

Perspectivas del trabajo en la salud y la sociedad

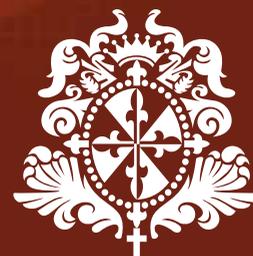
fascículo05



ISSN 1909-0501

Universidad, ciencia y desarrollo
Programa de divulgación científica

05



UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

Acreditación institucional de alta calidad
Ministerio de Educación Nacional



UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

Se calcula que cerca de 800 mil puestos de trabajo desaparecen anualmente en el mundo industrializado, cifra que entregó la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Francia en un simposio acerca de las tendencias en la internacionalización del empleo, realizado en el 2005.

En Colombia, en la última década, se suprimieron 40 mil empleos en los procesos de reestructuración del sector público y, durante la crisis cafetera (1996-2000), la Federación Nacional de Cafeteros anunció la eliminación de aproximadamente 150 mil empleos. Sin embargo, la fuerza laboral sigue creciendo, situación que plantea interrogantes a la sociedad.

En efecto, de acuerdo con la OIT, entre 1990 y 1994, el 80% de los nuevos empleos de América Latina se generó en el sector informal. Esta misma organización presentó en el 2006 un informe que muestra las tendencias del empleo en Latinoamérica y el Caribe, el cual especifica que el número de desempleados aumentó en 1,3 millones aproximadamente; es decir, que la tasa de desempleo pasó de 7,6% en 1995 al 7,7% en 2005.

El vínculo entre estos dos fenómenos, supresión e informalidad del empleo, evidencia el impacto del trabajo en la sociedad contemporánea, a tal punto que las preocupaciones políticas locales y regionales giran alrededor del tema, bien sea buscando estrategias de organización

para ser más competitivos o con el desarrollo de estrategias de cooperación e intercambio comercial.

Gracias a la Ley 789 de 2002, Colombia cuenta con uno de los regímenes laborales más flexibles de América Latina, cuyo objetivo principal es la generación de empleo. Sin embargo, estas estrategias de flexibilización implican horarios más extensos, mayores responsabilidades y menos tiempo disponible, así como contratos de corta duración, trabajos por horas, pérdida de prestaciones laborales y bajos salarios. De acuerdo con los resultados de la Encuesta Continua de Hogares del Dane de 2005, cerca del 60% de la población colombiana laboralmente activa, se encontraba inmersa en la informalidad, como único recurso para garantizar sus ingresos.

Las consecuencias de estas transformaciones laborales se reflejan en la salud de los trabajadores y evidencian cómo el trabajo pasó de ser un recurso renovable y disponible a encaminarse hacia un escenario donde el acceso se hace más difícil, donde la temporalidad y la inestabilidad son la regla.

Este escenario es analizado por el Grupo de Investigación en Salud y Trabajo (GISYT), de la Facultad de Rehabilitación y Desarrollo Humano de la Universidad del Rosario, a través de un estudio que comprende los efectos de las nuevas formas de organización del trabajo en la salud de los trabajadores e identifica vías de solución a los problemas que de ahí emergen.

Amplíe la información de este fascículo en www.urosario.edu.co/investigacion

Soportes de profundización

Cómo leer este fascículo

Este artículo es una síntesis de los temas que desarrollan los grupos de investigación de la Universidad del Rosario. Este material cuenta con documentos, capítulos de libros, entrevistas, fotografías y bibliografía de apoyo, entre otros soportes o estudios, que el lector podrá consultar en la página web www.urosario.edu.co/investigacion. Las convenciones que encontrará a continuación y que aparecen a lo largo del texto le permitirán acceder a esta información.

Libro Documento Presentación Fotografía Audio Video Página web Leyes o sentencias Cuadro o gráfico



El conocimiento pasó de ser un valor intangible a convertirse en un elemento esencial en el desarrollo de un trabajo.



■ Vínculos entre salud y trabajo

El concepto común de salud es entendido como el estado de bienestar físico, mental y social. Cuando se piensa en trabajo, se relaciona con toda actividad de transformación de la naturaleza que el hombre realiza, con el fin de mejorar la calidad de vida. No obstante, estas definiciones requieren una nueva reflexión en el marco de los nuevos escenarios de flexibilidad e informalidad, que dejan entrever la escasa posibilidad de alcanzar dicho estado de bienestar.

