resaltar que el dolor muscular producto del estrés se debe a liberación de ácido láctico que es secretado por el cuerpo después de haber hecho ejercicio.

Parestesias: esta enfermedad en algunas ocasiones es causada por estrés se caracteriza por presentarse como un hormigueo o adormecimiento en alguna parte del cuerpo; la parestesia es producida por una patología que afecta el sistema nervioso.

Lumbalgia: esta enfermedad afecta la espalda baja, esto se debe a una contracción de los músculos de la espalda lo cual causa un fuerte dolor, debido a que los músculos se tensan y por ello ocasionan dolor.

3. Que afectan la piel y faneras

Onicofagia: es un hábito compulsivo que poseen las personas de comerse las uñas, provocando lesiones como la inflamación y elevación de los bordes cuticulares. Estas conductas en ocasiones son tan agresivas que pueden llegar a producir hemorragias subungueales e inflamaciones que pueden dejar espolones ungueales o conllevar la pérdida de toda la uña. No se debe perder de vista que un dedo sin uña es considerado como un dedo amputado que provoca que no puedan realizarse las funciones como es debido, además de que resultan dolorosas.

Alopecia: significa sufrir la caída del cabello. Existen motivos por los que se sufre la caída de cabello en ocasiones puede ser el estado mental y corporal que presente el sujeto o bien el nerviosismo, provocando la calvicie. Todas las personas con estrés, que sufren nervios, preocupaciones, falta de sueño tienden a estar expuesto a esta enfermedad.

Prurito: conocido también como comezón o sensación que produce un deseo de rascarse las partes del cuerpo. El prurito se considera psicológico debido a que las personas se lo provocan por preocupaciones derivadas del estrés que presentan en el trabajo.

4. Que afectan el sistema nervioso

Irritabilidad: Son conductas de enojo que se presentan en las personas que sufren angustias o estrés.

Fatiga Nerviosa: es un problema en el cual el individuo que la posee le causa agotamiento excesivo en el más mínimo esfuerzo, la fatiga nerviosa nace de un estado de gran tensión nerviosa y es producida por el exceso de trabajo que tiene el individuo dentro de una organización.

5. Que afectan el sueño

Insomnio: consiste en no poder conciliar el sueño y como consecuencia se duermen menos horas de lo aconsejable, el individuo que la posee tiene la sensación de no dormir lo suficiente y por ello su nivel de productividad

disminuye, algunas ocasiones este trastorno nace a partir del estrés ya sea dentro de la organización o en su vida personal.

b) Enfermedades derivadas del estrés de carácter psicológico

Este tipo de afecciones pueden, en su mayoría, ser percibidas solo por un experto, su detección se convierte en su principal problema, ya que se requieren de grandes estudios sobre la forma de pensar y actuar del individuo, así como las terapias para llegar a su recuperación suelen ser largas y de resultados no siempre garantizados.

Mobbing: Este término inglés significa “asediar, acosar, acorralar a una persona o en grupo”, es una acción que realiza una persona como hostigador provocando miedo o terror en un trabajador en su lugar de trabajo y al mismo tiempo produciéndole una enfermedad al trabajador.

El *mobbing* se deriva del verbo *mob*, que significa acosador, el *mobbing* tiene la finalidad de causar violencia psicológica, acoso y hostigamiento que se presenta de forma paulatina y progresiva en el área de trabajo el cual es ejercido por un superior o compañeros del mismo nivel; la finalidad del *mobbing* es intimidar, desmoralizar y excluir social y laboralmente a las personas víctimas de dicho fenómenos.

En palabras de Hirigoyen (Piñuel, 2003) el acoso dentro de un área laboral significa:

Cualquier conducta abusiva y especialmente, los comportamientos, palabras, gestos, actos y escritos que pueden atentar contra la personalidad, la dignidad o la integridad psíquica o física de un individuo, o que puedan poner en peligro su empleo o degradar el clima de trabajo.

Características del mobbing

Son estrategias habituales en el acoso laboral las siguientes (Piñuel, 2003):

1. Gritar, avasallar o insultar a la víctima cuando está sola o en presencia de otras personas.
2. Asignarle objetivos o proyectos con plazos que se saben inalcanzables o imposibles de cumplir, y tareas que son manifiestamente inacabables en ese tiempo.
3. Sobrecargar selectivamente a la víctima con mucho trabajo.
4. Amenazar de manera continuada a la víctima o coaccionarla.

