BIENESTAR EMOCIONAL LABORAL

El trabajo digno es un pilar fundamental en la vida del hombre, mediante el cual construye su legado dentro de la sociedad, constituyendo el eje de su bienestar y de su desarrollo humano.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el trabajo digno o decente como aquél que resume las aspiraciones de la gente durante su vida laboral porque considera un "…trabajo que sea productivo y que produzca un ingreso digno, que brinde seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, e igualdad de oportunidad y trato para todas las mujeres y hombres."[1]

Esta visión global, fue incorporada en la Ley Federal del Trabajo de México, ya que en su Artículo 2o. señala que "Las normas del trabajo tienden a conseguir el equilibrio entre los factores de la producción y la justicia social, así como propiciar el trabajo digno o decente en todas las relaciones laborales"; además, define el trabajo digno o decente, como "aquél en el que se respeta plenamente la dignidad humana del trabajador; no existe discriminación por origen étnico o nacional, género, edad, discapacidad, condición social, condiciones de salud, religión, condición migratoria, opiniones, preferencias sexuales o estado civil; se tiene acceso a la seguridad social y se percibe un salario remunerador; se recibe capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos, y se cuenta con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo".[2]

Adicionalmente, se señala que el trabajo digno o decente "incluye el respeto irrestricto a los derechos colectivos de los trabajadores, tales como la libertad de asociación, autonomía, el derecho de huelga y de contratación colectiva. Se tutela la igualdad sustantiva o de hecho de trabajadores y trabajadoras frente al patrón. La igualdad sustantiva es la que se logra eliminando la discriminación contra las mujeres que menoscaba o anula el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos humanos y las libertades fundamentales en el ámbito laboral. Supone el acceso a las mismas oportunidades, considerando las diferencias biológicas, sociales y culturales de mujeres y hombres."[3]

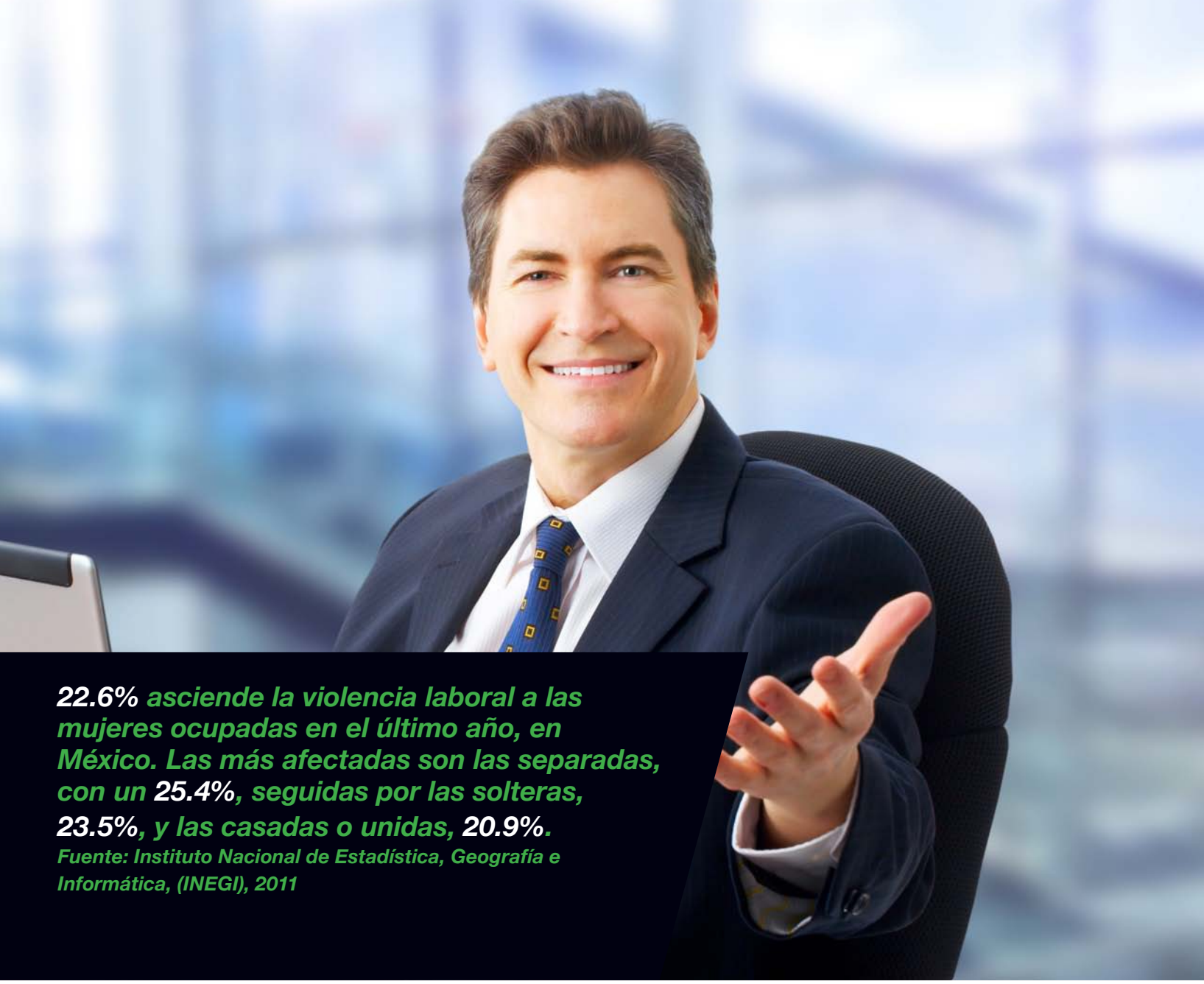
Así, el trabajo digno o decente implica el cuidado de condiciones objetivas (por ejemplo, seguridad, higiene, sueldo, condiciones laborales) y de condiciones subjetivas (esto es, el ambiente laboral, el

