

Salud mental y trabajo

Políticas de salud mental y la auto-imagen de los trabajadores

Fecha de recepción: 5 junio 2013

Fecha de aprobación: 15 julio 2013

Resumen: El presente estudio es un artículo a base del estudio realizado entre los años 2009-2010, que trató sobre el tema de la Salud Mental y Trabajo: vivencias y percepciones de situaciones de riesgo para la salud mental en trabajadores de una embotelladora de San Lorenzo. Se desarrolla un resumen de tipo teórico-exploratorio cuyo objetivo se enmarca en desarrollar un mapa conceptual que pueda apoyar posteriores investigaciones sobre percepción de situaciones de riesgo desde el punto de vista de los trabajadores.

Palabras claves: salud mental; trabajo; vivencia; percepción.

Resume: The present study is an articulated basis of a study between 2009-2010, which dealt with the issue of Mental Health and Work: experiences and perceptions of risk situations for mental health workers in a bottling San Lorenzo. It develops a summary of theoretical and exploratory type whose objective is part of developing a concept map that can support further research on risk perception of situations from the point of view of workers.

Keywords: mental health, labour, experience, perception.

Pablo César Chávez Vera

Licenciado en Psicología Clínica. Director de la revista «Tatarendy», de divulgación del psicoanálisis en Paraguay. Miembro de Ágape Psicoanalítico Paraguayo. Ha sido Profesor encargado de la cátedra de «Construcción de Paradigmas Psicológicos en Psicología Comunitaria» de la Facultad de Filosofía de la U.N.A. desde el 2010 hasta el 2012.



Introducción

En los estudios sobre el mundo del Trabajo están involucrando muchos esfuerzos e implican la combinación de abordajes de varias disciplinas para desentrañar las áreas de este vasto campo. El presente trabajo es el resumen de un estudio que es uno de esos esfuerzos y plantea el abordaje del campo interdisciplinario de la Salud Mental y el Trabajo desde la Psicología Clínica, a partir de una discusión teórica para identificar conceptos que orientan el trabajo de campo. El objetivo principal de la investigación en la que se basa este artículo fue el de identificar las percepciones y vivencias de los trabajadores de una empresa embotelladora sobre situaciones de riesgo para la salud mental relacionadas con el trabajo. Las razones principales de este artículo de base teórica se comprenden por la falta de desarrollo de este abordaje en este país, tanto académicamente como legalmente. Aunque se puede decir que el estudio de la presente temática aún se encuentra en sus inicios, las vivencias de sufrimiento de los trabajadores llaman a un serio entendimiento de la problemática.

El campo de Salud Mental y Trabajo se encuentra en desarrollo en el mundo, pero es en los últimos años en donde más que nunca se experimentan cambios. Actualmente, el mundo del trabajo experimenta una transformación radical caracterizada por la mundialización, las absorciones y fusiones, la creación de empresas conjuntas, la reubicación, la des-regulación, la privatización, la informatización, la proliferación de tecnologías, los ajustes estructurales, el redimensionamiento espacial, la subcontratación externa o tercerización; y el cambio de las economías planificadas por las llamadas por algunos «economías de mercado». Estas transformaciones y una reingeniería a nivel planetario han alterado la escala, la naturaleza, la localización, los medios y los procesos de producción y comunicación, así como la organización y las relaciones sociales en los lugares de trabajo. A principios del decenio de 1990, la introducción y proliferación de tecnología del tratamiento de la información y las comunicaciones, la biotecnología y la automatización del procesamiento de materiales, ha modificado, ampliando, reduciendo o cualificando y deteriorando, el esfuerzo humano y generando un crecimiento «eficiente» y la consiguiente reducción de empleos. Estas transformaciones a la vez: «...evidencian de forma más palpable una serie de factores que atentan contra la salud física y mental de los trabajadores y trabajadoras, como los aumentos de la jornada laboral, la intensificación del trabajo, la reducción del salario, la inestabilidad laboral». (PALTIEL, 1998).

El trabajo asalariado desde sus inicios ha tenido consecuencias para la salud en general y en la salud mental de sus trabajadores y esto es constatable en la historia (DEJOURS, 1990). Pero además de los efectos clásicos hay cambios actuales que merecen sumarse a los conocidos efectos de trabajo asalariado. Además, son varios los motivos que exigen prestar atención a los problemas de salud en el trabajo, y, principalmente, Salud Mental y Trabajo. Existe una gran cantidad de trabajadores en varios países cuyo mayor motivo de abandono de empleo se debe, según estimaciones, a problemas de salud mental. En Países Bajos, por ejemplo, *«los problemas de la tercera parte de los trabajadores diagnosticados cada año de incapacidad laboral están relacionados con salud mental. La mayor parte de los de este grupo, el 58%, se consideran relacionados con el trabajo»* (GRUNDEMANN, 1991). Junto con los problemas musculo-esqueléticos, los de la salud mental son responsables de alrededor de dos terceras partes de todas las bajas anuales de causa médica.

La salud mental es también un problema de envergadura en otros países. Según el Health and Safety Executive Booklet, *«se ha calculado que entre el 30 y 40% del absentismo por enfermedad en el Reino Unido puede atribuirse a alguna forma de enfermedad mental»* (ROSS, 1989). Se ha calculado además que, en ese país, uno de cada cinco miembros de la población activa sufre cada año de alguna forma de enfermedad mental. Resulta difícil precisar el número de días de trabajo perdido por esta causa. En el Reino Unido, *«se acepta una cifra certificada de noventa millones de horas de baja, es decir, 30 veces la cantidad perdida por conflictos sindicales»* (ROSS, 1989). Puede compararse con 8 millones de jornadas perdidas por alcoholismo y enfermedades relacionadas con el alcohol y con los 35 millones de jornadas perdidas por cardiopatía coronaria o accidente cerebro-vascular.

Se ha verificado que *«apenas existen sistemas de vigilancia internacionales o nacionales que permitan identificar los factores de riesgo, las consecuencias para la salud mental o los grupos de riesgo»* (HOURTMAN, 1998). En algunos países se dispone de datos sobre la distribución de los grupos profesionales en lo que concierne a los principales factores de riesgo. Al mismo tiempo, en algunos países se publicaron datos sobre resultados de salud mental en relación con grupos profesionales. Los que parecen *«especialmente propensos a abandonar por motivos de salud mental en los Países Bajos pertenecen al sector servicios, como el personal sanitario y los maestros, así como los empleados de la limpieza, amas de casa y trabajadores del transporte.»*(GRUNDEMANN, 1991). Pese a todo, existen numerosos indicios de que la salud mental, incluidos los criterios diagnósticos más vagos, es un problema importante que tiene altas consecuencias bio-psico-sociales.

