

Work organization types, the information and communication technologies. Past and current occupational health impacts

Formas de organización del trabajo y las tecnologías de la comunicación. Pasado y actualidad de los impactos en la salud

Morales Nápoles Elia¹  <https://orcid.org/0000-0002-1924-4246>

¹ Universidad Nacional Autónoma de México

Dirección (autor principal): 6 Allée du Niger B42331000 TOULOUSE, France

Correo electrónico de contacto: elibaza423@hotmail.fr

Fecha de envío: 09-abr-2022

Fecha de aprobación: 18-mayo-2022

Abstract

Introduction: Production models and administrative transformation systems that emerged in past decades are described. Disorders associated with this type of work organization (WOT) and the appearance of Karoshi and Karojisatsu disorders are reported. The technological advances (ICTs) and WOT innovations have modified old risks and favored new ones. Current administrative policies and health risk factors are highlighted. The legal consequences of institutional moral harassment, suicides, and precarious work are informed. Teleworking is included, providing for permanent Post-Covid-19 employment.

Objective: Warn the emergence of possible new risks, the recycling of already known disorders related to the rise of ICT, and the innovations of the FOT and administrative policies.

Methods: Deductive-inductive analysis, literature review, indirect observation.

Conclusion: Reviewing the transformations of the world of work would be useful to identify past risks that are recycled, new risks, and potential ones. The whole and interdisciplinary approach would be useful to advance important preventive actions.

Keywords: work organizational forms, damage to health, ICT, teleworking

Resumen

Introducción: Se describen modelos de producción y sistemas de transformación administrativa surgidos en décadas pasadas. Se informa de trastornos asociados con ese tipo de organización del trabajo (FOT) y la aparición de los fenómenos de karoshi y karojisatsu. Se destaca la participación de los avances tecnológicos (TICs) en las subsecuentes innovaciones de las FOT, políticas administrativas y en los factores de riesgos para la salud. Se consignan consecuencias jurídicas de acoso moral institucional, suicidios y la precarización laboral. Se aborda el teletrabajo previendo su uso permanente Post-Covid-19.

Objetivo: Advertir la irrupción de posibles nuevos riesgos, el reciclaje de trastornos ya conocidos relacionados con auge de las TICs, las renovaciones de las FOT y las políticas administrativas.

Métodos: Análisis deductivo-inductivo, revisión bibliográfica, observación indirecta.

Conclusión: Conviene revisar las transformaciones del mundo del trabajo, analizar los riesgos pasados, presentes y potenciales con un enfoque integral e interdisciplinario, para avanzar en acciones preventivas trascendentes.

Palabras Clave: Formas de organización, TICs, Psicosocial, Teletrabajo.

INTRODUCCIÓN

Desde hace varias décadas se identificaron alteraciones en la salud de los trabajadores derivadas de las formas de organización del trabajo (FOT), de modelos y sistemas de transformación administrativa aplicadas bajo lineamientos de la economía de mercado. Las características de las condiciones, organización del trabajo y su administración son aspectos fundamentales para el desempeño de las tareas, esto garantizaría ambientes saludables como lo proponen OMS y OPS (2010).

El arribo de las técnicas de la información y comunicación (TICs) trajeron consigo tanto ventajas como desventajas para el bienestar de las personas. Las innovaciones en ambas áreas, tan estrechamente ligadas, y el auge del teletrabajo a partir de la pandemia por Covid-19, también han renovado antiguos riesgos y propiciado otros nuevos, en particular de índole psicosocial, con repercusiones nocivas para la salud y bienestar de los trabajadores (Agius et al., 2015; E-OSHA, 2015).

Ensayos

Se citan los conocidos fenómenos Karoshi, Karojisatsu y actuales casos de suicidio ante acoso administrativo (Arrigioni, 2019; Furuya, 2007). Se expone la investigación de Valeyre (2006) que informa sobre el índice significativo de ansiedad, irritabilidad, insomnio y estrés en los trabajadores, al comparar las formas de organización y condiciones de trabajo de modelos como: Aprendizaje (labelled the learning), Lean Production, Taylorista y de Estructura Simple. Los resultados muestran a Lean Production con la mayor proporción de amenazas a la salud (66%) y con menor índice los modelos de Aprendizaje (53%) y Estructura Simple (51%).

Andriessen et al. (2006) señalaban el creciente interés por estudiar las entonces nuevas formas de trabajo, como el escenario virtual laboral y su movilidad; el trabajo nómada y el desplazado (détaché). Actualmente, el concepto de teletrabajo presenta modalidades como el colectivo (coworking), donde varias personas y empresas coinciden en un espacio, sea físico o virtual.