Las formas contemporáneas de organización del trabajo invitan a reflexionar sobre las nuevas y múltiples exigencias físicas, cognitivas y emocionales que los trabajadores asumen en el empleo. Según el investigador Juan Alberto Castillo, el GISYT encontró que "en este escenario existe una tendencia a asumir riesgos laborales, en ocasiones por desconocimiento de los mismos y en otros casos para conservar el empleo. El trabajador que se desempeña en medio de limitaciones técnicas y con diseños ineficientes en sus puestos de trabajo, puede comprometer considerablemente su salud".

En su conjunto, estos elementos establecen los puntos de partida del estudio de vínculos que se tejen entre la salud, el trabajo y la sociedad. Por ello, los investigadores del grupo encuentran la necesidad de analizar la relación salud-trabajo, como el resultado de dos lógicas que se oponen entre sí: la del empresario, que busca obtener el máximo de eficiencia productiva del trabajador y de los recursos técnicos, y la del empleado, que busca conservar la salud en medio de la exigencia de toma de riesgos y cambios de las condiciones de trabajo.

En este orden de ideas, se determinó necesario adoptar un cambio en el enfoque y abordar el problema desde una perspectiva centrada en los trabajadores. Es decir, se trata de identificar y entender los medios creados o desarrollados por los empleados para equilibrar las exigencias de competitividad que la organización les traslada y establecer cómo logran esto, al poner en juego la disponibilidad física, emocional y cognitiva a nivel individual y colectivo.

Este acercamiento y las observaciones realizadas entre 2001 y 2005 en empresas, permitieron precisar tres problemas en el estudio de la relación salud-trabajo. El primero, es la toma de riesgo, que debe ser analizada según el grado de compromiso construido por los trabajadores. En este sentido, se trata de examinar e identificar la noción de riesgo inmersa en la empresa y las estrategias de productividad que imponen la toma de riesgo al trabajador.

El segundo, hace referencia al Sistema de Management de la Salud y la Seguridad (SMSS) que la empresa diseña en la implementación de las herramientas de gestión, las cuales permiten adecuar las normas y reglamentos utilizados por la organización para controlar la exposición al riesgo en el trabajo.

El tercero, aborda las cuestiones relativas a la forma como el trabajo contribuye a que las personas le den o no sentido a su vida. Esto se manifiesta en las consecuencias asociadas a los fenómenos de exclusión e inclusión laboral. Cuando una persona cuenta con una situación laboral estable y se siente útil, le da más valor a lo que hace. En caso contrario, el trabajador se afectará física y mentalmente. 📺

■ El trabajo y su relación con el bienestar individual y colectivo

En este punto, la investigación muestra la complejidad del concepto "trabajo", así como sus implicaciones explícitas (accidente de trabajo, enfermedad profesional) e implícitas (costo psicológico, violencia en el trabajo) para la salud de los trabajadores. Comprender la compleja relación trabajo-salud, permite pensar en el desarrollo de políticas y estrategias para alcanzar un estado de bienestar individual y colectivo óptimo en el trabajo.

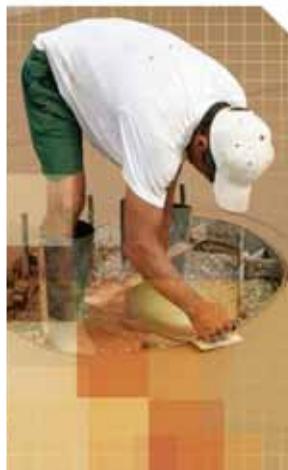
Sin embargo, se observa que hoy en día la conservación de la salud en el trabajo se asocia a la capacidad del sujeto para resistir todo tipo de presiones. Algunas observaciones parecen evidenciarlo: las ONG de derechos humanos denuncian condiciones de exclusión, de acoso y de trabajo inhumano en las maquilas (fábricas destinadas a la producción en serie de productos para la exportación), con jornadas de trabajo superiores a doce horas. También se conocen denuncias del sector de comercialización de productos, donde

se obliga a las cajeras de supermercado a usar pañales desechables, con el objeto de evitar que abandonen sus puestos de trabajo, y se prohíbe el uso de sanitarios en horas laborales.

Y aunque parezca sorprendente, en el sector de servicios médicos se ve una progresión de las formas de estrés asociadas a la tensión crónica, que afecta a quienes se encuentran en una situación de exigencia continua o de sobrecarga permanente de trabajo. Esto es evidente para los médicos en el nuevo marco legal y económico del sector salud, quienes deben realizar consultas de 15 minutos durante seis u ocho horas continuas, con pocas posibilidades de tomar pausas.