Salud Mental y Trabajo en Latinoamérica y en Paraguay

En sociedades con un nivel de industrialización relativamente elevado, como la argentina o la brasileña, son más comunes entre los trabajadores las enfermedades causadas por la exposición a tóxicos fabriles, como el Berilio (KAZEMI, 1991). De igual manera, las lesiones provocadas por acciones mecánicas repetidas y esfuerzos son más comunes. Ello da la pauta de la presencia de una formación social con características distintas. En lo que al contexto latinoamericano respecta, podemos decir que presenta un cuadro de similitudes y diferencias con la realidad paraguaya. La formación económico social paraguaya es mayormente agraria con una incidencia creciente del sector terciario. La realidad latinoamericana presenta rasgos de mayor preeminencia del sector secundario, especialmente en algunos bolsones industriales fruto de la estrategia desarrollista de los 60.

En lo que a las diferencias refiere, se puede afirmar que debido a la escasa industrialización del Paraguay, incluso en comparación con el débil industrialismo latinoamericano, lleva a que los trabajadores paraguayos experimenten una situación radicalmente distinta a la de sus congéneres latinoamericanos, acostumbrados a tener al menos un gran foco industrial por país (Sao Paulo, Buenos Aires, Ciudad de México), y de igual manera, a una situación de salud distinta. (BLOOMFIELD, 1991).

De modo a contextualizar el momento del proceso de desarrollo del Campo de Salud Mental y Trabajo en Paraguay se establece un acercamiento con el Estado y cómo éste interviene en este ámbito. Para esto, la institución estatal se basa en un determinado marco normativo que determina su campo de acción.

Dentro del Ministerio de Justicia y Trabajo existe el Vice-Ministerio del Trabajo y Seguridad Social, a la vez dentro del Vice-Ministerio existe un departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional. La actividad de este departamento se encuentra regulada por el Reglamento General Técnico de Seguridad, Higiene y Medicina en el Trabajo que entra en vigencia con el decreto N° 14.390/92 del Ejecutivo. La única mención acerca de alguna actividad propiamente psicológica o relacionada con salud mental se encuentra en el **Art. 262°** sobre el examen médico admisional sobre la aplicación de un test psicológico elemental¹. Esto se plantea desde el punto de vista de la selección de personal.

1 Hoy en día ya se cuenta con el listado de Enfermedades Profesionales aprobado por el Poder Ejecutivo por el decreto **Nro. 5649/10** pero la realidad sigue siendo la misma, sólo se considera dentro de los trastornos mentales y del comportamiento el trastorno por estrés postraumático, y otras enfermedades que no están mencionadas en el listado pero puede corroborarse su existencia por medio de instrumentos científicos.

Dentro de lo que concierne a salud laboral propiamente dicha, el campo tampoco es muy alentador, a pesar de que existen varios intentos de trabajo conjunto entre diversas entidades del Estado, como I.P.S., pero el trabajo, según los responsables del departamento de Higiene y Seguridad Ocupacional no pudo llevarse a cabo aún por la excesiva burocracia interinstitucional existente. Las empresas que realizan estos exámenes admissionales, contratan los servicios de seguros privados y psicólogos para cumplir con este requisito. En general los exámenes admissionales cumplen tres funciones:

- Determinar el estado de salud del trabajador o la trabajadora.
- Verificar la existencia de algún antecedente genético que pueda desencadenar alguna enfermedad y del cual el trabajador no es consciente.
- Que la empresa deslinde responsabilidades sobre enfermedades que surjan en el local de trabajo.

Entre las investigaciones realizadas en la especialidad de Psicología Clínica de la Facultad de Filosofía de la Universidad Nacional de Asunción, de 139 tesinas presentadas desde el 2002 hasta el 2008; 17 tocan el campo de Salud Mental y Trabajo. De éstas, 11 tratan sobre el Síndrome de Burnout o Síndrome de Estrés Laboral Asistencial, todas desde la metodología cuantitativa, y sólo una en combinación con el enfoque cualitativo. Al observar estos estudios, se desprende que poco o nada aún se ha explorado, analizado y estudiado a profundidad acerca de la subjetividad de los trabajadores, sino que se han centrado en la presencia o no de ciertos síndromes a partir de instrumentos estandarizados de medición (Test), sobre todo para el Burnout, que reduce la problemática a la medición cuantitativa de indicadores pre-evaluados; por lo tanto justifica la necesidad de incorporar otra mirada sobre la relación Salud Mental y Trabajo, realizando estudios cualitativos exploratorios de corte transversal sobre las vivencias y percepciones de estos mismos trabajadores sobre factores de riesgo para su propia salud mental relacionados con el trabajo.

Planteamiento del problema

Según los indicadores de sufrimiento en el trabajo, Ferreira y Mendes (FERREIRA y MENDES, 1991) destacan que éste contiene varios elementos que influyen en la formación de la auto-imagen del trabajador que, a su vez, es razón de sufrimiento. Tales investigaciones revelan que situaciones de miedo y de tedio son responsables por la emergencia del sufrimiento, que se refleja en síntomas como la ansiedad e insatisfacción. Este autor apunta a la relación entre esos síntomas y la incoherencia entre el conteni-

do de la tarea y las aspiraciones de los trabajadores; la desestructuración de las relaciones psicoafectivas con los colegas; la despersonalización con relación al producto; frustraciones y adormecimiento intelectual. A pesar de existir todos estos indicadores de sufrimiento psíquico relacionados con el trabajo, se ve claramente una falta u omisión al abordar este campo dentro de la psicología clínica, tanto en su dimensión teórica, así como en la práctica clínica misma, específicamente en lo que se refiere a los efectos y a las consecuencias de las situaciones de riesgo para la salud mental del trabajador, más allá de los trastornos conductuales, consecuencia también de no conocer cómo éste percibe y vivencia las mismas, desde la subjetividad misma del trabajador.

En ese mismo sentido se percibe un vacío en la propia formación, así como en las investigaciones anteriores sobre el mundo subjetivo del trabajador. Se considera oportuno y necesario explorar este campo en Paraguay también, desde un contexto definido, entonces se plantea la pregunta: *¿Cómo perciben y vivencian los trabajadores las situaciones de riesgo para su salud mental relacionadas con el trabajo?* Pero para ello deberíamos primero explorar la legalidad interna conceptual que rige al mundo del trabajo, a la salud mental y a las vivencias y percepciones de los trabajadores como sujeto colectivo.

Salud Mental y Trabajo

El campo de la Salud Mental y Trabajo ha sido objeto de estudios que buscan, generalmente, responder sobre el qué, cómo y por qué la relación del hombre con sus tareas cotidianas puede poner en riesgo su salud física y mental. Más precisamente Christophe Dejours tratando de describir los objetivos de la Psicopatología del Trabajo plantea que tratándose, «...del trabajo, podríamos estar satisfechos con innumerables descripciones que se hicieron en el pasado sobre las exigencias de la fábrica, del taller o de las oficinas. Sin embargo, hablaremos como los demás de los trabajos públicos, de las fábricas, de las cadenas de montaje, de las industrias de proceso, de los telefonistas, etc., para descubrir ciertos sufrimientos que hasta ahora no fueron tenidos en cuenta por los especialistas en el «hombre en situación de trabajo». Más precisamente nosotros intentaremos descubrir aquello que, en el enfrentamiento del hombre con su tarea, pone en peligro su vida mental». (DEJOURS, 1990).