EL AUTOR

Ignacio Rubí Salazar
Subsecretario de Inclusión Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social

La Subsecretaría de Inclusión Laboral es una dependencia del Gobierno Federal de México adscrita a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Tiene como propósito propiciar la inclusión laboral de las personas en situación de vulnerabilidad a la luz de la oferta laboral. Ha sido reconocida como Empresa Incluyente Gilberto Rincón Gallardo; Empresa Familiarmente Responsable y Empresa Agrícola Libre de Trabajo Infantil. Ha recibido el Premio a la Vinculación Educación-Empresa y el Premio Nacional del Trabajo.

STPS
SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL



***22.6%* asciende la violencia laboral a las mujeres ocupadas en el último año, en México. Las más afectadas son las separadas, con un *25.4%*, seguidas por las solteras, *23.5%*, y las casadas o unidas, *20.9%*.**

Fuente: Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática, (INEGI), 2011

respeto, el trato que recibe el trabajador), y que en su conjunto permitirán mejores condiciones laborales para todos los factores de la producción.

Si bien los aspectos objetivos del trabajo han evolucionado significativamente, el cuidado de los factores subjetivos no lo ha hecho de la misma manera. Hoy en día, los trabajadores se ven expuestos a mayores presiones y exigencias de trabajo y, paradójicamente, a la realización de actividades repetitivas que dificultan las relaciones humanas, que a su vez incrementan los efectos adversos de los factores de riesgo psicosocial[4], tales como el incremento del estrés en el trabajo, que de no controlarse propicia un aumento en la violencia laboral; una mayor adicción al tabaco, alcohol y a las drogas; un aumento en la probabilidad de infección con el VIH-SIDA; mayor estrés económico; deficiente alimentación; insuficiente actividad física y mental; y malos hábitos de sueño.

Todo ello propicia consecuencias en la salud física y mental de los trabajadores, una inadecuada relación familia-trabajo y una creciente insatisfacción laboral.