Al estudiar la dinámica laboral de un *call center* asombra la capacidad de las operarias para permanecer ocho horas sentadas frente a una pantalla de computador en espacios cercanos al metro cuadrado, respondiendo un alto número de solicitudes y resolviendo las inquietudes de los clientes.

Trabajar es al tiempo asumir riesgos y desarrollar los conocimientos para hacerles frente.



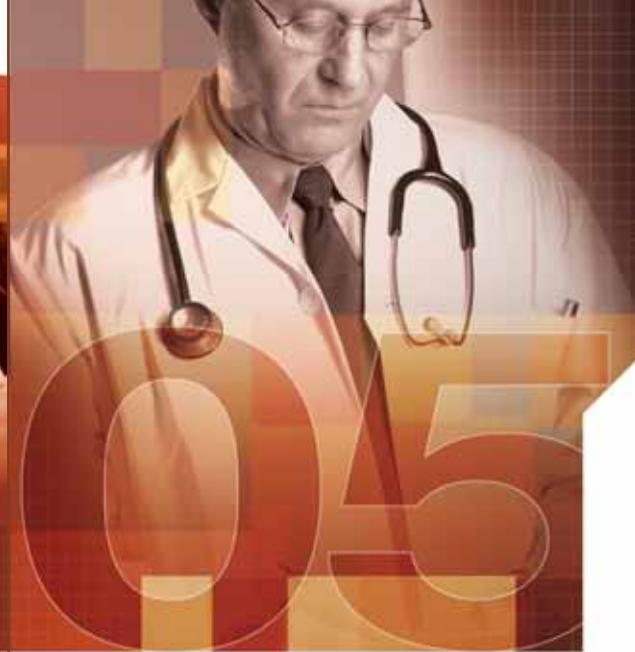


UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

En medio de este panorama, adoptado como normal por las necesidades de competitividad de las organizaciones, se encuentra que hay un espacio para la autonomía, pues de alguna manera el trabajador regula estas variables, de tal forma que logra conservar su salud. “Encontramos que cada trabajador emplea a fondo su experiencia, no sólo para cumplir con su labor, sino para desarrollar estrategias de autoprotección que minimizan el efecto negativo de las condiciones en las cuales se desempeña”, explicó Juan Alberto Castillo, coordinador del GiSYT.

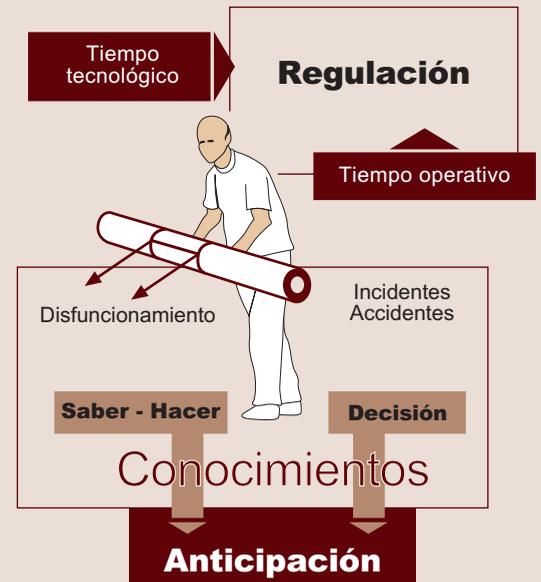
En efecto, esta capacidad de regulación muestra la habilidad que tienen los empleados para gestionar y transformar los conocimientos adquiridos y así darles nuevos usos que, a su vez, generan nuevos conocimientos (Ver gráfica 1). En un estudio desarrollado con trabajadores de la industria del acero, se encontró que éstos usan de manera creativa las reglas de seguridad, las transforman y las adaptan de acuerdo con las exigencias productivas. A estas reglas le agregan la experiencia y el conocimiento que la tecnología les proporciona, lo que les permite desempeñarse en condiciones térmicas extremas y conservar su seguridad, minimizando la exposición a los peligros y velando por la seguridad colectiva.

Paradójicamente estos comportamientos son percibidos, en la concepción tradicional de la seguridad, como violaciones a la norma. Indudablemente, no se trata de promover el uso de la propia interpretación de las reglas de seguridad, sino de integrar esas prácticas de “autoprotección” a unas reglas más reales y adaptadas a las circunstancias de trabajo (Ver gráfica 2).