En la presente investigación se elaborará la discusión teórica al modo como lo hacen Minayo-Gómez y Thedim-Costa al respecto de la relación trabajo y salud sobre las influencias de las ciencias sociales, quienes constataron que «el campo de conocimiento denominado salud del trabajador, de la misma forma que otros campos de la salud colectiva, requiere de la mediación implícita o

explícita del cuerpo conceptual de las ciencias sociales y humanas. (MINAYO y THEDIM, 2003). Según Sato «*los nuevos problemas de salud del trabajador, se deben a viejas razones*» (SATO, 2002). Hay nuevas situaciones en el mundo del trabajo que aún están entretejidas por relaciones y prácticas antiguas de control del espacio organizacional, lo que torna el contexto de trabajo un «*mosaico en donde lo nuevo y lo viejo se entremezclan*». (SATO, 2002).

En la Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo (O.I.T. 1998) se deduce que los precursores de la (mala) salud mental son, en general, de carácter psicosocial y guardan relación con el contenido del trabajo, así como con las condiciones de trabajo y de empleo y con las relaciones (formales e informales) en el trabajo (STELLMAN, HOUTMAN y KOMPIER, 1998). Teniendo en cuenta que en Paraguay, las investigaciones existentes sobre el «hombre en situación de trabajo», aún deben alcanzar el punto del cual Dejours parte para hacer su crítica, lo que interesa en esta sección son justamente los objetivos de indagación que se traza partiendo desde la Psicopatología del Trabajo. Y en este sentido, ¿cómo es que los trabajadores resisten al sufrimiento teniendo en cuenta una serie de limitaciones sometidas a la organización del trabajo? La pregunta ya se enmarca dentro de la crítica sobre la *organización del trabajo*. En ese sentido, Dejours plantea que según la Psicopatología del Trabajo la organización del trabajo ya no es el resultado de una definición técnica, sino más bien como *relación social de trabajo* (STELLMAN, HOUTMAN y KOMPIER, 1998), que interviene específicamente en la cuestión de cómo debe ser realizado el trabajo. Esta afirmación se basa en que: «...*tanto los estudios psicopatológicos como los estudios ergonómicos nos indican que la organización prescrita del trabajo nunca es respetada en realidad y que en definitiva siempre resulta de un compromiso procedente de una negociación entre el colectivo de conducción y el colectivo de ejecución*» (STOKOLS, 1998).

Es en ese sentido de problematización; Daniel Stokols afirma que: «...*a efectos de este análisis, la salud en el trabajo se entiende en su sentido amplio, incluyendo en este concepto las diversas facetas del bienestar físico, mental y social del trabajador (Organización Mundial de la Salud 1948). Se examinan así muy diversos resultados de salud, como la satisfacción y el estado de ánimo del trabajador, la cohesión de los grupos de trabajo, la reducción del estrés, la prevención de las enfermedades y los accidentes, y los apoyos que puede prestar el entorno para la promoción de la salud en el lugar de trabajo*» (STOKOLS, 1998).

Por lo tanto, si el concepto de Salud Mental implica la auto-realización de las capacidades intelectuales y emocionales, el trabajo como actividad humana creadora se constituye en una dimensión que no puede ser obviada de los estudios bio-psico-sociales. Es decir, si se habla desde este concepto

de salud mental como un estado no sólo de ausencia de enfermedad, sino como un estado de bienestar físico, psíquico, social que incluye un estado de bienestar subjetivo, el trabajo ha sido definido de diferentes formas a lo largo de los tiempos y las culturas. La salud en el trabajo ha sido esencial en la conformación de sujetos sociales, sujetos colectivos, por eso es importante además el estudio de la conformación de la auto-imagen de los trabajadores como sujeto colectivo. Para eso es necesario comprender lo que los trabajadores dicen, y nos plantea como necesario comprender el discurso acerca de la salud mental y su relación con el trabajo desde los trabajadores mismos.

La vivencia del trabajo

Partimos de la afirmación de que las palabras no son simples palabras, sino que éstas están cargadas de contenido, por lo tanto al asumir una determinada definición de trabajo estamos asumiendo ciertas legalidades internas propias a determinadas coherencias, asumimos no sólo palabras, sino conceptos. Palabras que necesariamente ligan unas a otras como significantes llave. El sentido común se caracteriza por ser principalmente un conocimiento ocasional (GRAMSCI, 1978), esto significa que es un conocimiento que depende de la ocasión y puede contradecirse a sí mismo sin generarse mayores problemas; y que es disgregado, es un collage de conceptos todos utilizables de la misma forma con el único objetivo de explicar el mundo de forma provisoria, de una forma que posibilite actuar sobre él. Suponemos que todos estos conceptos, como lo afirma Antonio Gramsci (GRAMSCI, 1978), son conformaciones de unos determinados conformismos, de determinadas épocas y usos, el tiempo presente es vivido con conceptos que no pertenecen a su tiempo. A pesar de eso, existen conceptos que funcionan dentro del sentido común como significantes llave de una época determinada.

Como base de la ciencia antes de realizar cualquier afirmación, el objeto aparente ha de someterse a la rigurosidad propia de la unidad y coherencia, y proceder a la construcción del objeto de estudio. Para entender el objeto de estudio no con herramientas anacrónicas, lo primero que debemos hacer es dotar de un inventario a aquello que no tiene beneficio de él, contextualizar la legalidad interna que rige al concepto de trabajo. Es por eso que se nos presenta la necesidad de organizar las concepciones de trabajo existentes y su relación con la salud mental.

Ricardo Antunes en su ensayo «El caracol y su concha: ensayo sobre una nueva morfología del trabajo», menciona que desde los tiempos clásicos, *«el trabajo ha sido comprendido como expresión de vida y degradación, creación*

e infelicidad, actividad vital y esclavitud, felicidad social y servidumbre. Érgon y pónos, trabajo y fatiga. Momento de catarsis y vivencia de martirio» (ANTUNES, 2009), partiendo desde las obras de Hesíodo y Esquilo.