En nuestro país la insuficiente atención de estos aspectos ha propiciado que aproximadamente 4 millones de trabajadores padezcan depresión en su vida

laboral[5]; casi 4 millones de trabajadores que cumple con el criterio abuso/dependencia al alcohol[6]; 17.3 millones de personas son fumadores activos[7]; más de 3 millones de trabajadores que tuvieron consumo de cualquier droga[8]; México es el líder en la lista de países con mayor sobrepeso y obesidad en el mundo[9]; la inactividad física ha sido identificada como el cuarto factor de riesgo de la mortalidad global;[10] y más de 37 millones de mexicanos padecen trastornos del sueño[11].

Esto genera enormes pérdidas para el aparato productivo, pues tan sólo en ausentismo por depresión de más de cuatro millones de trabajadores se calculan pérdidas por más de nueve mil millones de pesos anuales,[12] sin contemplar los costos del sector salud, así como la disminución en la calidad de vida del trabajador, sus familiares y la sociedad en la que se desenvuelve.

Por todo lo anterior, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social propone el *Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo*, actualmente en etapa de diseño, con un carácter eminentemente preventivo, que coloque al alcance de los centros de trabajo las metodologías para que atiendan la problemática arriba señalada, brindando la capacitación necesaria para sensibilizar, concientizar y atender los factores subjetivos del trabajo, entre los que destacan los psicosociales y emocionales, a fin de generar entornos laborales satisfactorios y altamente productivos.

Cabe señalar que éste orientará sus esfuerzos a los siguientes tres grupos de poblaciones objetivo:

1. Trabajadores formales en activo de acuerdo a los alcances y fases del programa, priorizando a quienes laboran en la micro, pequeña y mediana empresa.
2. Trabajadores que se encuentran en fase de preretiro, y que habrán de enfrentar pronto otras circunstancias en la vida.
3. Trabajadores que padecen algún trastorno emocional, que aunque controlados clínicamente, requieren de un apoyo especial para el desarrollo de sus labores y que evite la discriminación o estigmatización.

1/3

de los empleados a nivel mundial tienen estrés crónico; los niveles de las mujeres son mayores que los de los hombres.

Fuente: American Psychological Association survey, 2013

El *Programa de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo* pretende apoyarse en la metodología SOLVE (*Stress, tobaccO, alcohoL and drugs, hiV/aids, violencE*); en las de mejora continua y ambientes laborales y organizacionales satisfactorios; en la participación social de las dependencias, instituciones y organizaciones involucradas en atender y gestionar aspectos psicosociales y emocionales; y en los diferentes ámbitos gubernamentales, a fin de brindar a los trabajadores y empleadores de México un alternativa para incrementar su bienestar emocional y desarrollo humano.

Así, dicho programa espera contribuir a formar en los trabajadores y empleadores mejores personas; a elevar las competencias de los trabajadores; a mejorar los climas laborales; a prevenir y atender

los factores psicosociales; a capacitar en el manejo emocional; a brindar capacitación a la gente adulta mayor; y a restituir la dignificación de quienes se ven afectados por algún trastorno de tipo emocional que exija atención y cuidados especiales.

Con lo anterior se pretende contribuir a la dignificación de los espacios productivos y a que los trabajadores de México, en general, y los que se encuentran en situación de vulnerabilidad, en particular, tengan una mayor calidad de vida, contribuyendo a crear en nuestro país una nueva cultura laboral.

FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2013), *Trabajo decente*. http://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm.

2. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), (2012), *Ley Federal del Trabajo*, artículo 2.

3. Idem.

4. Organización Internacional del Trabajo (OIT), (2012), *Metodología SOLVE*. Incorporando la salud a las políticas de salud y seguridad en el trabajo. 2013.

5. Voz Pro salud Mental, (2012), *Costo social de los Trastornos Mentales*.

6. Secretaría de Salud, Secretaría del Trabajo y previsión Social, (2011) *Lineamientos para la prevención y atención de las adicciones en el Ámbito Laboral Mexicano. Gobierno de México*.

7. Idem.

8. Idem.

9. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), (2013), *Economic, Enviromental and Social Statistics*.

10. Organización Mundial de la Salud (OMS), (2010), *Global recommendatios on physical activity for health*.

11. Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), (2012), Clínica del sueño. Facultad de Psicología.

12. Voz Pro Salud Mental, (2012), *Costo social de los Trastornos Mentales*.