5. Quitarle áreas de responsabilidad clave, ofreciéndole a cambio tareas rutinarias, sin interés o incluso ningún trabajo que realizar (hasta que se aburra y se vaya).
6. Modificar sin decir nada al trabajador las atribuciones o responsabilidades de su puesto de trabajo.
7. Tratarle de una manera diferente o discriminatoria, usar medidas exclusivas contra él, con vistas a estigmatizarlo ante otros compañeros o jefes (excluirle, discriminarle, tratar su caso de forma diferente).
8. Ignorarlo (hacerle el vacío) o excluirle, hablando sólo a una tercera persona presente, simulando su no existencia o su no presencia física en la oficina, o en las reuniones a las que asiste (como si fuese invisible).
9. Retener información crucial para su trabajo o manipularla para inducirle a error en su desempeño laboral, y acusarle después de negligencia o faltas profesionales.
10. Difamar a la víctima, extendiendo por la empresa u organización rumores maliciosos o calumniosos que menoscaban su reputación, su imagen o su profesionalidad.
11. Infravalorar o no valorar en absoluto el esfuerzo realizado por la víctima, negándose a evaluar periódicamente su trabajo.
12. Bloquear el desarrollo o la carrera profesional, limitando, retrasando o entorpeciendo el acceso a promociones, cursos o seminarios de capacitación.
13. Ignorar los éxitos profesionales o atribuirlos maliciosamente a otras personas o a elementos ajenos a él, como la casualidad, la suerte, la situación del mercado, etc.
14. Criticar continuamente su trabajo, sus ideas, sus propuestas, sus soluciones, etc.
15. Monitorizar o controlar malintencionadamente su trabajo con visitas a atacarle o a encontrarle faltas o formas de acusarle de algo.
16. Castigar duramente o impedir cualquier toma de decisión o iniciativa personal en el marco de sus responsabilidades y atribuciones.
17. Bloquear administrativamente a la persona, no dándole traslado, extraviando, retrasando, alterando o manipulando documentos o resoluciones que le afectan.
18. Ridiculizar su trabajo, sus ideas o los resultados obtenidos ante los demás trabajadores, caricaturizándolo o parodiándolo.

19. Invasión de la privacidad del acosado interviniendo su correo, su teléfono, revisando sus documentos, armarios, cajones, etc.
20. Robar, destruir o sustraer elementos clave para su trabajo.
21. Atacar sus convicciones personales, ideología o religión.
22. Animar a otros compañeros a participar en cualquiera de las acciones anteriores mediante la persuasión, la coacción o el abuso de autoridad.

Con base a los elementos anteriores, puede afirmarse que el *mobbing* es el acoso psicológico o moral que tiene por objeto causar la baja de la autoestima del trabajador que es victimado y provocando la autoeliminación del trabajador mediante su denigración. Y esto puede desembocar como una enfermedad profesional, es decir, que surge en el trabajo, aunque muchas empresas no admiten esta situación como tal.

Burnout: término utilizado por primera vez por Graham Greens en un artículo denominado “*A burnout case*” y más tarde en 1974 por Freudenberg lo concibió como un síndrome clínico cuyo concepto fue usado en un hospital psiquiátrico de Nueva York; este autor concluye que el *burnout* es una pérdida progresiva de energía hasta llegar al agotamiento el cual concluye con la ansiedad y la depresión.

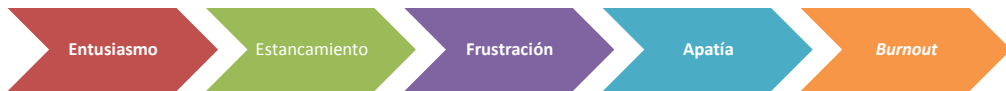
Maslach y Jackson citados por Piñeiro lo definen como: “una respuesta a un estrés emocional crónico, caracterizado por el agotamiento físico y psicológico, una actitud fría y despersonalizada en la relación con los demás y sentimientos de inadecuación a las tareas que se han de desarrollar” (Peñeiro, s.f.).

A decir de Edelwich y Brodsky (Mancilla, 2016) son varias las etapas (Figura 1) por las que atraviesa el trabajador para llegar al *burnout*, a saber:

- a) Etapa de entusiasmo, en ella el trabajador experimenta su profesión como algo estimulante y los conflictos se interpretan como algo pasajero y con solución; el trabajador tiene elevadas aspiraciones y una energía desbordante.
- b) Etapa de estancamiento, ella comienza cuando no se cumplen las expectativas sobre el trabajo y los objetivos empiezan a aparecer como difíciles de conseguir, aún con esfuerzo.
- c) Etapa de frustración, es el periodo de la desilusión y de la desmotivación laboral, en la que brotan los problemas emocionales, físicos y conductuales.

- d) Etapa de apatía, esta se produce cuando el trabajador se resigna ante la imposibilidad de cambiar las cosas.
- e) Etapa de *burnout*, en ella se llega a la imposibilidad física y psíquica de seguir adelante en el trabajo e irrumpe con fuerza la sintomatología: agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal en el trabajo.

Figura 1: Etapas para llegar al *burnout*



Fuente: elaboración propia, basado en Edelwich y Brodsky citados por Mancilla (2016)

Conclusiones

En términos generales puede afirmarse que las medidas de protección establecidas por las empresas para preservar la salud de los trabajadores no han dado los resultados esperados en virtud de los agentes existentes en ellas como son los agentes tóxicos, agentes biológicos y factores psicosociales, por un lado, por el otro, la debilidad institucional de las autoridades responsables de promover y hacer cumplir mejores condiciones de trabajo, aunado a lo anterior, también existen los llamados indicadores de fatalidad, consistentes en el número de muertes en el trabajo, y de acuerdo con Tovalin (Mancilla, 2016) “América Latina y el Caribe ocupan la tercer peor posición del mundo, solo por debajo de las empresas de los continentes de África y Asia.”