Desde los romanos el trabajo conserva su etimología, el trabajo se convirtió en *«tripaliare, origen de tripalium, instrumento de tortura, momento de castigo y sufrimiento. En contrapunto, el ocio se convirtió en parte del camino hacia la realización humana. Por un lado, el mito prometeico del trabajo, del otro, el ocio como liberación» (ANTUNES, 2009).* Este es el punto sobre el cual comienza su definición el Diccionario de Psicología dirigido por Friederich Dorsch donde *«Del latín Tripalium, el yugo de los animales de carga compuesto de barrotes» (DORSCH, 1991).* Precedente a la sociedad moderna, el pensamiento cristiano siguió con la controversia *«concibiendo el trabajo como martirio y salvación, seguro atajo al mundo celestial, camino hacia el paraíso. A fines de la Edad Media, con Santo Tomás de Aquino, el trabajo fue considerado como acto moral digno de honra y respeto» (ANTUNES, 2009).* Coherente con su visión escolástica aquí el martirio del trabajo es considerado como el pecado original, el sufrimiento necesario en esta tierra para luego poder acceder al paraíso. Es así que después de la instauración completa de la modernidad, en la sociedad actual*«... Weber, con su ética positiva del trabajo, reconfirió al oficio el camino a la salvación, celestial y terrena, fin mismo de vida. Así se sellaba, entonces, bajo la conducción del mundo de la mercancía y del dinero, el predominio del negocio (negar el ocio) que vino a sepultar el imperio del reposo, del descanso y la pereza» (ANTUNES, 2009).*

A través de Marx fue que el concepto de trabajo conoció su síntesis sublime: trabajar era necesidad eterna para mantener el metabolismo social entre humanidad y naturaleza; pero al mismo tiempo, bajo el imperio de la mercancía (y el fetiche), la actividad vital se metamorfoseaba en actividad impuesta, extrínseca y exterior, forzada y compulsiva. Es conocida su referencia al trabajo fabril: *«tan pronto como deja de existir una imposición física o de otro orden, se huye del trabajo como de una peste» (ANTUNES, 2009).* *Es común oír cosas como: «con un trabajo como este, cualquiera queda enfermo». Es que la idea de que el trabajo puede ser el causante del sufrimiento psíquico es obvia, visible a cara descubierta... (CODO y SORATO, 2004.* Esta parece ser la afirmación de la que parten en su artículo «Salud Mental y Trabajo: Una revisión sobre el Método» (CODO y SORATO, 2004) los psicólogos sociales Wanderley Codo y Lucia Helena Sorato, diciendo que: *«...de médico, de loco y de analista de salud mental en el trabajo, cada uno tiene un poco.*

A partir del recorrido histórico del concepto de trabajo podemos observar la vinculación existente entre los modos de trabajo y sus efectos en la subjetividad humana. Es por eso que se define el campo de la Salud Mental

y el Trabajo como un área interdisciplinar en donde el investigador puede servirse de varios saberes de las ciencias humanas e iniciar un estudio de este tipo. Es así que Dorsch al final en su Diccionario de Psicología va a definir al Trabajo ya desde el punto de vista de la psicología como, «*en general, actividad orientada hacia un fin (realización de una tarea), caracterizada por la acción corporal, mental, psíquica y sistemática que sirve para asegurar el sustento vital y para satisfacer las necesidades. El objetivo del trabajo requiere de una motivación específica (aplicación especial de la voluntad), requisitos cognitivos (anticipación del fin, que repercute sobre la totalidad del trabajo, ejerciendo una función reguladora) y planificación y control continuos (condiciones especiales tales como tiempo, medio ambiente, colaboradores, material, seguridad y otros elementos más). Todo trabajo puede considerarse como acto provisto con un contenido significativo individual y supraindividual, que debe distinguirse perfectamente, por ejemplo de los actos afectivos*». (DORSCH, 1991).

De estas afirmaciones se puede entender que, si se desea estudiar las percepciones y vivencias humanas en el ámbito laboral se presupone que éstas antes que nada son un producto social-histórico y que siendo producto de un proceso anterior, no se puede entenderlas por sí mismas, sino únicamente insertándolas en un proceso de conformación de relaciones intersubjetivas e históricas. Se puede comprender básicamente cómo ellas actúan, considerando que lo más importante es que esta producción no es una producción desde las ideas, sino una producción desde las relaciones que se establecen entre los seres humanos. Se comprende también que las percepciones y vivencias se dan en un campo limitado, delimitado por la relación inmediata entre personas y cosas, en el campo de las tareas cotidianas que median la relación entre ellos mismos y de estos con la naturaleza. Se parte del presupuesto de que el hombre es un ser social, y aunque sabemos que los hombres sin cuerpo no existen, tampoco la existencia del ser humano como ser humano es posible sin otros hombres, y es esta existencia y en esta existencia que el ser humano se conforma como hombre. El hombre al nacer ya encuentra una serie de relaciones construidas por otros hombres con el objetivo de asegurar la supervivencia. Es sobre este telón de fondo que determinado tipo de humanidad se forja y por ende también determinado tipo de psiquis humana. Si se quiere estudiar los riesgos vivenciados por los trabajadores no queda más alternativa que observar varios tipos de tareas cotidianas, que no permiten conceptos unilaterales, sino que como afirma William T. Singleton en su definición etimológica de la palabra «ergonomía» como estudio o la medida del trabajo, define al trabajo como, «...una actividad humana con un propósito; va más allá del concepto más limitado del trabajo como una actividad para obtener un beneficio económico, al incluir todas las actividades en las que el operador humano

sistemáticamente persigue un objetivo. Así, abarca los deportes y otras actividades del tiempo libre, las labores domésticas, como el cuidado de los niños o las labores del hogar, la educación y la formación, los servicios sociales y de salud, el control de los sistemas de ingeniería o la adaptación de los mismos, como sucede, por ejemplo, con un pasajero en un vehículo». (SINGLETON, 1998).

Vivencias y percepciones

Cuando se habla de vivencias se habla de una valoración subjetiva de un campo determinado de la experiencia humana, se habla de la vida cotidiana, una experiencia directa, de lo vivido (WARREN, 1990) y en este sentido, conciencia. Como afirma Antonio Gramsci: *«Todos son filósofos, aunque sea a su modo, inconscientemente, se puede decir entonces, que toda persona tiene una representación mental de su vida y de sus actos, más todavía si se habla de trabajo como producción y reproducción de la vida. Que incluso en la más simple manifestación de una actividad intelectual, el lenguaje, está contenida una determinada concepción de mundo»* (GRAMSCI, 1978). Las percepciones son el proceso de *«entrada en la conciencia de una impresión sensorial, llegada previamente a los centros nerviosos»* (DORSCH, 1991). Por regla general en el proceso perceptivo, las impresiones sensoriales no son vivenciadas como cualidades o intensidades aisladas, sino como un conjunto, como un todo conexionado. Estas impresiones en este sentido pueden ser internas o externas. Estos factores son los que permiten la comprensión del objeto y su significación, permiten concebirlo como una determinada clase de objetos. Por consiguiente se constituyen como elementos propios en la vivencia de la percepción.

Además de esto se puede tomar lo planteado por Vigotski en el sentido de ir más allá de las impresiones sensoriales: *«...que nosotros desde las formas de vida colectiva deducimos las funciones sociales. El desarrollo sigue no hacia la socialización, sino para la individualización de las funciones sociales (transformación de las relaciones sociales en funciones psicológicas...). Toda la psicología del colectivo en el desarrollo infantil está sobre nueva luz: generalmente preguntan cómo este o aquel niño se comporta en el colectivo. Nosotros preguntamos: cómo el colectivo crea en este o aquel niño las funciones superiores»* (VIGOTSKI, 1929).