Gráfica 1.
Modelo de la regulación a partir de Faverge, J.M.

La gestión del tiempo operativo es la posibilidad que tiene el trabajador para utilizar sus conocimientos y responder a las exigencias de productividad (el tiempo establecido para desarrollar la tarea asignada). Se trata de equilibrar la capacidad individual con la demanda tecnológica, lo que evidencia el uso de la experiencia y del saber hacer del trabajador.



Factores y resultantes características en la constitución de conocimientos en situaciones de trabajo

Fuente: Juan Alberto Castillo, 2004.

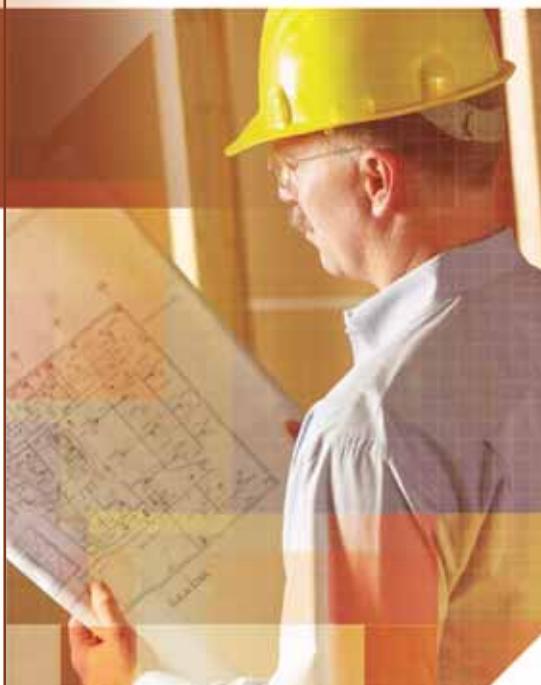
La estabilidad en el trabajo es, hoy día, un proceso que se estructura progresivamente a lo largo de la vida laboral.

■ Transformaciones laborales e informalidad

Según las estadísticas del año 2000, la informalidad laboral en Colombia en el sector del comercio fue del 79%, en la construcción del 73% y en el total de los sectores fue del 60%. Esta tendencia se ha mantenido entre 2001 y 2005 de acuerdo con la Encuesta Continua de Hogares del Dane, para la población ocupada total, formal e informal, en trece áreas metropolitanas (Ver cuadro 1).

El Dane cataloga como trabajador informal a quien cumple alguna de las siguientes características: asalariado o patrón de microempresa (menos de 10 trabajadores), trabajador por cuenta propia no profesional ni técnico y trabajador que presta servicio doméstico o ayudante familiar sin remuneración. Esta clasificación muestra, de alguna manera, las tendencias en cuanto al tipo de labor desarrollada por los empleados y, en especial, en cuanto a la duración de la jornada laboral. Muchos de los trabajos que hacen parte de la informalidad implican jornadas extensas y condiciones precarias. 📄

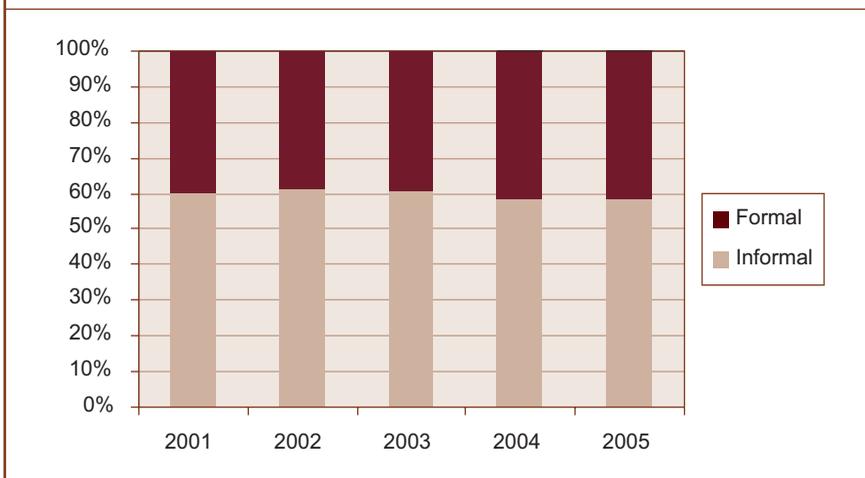
Un estudio piloto sobre los vínculos que se tejen entre informalidad y autonomía 📄, muestra las diversas caras de esta situación.