La Ley Federal del Trabajo actual, cuya vigencia data de 1970, presenta algunas inconsistencias en lo que se refiere a la tabla de enfermedades profesionales que en ella se contemplan, pues de esa fecha a la época actual, el mundo y por supuesto, el país han cambiado y aunque en algunos artículos ha sido reformada, esto no ha sucedido en lo que se refiere a las enfermedades de trabajo contemporáneas, lo que ha obligado al titular del Ejecutivo Federal a intervenir, proponiendo la actualización de la tabla de enfermedades, mediante algunas reformas, por ello en estas tablas actualizadas, es posible encontrar el reconocimiento de enfermedades como el *burnout*, la fatiga, el *karoshi* y el estrés postraumático. Pese a lo anterior, es pertinente señalar lo siguiente, una cosa es el estrés como detonante de las enfermedades ya mencionadas, el cual debe ser prevenido con la

adopción de medidas de prevención y que desde aquí se sugiere se regule, siendo aquí donde la ergonomía laboral hace acto de presencia y la seguridad y la salud del trabajador encuentran apoyo en el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el trabajo, debiendo preguntar, ¿por qué es necesaria la Regulación del estrés laboral en la LFT? La respuesta es sencilla, esta enfermedad se está desarrollando aceleradamente por las formas de productividad que aplican las empresas

Propuesta

Siendo el estrés y todas las enfermedades originadas por el mismo, alteraciones leves o graves del funcionamiento normal del organismo o de alguna de sus partes, enfermedad que genera consecuencias tanto físicas como emocionales contra las personas afectando su vida y su trabajo, es pertinente y necesario no solo incorporarlo como enfermedad en la tabla del artículo 513 que contiene la Ley Federal del Trabajo, sino realizar campañas en donde se informe a patrones y trabajadores los factores que inciden en su adquisición, los medios para su prevención y las consecuencias surgidas por su no atención.

Por otro lado, su reconocimiento por las empresas permitirá, que el clima laboral productivamente hablando, ayude a los trabajadores a sentirse seguros, sabiendo que por esta enfermedad podrá atenderseles y colaborarán con el rendimiento de la empresa; normalmente las personas que se sienten frustradas o padecen una enfermedad ligada al estrés producen poco e inciden en el mal rendimiento de las demás personas.

Cabe decir que el estrés es una enfermedad catalogada por la Organización Mundial de la Salud como una de las cuatro principales causas de muerte en todo el mundo en el contexto del ámbito laboral; en el caso de México, las implementaciones de los sistemas económico-productivos establecidos desde los años 90 han conllevado a que esta enfermedad se desarrolle más rápidamente en comparación de años anteriores.

La Secretaría del Trabajo y Prevención Social (STPS) de acuerdo al artículo 515 de la LFT es la que se encargará de realizar las investigaciones y estudios necesarios, a fin de que el Presidente de la República pueda iniciar ante el Poder Legislativo una adecuación periódica de las tablas a que se refieren los artículos 513 y 514 de acuerdo al progreso de la medicina del trabajo.

Respecto al estrés postraumático, que es al que se alude en la nueva tabla de enfermedades, se presenta después que el trabajador ha vivido una determinada situación de trauma, por ejemplo, si fue víctima de amputación

de una de sus extremidades superiores por apresamiento de una máquina, el estrés que vive es el relacionado con posterioridad a ese evento que ha vivido.

Referencias

Belloch, O. C. (2012). *Unidad de tecnología Educativa*. Recuperado el 20 de 11 de 2016, de <http://www.uv.es/bellochc/pedagogia/EVA1.pdf>

Mancilla, I. F. (2016). Obtenido de http://www.psicologia-online.com/ebooks/riesgos/capitulo4_4.shtml

Peñeiro, S. N. (s.f.). Obtenido de ; <http://www.ilustrados.com/tema/9034/Estudio-sobre-presencia-Sindrome-Burnout-profesores.html>

Piñuel, I. (2003). *Mobbing. Manual de autoayuda*. Madrid: Aguilar.

Rovira, S., & Stumpo, G. (2013). *Políticas Públicas y Desarrollo Productivo en América Latina*. Obtenido de CEPAL: http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37248/LCL3600_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Vazae, A. C. (2012). *Combate a la Delincuencia Cibernática*. México: Universidad Veracruzana.

Leyes consultadas:

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (2017). Ediciones Fiscales ISEF, S. A.

Ley General de Sociedades Mercantiles (2017). Ediciones Fiscales ISEF, S. A. México.

Ley Federal del Trabajo (2017). Ediciones Fiscales ISEF, S. A. México.