¿Pero las funciones superiores no serían resultado de la maduración de instancias biológicas en el cerebro humano? Para Vigotski no sería tan fácilmente resuelta la cuestión planteando que: *«1) Es ridículo buscar centros especiales para las funciones psicológicas superiores o funciones supremas del córtex (lóbulos frontales, Pavlov); 2) Debe explicarlas, no con ligaciones internas orgánicas (regulación), sino de fuera (...); 3) Ellas no son estructuras naturales sino construcciones; 4) El principio básico de interacción de las funciones superiores del trabajo y*

de las funciones psíquicas superiores (de la personalidad) es social, del tipo interacción de funciones, que tomó el lugar de interacción entre personas» (VIGOTSKI, 1929).

No se puede explicar la conformación de la psiquis del trabajador tan sólo por la percepción de significados en el lugar de trabajo, esta psiquis ya viene conformada y profundamente enraizada como carga afectiva basada en modelos e identificaciones afectivas previas a las relaciones en el local de trabajo. Es así que el ser humano llega a la fábrica conformado como individuo con una determinada forma de ver el mundo, aunque disgregada y ocasional, que denominamos sentido común. Para Mauro Iasi este sentido común, comparte ciertas características generales de la conformación de la psiquis, y plantea que la primera forma de conciencia (la que todos comparten indistintamente) tiene ciertas características que se ponen de manifiesto al tratar de explicar «quiénes somos, de dónde venimos y a dónde vamos». (IASI, 2008).

La conciencia en su primera forma se conforma con algunas características esenciales según Mauro Iasi:

- La vivencia de relaciones que ya estaban preestablecidas como realidad dada.
- La percepción de la parte por el todo, donde lo que es vivido como realidad puntual se vuelve «la realidad» (ultra-generalización).
- Las relaciones pierden su carácter histórico y cultural percibiendo a estas como NATURALES, llevando a la afirmación de que «siempre fue así y siempre será».
- La satisfacción de las necesidades, sean de la sobrevivencia o del deseo, debe respetar la forma y la ocasión, que no son definidas por quien siente, sino por el otro que tiene el poder de determinar el cuándo y el cómo.
- Estas relaciones no permanecen externas, sino que se interiorizan como normas, valores y patrones de comportamiento, formando con el SÚPER YO un componente que el individuo ve como propio, como un auto-reclamo y no como una exigencia externa.
- En la lucha entre la satisfacción del deseo y la sobrevivencia, reprime o disloca sus deseos.
- El individuo se somete a las relaciones dadas e interioriza los valores como suyos, velando por su aplicación, desarrollo y reproducción.
- La historia individual es un correlato de la historia social y grupal pero para el individuo, tanto el inconsciente individual como el sentido co-

mún se presentan de manera contradictoria y poco clara para los sujetos. Así también que las percepciones y las vivencias como manera de expresar una conciencia, un sentido común, es asequible desde el lenguaje.

Factores de riesgo para la Salud Mental en el Trabajo

En nuestro recorrido también hay que prestar especial atención al bienestar afectivo: factores como la satisfacción en el trabajo, los estados de ánimos depresivos y la ansiedad. Los trastornos mentales más crónicos, secundarios a la exposición prolongada a factores estresantes y relacionados también, en mayor o menor medida, con trastornos de la personalidad, tienen una prevalencia mucho menor en la población activa. Estos problemas mentales crónicos tienen múltiples factores causales. En consecuencia, la responsabilidad de los factores de estrés profesional será solo parcial. También es un hecho el que los trabajadores con esos problemas crónicos tendrán grandes dificultades para conservar su empleo. Muchas de ellas están de baja o han abandonado su trabajo durante periodos muy largos, o incluso de forma permanente. Por tanto, estos problemas crónicos suelen estudiarse desde la perspectiva clínica.

Puesto que los estados de ánimo y los afectos, se estudian con tanta frecuencia en el campo profesional, se los tratará con mayor detalle. El bienestar afectivo se ha considerado tanto de forma bastante indiferenciada (distinguiendo sólo entre sentirse bien o sentirse mal) como teniendo en cuenta dos dimensiones, «placer» y «activación». De ese modo se puede preguntar; qué es lo que, en el trabajo, puede ser acusado como fuente de nocividad en la vida mental. El énfasis en el papel de la organización del trabajo, o sea, en los aspectos relacionados a la división del trabajo (contenido de la tarea; sistema jerárquico; relaciones interpersonales; modalidades de comando; relaciones de poder; cuestiones de responsabilidad, etc.), como potencializadores que ejercen efectos positivos o negativos sobre el funcionamiento psíquico (DEJOURS, 1990), plantea que en ciertas condiciones desfavorables al individuo, emerge un sufrimiento que puede ser atribuido al choque entre la historia individual del trabajador, sus deseos y necesidades y la organización del trabajo que los ignora. Para Dejours, las condiciones de trabajo, aspectos relacionados con el ambiente físico, químico, biológico; las condiciones de higiene, de seguridad y las características ergonómicas del puesto de trabajo descrito anteriormente, actúa en el nivel del funcionamiento psíquico.

Así, el centro de la cuestión no se reduce apenas a la presencia de problemas en el local de trabajo, más a la condición del trabajador en su relación con él, lo que le impide imprimir un significado personal a las caracterís-

ticas ambientales que le traen sufrimiento. Heloani y Capitaio entienden que: *«el sufrimiento, a su vez, es desdoblado: el punto de incidencia proveniente de acciones mecánicas, contenido ergonómico de la tarea, es el cuerpo y no el aparato mental; este último afectado por la insatisfacción propiciada por el contenido significativo de la tarea a ser ejecutada, transformada en un sufrimiento bien particular, cuyo blanco, antes de todo, es la subjetividad, o sea, la mente»*. (HELOANI y CAPITAO, 2009).

De esa forma el sufrimiento constituiría una manifestación natural de la permanencia del hombre en ambientes que le parezcan adversos.

En la enciclopedia de la O.I.T. (O.I.T. 1998) se conceptualiza al estrés en términos de la relación trabajo-persona. Desde este punto de vista, el estrés y los riesgos de problemas de salud aparecen cuando las exigencias del trabajo no se ajustan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador. Bajo este modelo, factores psicosociales asociados al trabajo (los denominados «estresores»), producen unas reacciones psicológicas, de comportamiento y físicas que pueden terminar por influir en la salud. Algunos modelos son centrados en los factores psicosociales y otros en la persona como causa del estrés. En esencia, este último sugiere que la mayoría de los estresores supondrá una amenaza para la mayoría de la gente; la mayor parte del tiempo con independencia de las circunstancias. La enciclopedia se centra más de esta forma en los modelos de estrés que se enfocan a reducir los factores de riesgo psicosociales, no así de la persona.