El 50% de los trabajadores informales entrevistados declara tener ingresos entre 500 y 700 mil pesos al mes. Alrededor del 40% está en el régimen de seguridad social (Sisben) y el 66% de éstos manifiesta no tener intención de cambiar de trabajo.

Los datos relacionados indican que, en cierta medida, el trabajo informal satisface el deseo de independencia y de autogestión; sin embargo, la informalidad plantea serios interrogantes sobre las estrategias y la capacidad del sistema de seguridad social para integrarlos y para establecer medidas que cobijen a estos trabajadores en acciones de prevención de riesgos laborales y de enfermedad profesional. Esto es un reto, especialmente si se tiene en cuenta que 6 de cada 10 colombianos se encuentran en esta situación.

Cuadro 1. Trabajo informal en Colombia 2001 - 2005



Fuente: Dane - Encuesta Continua de Hogares 2001 - 2005 (abril - junio)

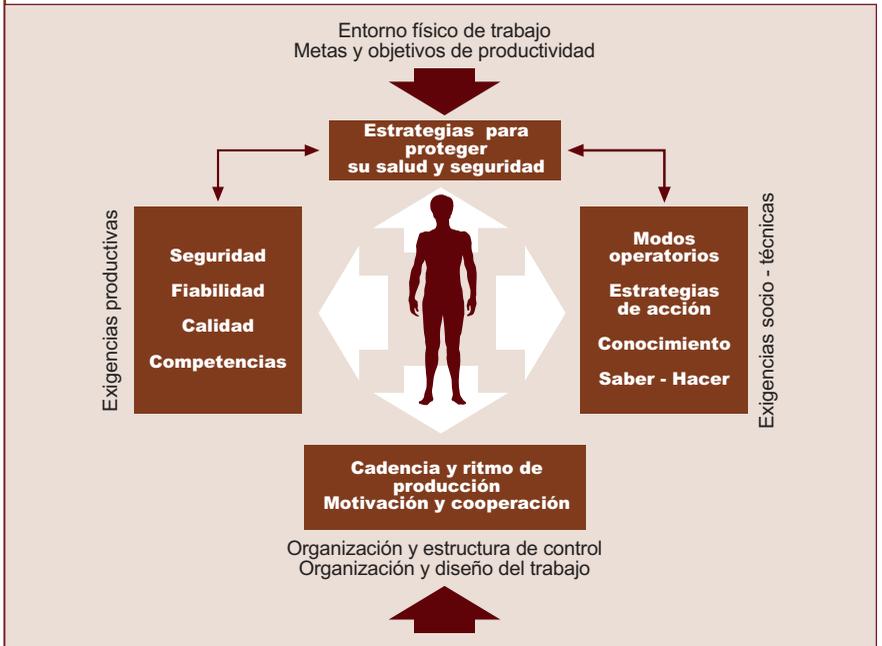


La informalidad ilustra, en alguna medida, la poca visibilidad social de los problemas de la salud en el trabajo. Esto se relaciona con el escaso valor que se le da a los efectos negativos del trabajo sobre la salud y a la ausencia de datos estadísticos confiables (debate a la metodología empleada por el Dane para la recolección de estos datos).

Algunos resultados de estas transformaciones en el mundo laboral se observan en la gestión de las empresas. Las estrategias de contratación adoptadas actualmente impiden, de alguna manera, hacer seguimiento a las personas que se encuentran en la subcontratación o en el trabajo temporal. A esto se suman las dificultades para estudiar los efectos a largo plazo de algunas condiciones de trabajo sobre los empleados (clima, exposición a sustancias químicas combinadas, entre otras variables) y los pocos conocimientos disponibles sobre los efectos de la exposición excesiva a estos peligros (cáncer, afecciones respiratorias, estrés, etc.). Se puede decir que esto enmascara la dimensión del problema en la sociedad.

Gráfico 2. Vinculo entre las exigencias del trabajo y las respuestas del trabajador.

La figura ilustra el conjunto de exigencias que provienen del trabajo y que hacen que el empleado deba desarrollar ciertos recursos, conocimientos y estrategias que le permiten asegurar su integridad y conservar su salud.



Fuente: Juan Alberto Castillo, 2001.