Los principales factores situacionales que dan lugar a estos desajustes pueden clasificarse de la siguiente manera (LEVI, en O.I.T. 1998):

Insuficiente carga cuantitativa: demasiado que hacer, presión de tiempo y flujo de trabajo repetitivo. Son en buena medida características de la tecnología de producción en serie y del trabajo de oficina basado en la rutina.

Insuficiente carga cualitativa: contenido demasiado limitado y monótono, falta de variación en el estímulo, falta de demandas a la creatividad o a la solución de problemas, y escasas oportunidades de interacción social. Parece que estos trabajos se van haciendo más frecuentes con una automatización que no se ha diseñado de manera óptima y con un mayor empleo de los ordenadores tanto en las oficinas como en los procesos de fabricación, aunque es posible que haya casos de lo contrario.

Conflictos de roles: todo el mundo tiene asignados varios roles a la vez, somos los superiores de unos y los subordinados de otros, somos hijos, padres, cónyuges, amigos y miembros de clubes o sindicatos. Es fácil que surjan conflictos entre los diversos papeles, y esos conflictos suelen propiciar la aparición del estrés, como cuando las exigencias del trabajo cho-

can con las de un progenitor o hijo enfermo, o cuando un supervisor se encuentra dividido entre la lealtad a sus superiores o a sus compañeros o subordinados.

Falta de control sobre la situación personal: es otra persona la que decide sobre qué es lo que hay que hacer, cuándo y cómo. Es lo que sucede en relación con el ritmo y los métodos de trabajo, cuando el trabajador carece de influencia, de control, de voz. O cuando hay incertidumbre o no existe una estructura evidente en la situación laboral.

Falta de apoyo social: por parte del jefe, en la casa o por parte de los compañeros de trabajo, o sea de las personas que mantienen un relacionamiento significativo.

Estresores físicos: Estos factores pueden influir en los trabajadores tanto física como químicamente, basta con recordar los efectos directos que tienen sobre el cerebro los disolventes orgánicos. Es posible también que efectos psicosociales secundarios tengan su origen en la molestia que producen los olores, luces deslumbrantes, los ruidos, temperaturas o grados de humedad extremos, esos efectos pueden derivarse asimismo de que el trabajador es consciente de que está expuesto a peligros químicos que ponen en riesgo su vida o a riesgos de accidente, o los sospecha o los teme.

Condiciones de vida en el trabajo y fuera de él: Suelen comportar una combinación de varias exposiciones. Esas exposiciones podrían superponerse unas a otras en relación de adicción o de sinergia. La gota que colmó el vaso podría ser entonces un factor bastante trivial, pero que se produce cuando ya se soporta una carga ambiental anterior bastante considerable.

Algunos de los estresores específicos de la industria merecen una atención especial, a saber, los que son característicos de:

- La tecnología de producción en serie.
- Los procesos de trabajo muy automatizados.
- El trabajo a turnos.

Tecnología de producción en serie: A lo largo del pasado siglo el trabajo experimentó un proceso de fragmentación, pasando de una actividad bien definida, con un producto final propio y reconocible, a una serie de subunidades limitadas y muy específicas, que parecen guardar poca relación con el producto final. El creciente tamaño de muchas unidades fabriles ha tenido como consecuencia a crear una larga cadena de mando entre la dirección y los trabajadores individuales, acentuándose la distancia entre los dos grupos. El trabajador se aleja a sí mismo del consumidor, pues los rápidos procesos de marketing, distribución y venta interponen muchas etapas

entre el productor y el consumidor. De esa manera, la producción en serie suele comportar no sólo una marcada fragmentación del proceso de trabajo, sino también una reducción del control que el trabajador puede ejercer sobre ese proceso. Ello se debe en parte a que la organización del trabajo, su contenido y su ritmo están determinados por el sistema de máquinas. Todos estos factores suelen tener como resultado monotonía, aislamiento social, falta de libertad y presión de tiempo, con posibles efectos a largo plazo sobre la salud y el bienestar. La producción en serie propicia además, la introducción del salario a destajo, en ese sentido cabe suponer que el deseo *–o la necesidad–* de ganar más puede en determinados momentos, inducir al individuo a trabajar más de lo que es bueno para su organismo y a ignorar los «avisos» mentales y físicos, como la sensación de cansancio, los problemas nerviosos y trastornos funcionales de diversos órganos o sistemas orgánicos. Otro posible efecto es que el trabajador, volcado sobre el objetivo de aumentar la producción y sus ingresos infrinja las normas de seguridad y con ello incrementa el riesgo de contraer una enfermedad profesional y de sufrir accidentes él mismo y a otras personas, como sucede a los conductores de camiones que cobran por servicio realizado.

Procesos de trabajos muy automatizados: En el trabajo automatizado las tareas repetitivas y manuales las realizan las máquinas, y a los trabajadores se les deja funciones que son prácticamente de supervisión, vigilancia y control. Este tipo de trabajo es por lo general bastante cualificado, no está regulado en detalle y el trabajador tiene libertad para moverse. En consecuencia la introducción de la automatización elimina muchos de los inconvenientes de la producción en serie, pero esto sólo sucede en fases en que el obrero está realmente ayudado por el ordenador y mantiene cierto control sobre sus servicios. En cambio, cuando las aptitudes y conocimientos del obrero pasan gradualmente al ordenador *–lo que es probable que ocurra cuando los que toman las decisiones son los economistas y especialistas en tecnología–* puede producirse un nuevo empobrecimiento del trabajo, con una reintroducción de la monotonía, el aislamiento social y la falta de control. Vigilar un proceso suele exigir una atención sostenida y una disposición para actuar en cualquier momento de un periodo caracterizado por la monotonía, lo que no se ajusta con la necesidad que tiene el cerebro de recibir una corriente continua de estímulos razonablemente variada para mantener el estado de alerta óptimo. Está bien documentado que la capacidad de detectar señales críticas desciende rápidamente incluso durante la primera media hora cuando el entorno es monótono. Ello puede incrementar la tensión inherente al conocimiento de que un despiste pasajero, incluso un pequeño error puede tener amplias y desastrosas consecuencias, tanto económicas como de otro tipo. Otros aspectos críticos

del control del proceso están relacionados con unas demandas muy especiales de las destrezas mentales. Los obreros trabajan con símbolos, con señales abstractas dispuestas en una serie de instrumentos y no están con el contacto real de su trabajo.

Trabajo a turnos: En el caso del trabajo a turnos, los cambios del ritmo biológico no coinciden necesariamente con las exigencias correspondientes al entorno, en estos casos el organismo puede «acelerarse», con lo que se produce una activación en un momento que el obrero necesita dormir, y en correspondencia se produce una desactivación durante la noche cuando es posible que tenga que trabajar y estar bien despierto. Se añade a ello otra nueva complicación, ya que las personas que trabajan a turnos suelen vivir en un entorno social que no está pensado para atender a sus necesidades. Por último, aunque no menos importante, hay que señalar que los trabajadores por turnos han de adaptarse muchas veces a cambios regulares o irregulares en la exigencia del entorno, como es el caso de los turnos rotatorios.