■ Aporte del trabajador como solución a la relación trabajo y salud

Estos estudios diagnosticaron que el problema de la salud en el trabajo requiere un acercamiento centrado en los individuos y en la manera como ellos ponen al servicio de los objetivos de productividad su experiencia, sus conocimientos y sus competencias.

En cualquier caso, las transformaciones del mundo laboral y los nuevos escenarios del trabajo, invitan a reflexionar sobre su papel y la dimensión

que éste tiene hoy en día en el desarrollo y funcionamiento de la sociedad contemporánea, tanto así que los problemas de salud en el trabajo podrán ser vistos " como síntomas de rigidez en una organización que busca la elasticidad", según lo expresa el psiquiatra francés Christofer Dejours. Es decir, que la posibilidad de mejorar las condiciones de trabajo será vista por los empresarios como un interrogante sobre la posibilidad de pensar los modelos de eficiencia productiva.

Los múltiples factores que redefinen el universo del trabajo, entre ellos la interconexión comercial y económica de regiones y naciones, plantean nuevos escenarios de acción, no sólo para el desarrollo de tecnologías innovadoras en prevención de riesgos laborales, sino también para la atención a las necesidades de salud de los empleados.

Buscar medios y recursos para pensar las estrategias y ponerlas en juego, así como contar con el aporte de los trabajadores y hacerlos partícipes en la construcción de la solución, no es sólo una necesidad en el marco de la seguridad social, es un imperativo. Los estudios y observaciones adelantadas lo evidencian.

Los nuevos escenarios de competitividad y productividad que enfrentará el país en los próximos años, ponen de manifiesto lo indispensable de comprender cómo se estructurará la noción de trabajo y de salud, mirada desde el trabajador, y lo que esto representa para la sociedad actual y futura.

Grupo de Investigación en Salud y Trabajo (GiSYT)

Facultad de Rehabilitación y Desarrollo Humano
Universidad del Rosario

Objetivo. La investigación en salud y trabajo vincula estrechamente las necesidades de los programas académicos de la facultad, con enfoque interdisciplinar en la tecnología, las ciencias de la salud, las ciencias humanas y económicas. El eje articulador de las acciones de investigación es el estudio de la relación dicotómica trabajo y salud.

Decano

Leonardo Palacios Sánchez, MD

Coordinador

Juan Alberto Castillo M.

Doctor en Ergonomía

Banca de Investigadores

René Alejandro Orozco, Fisioterapeuta- Especialista en prevención de Riesgos; Alexandra Palomino G., Fisioterapeuta -Especialista en prevención de Riesgos; Gloria Patricia Vásquez G., Fisioterapeuta – Especialista en Salud Ocupacional.

Asistentes de Investigación

Yiseht Murillo. Fisioterapeuta

Adriana Oñate – Fisioterapeuta

Olga L. León- Fisioterapeuta

Pares científicos

Marc Favaro, Ingenieur de Recherche – INRS Francia; Hugo Piedrahita, médico y candidato a doctor en Ergonomía Universidad de Lulea. Suecia.

Para profundizar en este tema, consulte la página web <http://www.urosario.edu.co/investigacion>

Mayor información en el correo electrónico
Juan.castilloma@urosario.edu.co

Rector Hans Peter Knudsen Quevedo • **Vicerrector** José Manuel Restrepo Abondano • **Síndico** Carlos Alberto Dossman Morales • **Secretario General** Luis Enrique Nieto Arango • **Gerente Comercial y de Mercadeo** Marta Lucía Restrepo Torres • **Director del Programa de Divulgación Científica y Director del Centro de Gestión del Conocimiento y la Innovación** Fernando Chaparro Osorio • **Gerente del Programa de Divulgación Científica** Carlos Roberto Reyes Romero • **Periodista Científica** Ximena Serrano Gil • **Diseño y Diagramación** Ekon7 - Juan Manuel Rojas De La Rosa / jmrekon@yahoo.com • **Pre-prensa, impresión y circulación** Publicaciones Semana

**Encuentro de
Egresados
Rosaristas
Junio 3 de 2006**

La mayoría de egresados de la Universidad del Rosario ya se inscribió. Sólo falta usted.

Acompáñenos en nuestro nuevo campus alterno y demos juntos un paso que nos llevará adelante en el tiempo.

Inscríbese en:

www.urosario.edu.co

Línea de servicio InfoRosario desde Bogotá 422 53 21
y fuera de Bogotá al 01 8000 511 888.



UNIVERSIDAD DEL ROSARIO

ISSN 1909-0501



9 771909 050007 00005