Percepciones y vivencias: Las vivencias de sufrimiento aparecen asociadas a la división y padronización de tareas con subutilización del potencial técnico y de la creatividad, rigidez jerárquica, con exceso de procedimientos burocráticos, injerencias políticas, centralización de informaciones, falta de participación en la toma de decisiones y no reconocimiento, poca perspectiva de crecimiento profesional.

Se puede mencionar aquí los Indicadores de sufrimiento en el trabajo, según Jayet, en el trabajo Ferreira y Mendes (FERREIRA y MENDES, 2001):

- Miedo físico relacionado a la fragilidad del cuerpo en cuanto expuesto a determinadas condiciones de trabajo.
- Miedo moral, que significa el miedo del juzgamiento de los otros y de no soportar la situación de presión y adversidad en la cual realiza la tarea.
- Tedio por desempeñar tareas poco valorizadas.
- Sobrecarga de trabajo, generando la impresión de que no se va a cumplir con las responsabilidades.
- Ininteligibilidad de las decisiones organizacionales, que genera falta de referencia de la realidad.
- Ambivalencia entre seguridad, rentabilidad y calidad.
- Conflictos entre valores individuales y organizacionales.
- Incertidumbre acerca del futuro de la organización y de su propio futuro.

- Pérdida del sentido del trabajo a partir de la no comprensión de la lógica de las decisiones, llevando a la desprofesionalización.
- Dudas sobre la utilidad social y profesional de su trabajo.
- Sentimiento de injusticia, reflejo de la ingratitud de la empresa y de las recompensas sin tener en cuenta las competencias.
- Falta de reconocimiento retratada en la ausencia de retribución financiera o moral y de no reconocimiento del mérito personal.
- Falta de confianza que produce la negación de los problemas, manifestada en un sentimiento de desorden, de culpabilidad y de vergüenza y de fatalidad para lidiar con las situaciones de trabajo.

Conclusiones

La teoría nos muestra que existe un sufrimiento en el relacionamiento del hombre con su tarea cotidiana, en especial en lo que se llama trabajo. Los autores exploran este malestar en sus diferentes facetas y nos muestran parte de investigaciones que en otros países ya rinden frutos empíricos.

La formación teórica de los psicólogos y su preparación como terapeutas no los prepara para identificar la relación existente entre este sufrimiento y el trabajo. Desde la psicología laboral se abordan las problemáticas del mundo del trabajo desde una perspectiva de manutención de la productividad, la preservación de la organización y no desde una perspectiva del bienestar del trabajador. Por otro lado, la psicología clínica enfatiza lo individual y su subjetivo del trabajador sin dar relevancia al mundo laboral. El desafío para la Psicología como ciencia, en especial la psicología clínica, será el de elaborar una nueva síntesis y poder incluir esta omisión o vacío notable en el abordaje de esta problemática. Esta problemática vigente y que solamente se puede superar con una concepción integral del ser humano como tal.

¿Cómo es que hacen los trabajadores para elaborar o suprimir estas vivencias de sufrimiento psíquico? Una de las formas es lo que se denomina naturalización del sufrimiento en el trabajo, que lleva a plantear que el trabajo nace con el sufrimiento, y que siempre fue así, llevando a la sentencia «siempre será así», por lo tanto la salida esperada a una realidad que es así desde siempre y que siempre será así, es la «adaptación» a las condiciones existentes por más sufrimiento que esto represente. Si estas manifestaciones son válidas en la mayoría de los casos estudiados, en Paraguay aún faltaría alentar investigaciones que nos brinden mayor información sobre la salud mental y el trabajo.

Bibliografía

- BÁEZ MOSQUEIRA, VÍCTOR (2009). Notas sobre seguridad social. Editorial Arandurã, CEEP-Geminal.
- DEJOURS, CRISTOPHE (1990). Trabajo y Desgaste Mental. Una contribución a la psicopatología del trabajo. Buenos Aires. Editorial Hvmánitas.
- DORSCH, FRIEDRICH (1991). Diccionario de Psicología. Editorial Herder S.A. 6ta. Edición.
- ELÍAS, NORBERT (1996). «A sociedade dos individuos». Ed. Zahar. Rio de Janeiro.
- FREUD, SIGMUND (1955). «Compendio del Psicoanálisis». En Obras Completas. Tomo XXI. Santiago Rueda Editores. Buenos Aires.
- GRAMSCI, A. (1978). Concepción Dialéctica de la Historia. Civilización Brasileira. Rio de Janeiro.
- IASI, MAURO (2008). «Proceso de consciencia». Ed. Arandurã, CEEP-Geminal. Asunción.
- LIPP, M.E.N. (1996). Stress: conceitos basicos. M.E.N. Lipp (org). Pesquisas sobre stress no Brasil: saúde, ocupações e grupos de risco. Editorial Papirus.
- LEVI, LENNART.(1998). Factores Psicosociales, Estrés y Salud. En O.I.T. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Mager Stellman, Jeanne PhD. Ed. 3ra. edición. Chantal Dufresne. Barcelona.
- O.I.T. (2009). Programa Nacional de Trabajo Decente para Paraguay. Acuerdo Tripartito. Asunción, Febrero de 2009.
- O.I.T. (1998). Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Mager Stellman, Jeanne PhD. Ed. Chantal Dufresne. 3ra. edición. Barcelona.
- OMS (2001). Informe sobre la salud en el mundo. Salud mental: nuevos conocimientos, nuevas esperanzas. París.
- PÉREZ GILBERT, M.A. (2006). Saúde Mental e Trabalho: Um estudo fenomenológico com psicólogos organizacionais. Disertación de Masterado en Psicología Clínica. Campinas, Brasil. PUC.
- PALTIEL, FRED A. (1998). Trabajo y Trabajadores. En O.I.T. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Mager Stellman, Jeanne PhD. Ed. Chantal Dufresne. 3ra. edición. Barcelona.
- PNUD (2007). Informe sobre el Desarrollo Humano 2007-2008. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo-PNUD. Madrid.
- ROSS, D.S. (1989). Mental health at work. Occup Health Safety 19 (3):12. En O.I.T Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Mager Stellman, Jeanne PhD. (Ed.). Ed. Chantal Dufresne, 3ra. edición. Barcelona.
- POSTER, MARK (1979). «Teoría crítica de la familia». Ed. Zahar. Río de Janeiro.
- SAMPIERI, ROBERTO HERNÁNDEZ Y OTROS (2008). «Metodología de la investigación». Ed. McGraw Hill. 4ta ed. México.
- SINGLETON, William T. (1998). «Naturaleza y objetivos de la Ergonomía». En O.I.T. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Mager Stellman, Jeanne PhD. Ed. Chantal Dufresne. 3ra. edición. Barcelona.

STOKOLS, Daniel.(1998) «Diseño del entorno». En OIT Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo». Mager Stellman, Jeanne PhD. Ed. Chantal Dufresne. 3ra. edición. Barcelona.

En Línea

ABRAHÃO J.I., PINHO D. L. M., As transformações do trabalho e desafios teóricos-metodológicos da ergonomia. *Estudos de Psicologia*, 7 (Nro Especial): 4552, 2002[recuperado el 2009-11-17], pp. 45-52 . Disponible en: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2002000300006&lng=en&nrm=iso>

ANTUNES, RICARDO. El caracol y su concha: Ensayo sobre la nueva morfología del trabajo. III Conferencia Internacional La Obra de Carlos Marx y los desafíos del Siglo XXI.[recuperado el 6/10/09]. Disponible en: http://www.nodo50.org/cubasigloXXI/congreso06/conf3_antunes.pdf.

CODO, WANDERLEY Y SORATO, LUCÍA HELENA. «Salud Mental y Trabajo: una revisión sobre el método» [citado el 10-10-09]. Disponible en: <http://books.google.com.py/books?id=xbnzIAPBqUUC&pg=PA121&dq=Salud+Mental+y+Trabajo:+una+revisi%C3%B3n+sobre+el+m%C3%A9todo>

EATON, WW, JC ANTHONY, W MANDEL, R GARRISON. Occupations and the prevalence of major depressive disorder. *J Occup Med* 32(111):1079-1087.1990. En O.I.T Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

FERREIRA, MÁRIO CÉSAR Y MENDES, ANA MAGNÓLIA. «Só de pensar em vir trabalhar, já fico de mau humor»: atividade de atendimento ao público e prazer-sofrimento no trabalho. *Estud. psicol. (Natal)* [online]. 2001, vol.6, n.1 [recuperado 2009-11-16], pp. 93-104 . Disponible en: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-294X2001000100010&lng=en&nrm=iso>.

GLINA, DÉBORA MIRIAM RAAB; ROCHA, LYS ESTHER; BATISTA, MARIA LUCIA E MENDONCA, MARIA GORETTI VIEIRA. Saúde mental e trabalho: uma reflexão sobre o nexa com o trabalho e o diagnóstico, com base na prática. *Cad. Saúde Pública* [online]. 2001, vol.17, n.3 [citado 2009-06-01], pp. 607-616 . Disponible en: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2001000300015&lng=pt&nrm=iso>.

GRÜNDEMANN, RWM, ID NIJBOER, AJM SCHELLART.. The Work-Relatedness of Drop-Out from Work for Medical Reasons. La Haya: Ministerio de Asuntos Sociales y Trabajo. En. O.I.T. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. Mager Stellman, Jeanne PhD. Ed. 3ra edición Chantal Dufresne, Barcelona. 1998

GUIMARÃES, L.A.M.; CARDOSO, W.L.C.D.; GRUBITS, Y MARTINS D. A. Prevalencia de Transtornos Mentais nos Ambientes de Trabalho. En L.A.M. Guimarães y S. Grubits (Org) Serie Saude Mental e Trabalho. Casa Do Psicologo.

HELOANI, JOSÉ ROBERTO Y CAPITAO, CLÁUDIO GARCIA. Saúde mental e psicologia do trabalho. *São Paulo Perspec.* [en línea]. 2003, vol.17, n.2 [citado 2009-10-01], pp. 102-108 . Disponible en:<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-88392003000200011&lng=en&nrm=iso>.

HOUTMAN, IRENE L.D., KOMPIER, MICHEL A.J. Trabajo y Salud Mental. En O.I.T. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Mager Stellman, Jeanne PhD. Ed. 3ra. edición. Chantal Dufresne, Barcelona. 1998.

- JACQUES, MARIA DA GRAÇA CORRÊA. Abordagens teórico-metodológicas em saúde/doença mental & trabalho. *Psicol. Soc.* [online]. 2003, vol.15, n.1 [citado 2009-06-01], pp. 97-116 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822003000100006&lng=pt&nrm=iso>
- Ley Nro 213- Que establece el Código del Trabajo. Gaceta Oficial de la República del Paraguay Nro 105 BIS. Gabinete Civil de la Presidencia. Asunción, 29 de octubre de 1993.[en línea] Global Legal Information Network. (s.d.). Recuperado Noviembre 16, 2009, a partir de <http://www.glin.gov/view.action?glinID=42832>.
- Ley Nro 496.-Que modifica, amplía y deroga artículos de la Ley 213/93, Código del Trabajo. Gaceta Oficial de la República del Paraguay Nro 97 BIS. Asunción, 25 de agosto de 1995. [en línea], Global Legal Information Network. (s.d.). Recuperado Noviembre 16, 2009, a partir de <http://www.glin.gov/view.action?glinID=48895>.
- MERLO, A.R.C., JACQUES M.G.C., HOEFEL M.G.L. Trabalho de grupo com portadores de LER/DORT: relato de experiência. *Psicologia, Reflexão e Crítica* 14 (1):253258.[citado el 10-10-09].Disponible en: <<http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=18814121>. 2001>.
- PALACIOS, MARISA; DUARTE, FRANCISCO E CAMARA, VOLNEY DE MAGALHÃES. Trabalho e sofrimento psíquico de caixas de agências bancárias na cidade do Rio de Janeiro. *Cad. Saúde Pública* [online]. 2002, vol.18, n.3 [citado 2009-06-01], pp. 843-851 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2002000300033&lng=pt&nrm=iso>.
- PASCHOAL T, TAMAYO A. Validação da escala do estresse no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*. 2004 9(1):45-52 - [en línea]. Recuperado Noviembre 16, 2009, a partir de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X2004000100006&script=sci_arttext.
- SARRIERA, J.C., MOREIRA, M.C., ROCHA, K.B., DUSO, R.,PRIKLADNICH, S.,Paradigmas en Psicología: comprensões acerca da saúde e dos estudos epidemiológicos. *Psicologia e Sociedade*, (2): 88100, 2003.
- SATO, L. Saude e Controle no Trabalho: feições de um antigo problema. In : M.G. Jacques y W. Codo (Org) Saude Mental & Trabalho: Leituras.
- SELIGMANN-SILVA, Edith. Saúde mental e automação: a propósito de um estudo de caso no setor ferroviário. *Cad. Saúde Pública* [online]. 1997, vol.13, suppl.2 [citado 2009-06-01], pp. S95-S109 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X1997000600009&lng=pt&nrm=iso>.
- VIGOTSKI, Lev S.. Manuscrito de 1929. *Educ. Soc.* [online]. 2000, vol.21, n.71 [citado 2009-11-17], pp. 21-44 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302000000200002&lng=en&nrm=iso>.