Se reconocen las ventajas de esas innovaciones para el empleado al proporcionarle autonomía, poder organizar su tiempo y facilitarle las tareas dada la característica de realizar el trabajo en cualquier lugar y momento, favorable también para precarizarlo (ILO, 2019, 2021; Fort & et al. 2018). Las organizaciones se benefician igualmente al obtener mayor productividad, al reducir costos de instalaciones y otros gastos (Eurofound & ILO, 2017).

Vendramin (2007) señala la contribución de las técnicas de la información y comunicación (TICs) en acrecentar la intensidad y carga de trabajo. La autora identifica como “los principales factores de presión sobre el ritmo de trabajo: la falta de personal (35%), imperativos y demoras impuestas por el cliente (35%), presiones de superiores (21%) y (17%) las condiciones materiales de la tarea” (p.13, 20).

Las tendencias apuntaban a un aumento de ciberacoso, tencnoestrés, tecnoadicción, nomofobia en el uso de las TICs (Brosnan, 1998; Craig, 1984). Ahora, se alerta sobre la potencial aparición de nuevos riesgos, especialmente psicosociales, asociados con la digitalización; de tal manera que para 2025 en el mundo del trabajo se habrán modificado equipos, herramientas y los escenarios laborales (E-OSHA, 2018); lo cual ejercerá cambios en la cultura laboral y la vida de las personas.

El objetivo de esta comunicación es subrayar la vigencia de los riesgos y daños a la salud relacionados con las formas de organización del trabajo anteriores al auge de las TICs, destacar su influencia en las actuales FOT, sus políticas administrativas y de empleo en la salud de los trabajadores, con los propósitos de:

- Reconocer su reedición y los potenciales nuevos riesgos.
- Destacar el creciente avance de las TICs y del actual teletrabajo
- Advertir la participación de factores socioeconómicos y jurídicos en la FOT y condiciones de empleo de las TICs.
- Destacar la necesidad de un enfoque multidisciplinario e integral de la SST.

Antecedentes

En la década de los 80s, por la crisis financiera se buscó reactivar la economía a través de aplicar diversas formas administrativas para favorecer el empleo, la productividad y la competitividad de las empresas. Eso llevó a flexibilizar las relaciones de trabajo; esto es, realizar ajustes a las normas jurídicas laborales y reglamentos que impedían absorber la oferta de mano de obra, por la rigidez con la cual se fijaban salarios y condiciones de trabajo derivadas de políticas socioeconómicas vigentes.

La flexibilización originalmente, se planteaba como una medida temporal con el fin de generar empleos y evitar el cierre de fuentes de trabajo (Lagos Weber, 1995), como sucedió con el teletrabajo en las etapas Covid-19 y post-Covid; del cual, se prevé su permanencia e incremento en distintas partes del mundo.

Conceptos de Condiciones, Organización del Trabajo y Administración

La OIT en 2009 definía las condiciones de trabajo, como “... el conjunto de factores que determinan la situación en la cual el trabajador/a realiza sus tareas, entre las cuales se incluye el horario, la organización y contenido del trabajo y medidas de bienestar social” (Rodríguez, 2009, p. 29). En México, la Ley Federal del Trabajo estipula condiciones generales de trabajo en el título tercero como son: el salario, la jornada de trabajo, días de descanso, entre otras (Congreso de la Unión, 2021).

Ensayos

Para Carayon et al.,(2000), la organización del trabajo (OT) es el modo como el trabajo se estructura, procesa y es supervisado; en ella se encuentran: “estilo de administración, naturaleza del producto o servicios; características de la fuerza de trabajo, nivel, tipo de tecnología y condiciones del mercado” (p. 649).

El Instituto Nacional de Higiene y Seguridad Ocupacional de los Estados Unidos de Norteamérica (NIOSH) considera que la OT se ocupa de la programación de los horarios, turnos de trabajo y descansos; del diseño del puesto, los aspectos interpersonales, perspectivas de carrera, estilo de administración y características de la organización. Se incluyen factores externos, como el marco jurídico y económico (NIOSH, 2002).

Wilson et al. (2004) plantean el término organizaciones de trabajo saludables como una extensión lógica del concepto organización del trabajo (OT), las cuales tendían en cuenta: el índice de estrés laboral, las características de los sistemas de trabajo de alta ejecución, los factores culturales y el clima organizacional. La Organización Mundial de la Salud y la Organización Panamericana de la Salud (OMS /OPS, 2010) establecen como ambiente de trabajo saludable aquel: “... en el que los trabajadores y los empleadores colaboran en el uso de un proceso de mejora continua para proteger la salud, seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y la sostenibilidad del lugar de trabajo...” (p. 90).

Aries (2010) plantea modelos alternativos; aunque, la OIT declara: “El cambiante mundo del trabajo también se ha caracterizado por un alejamiento de la formalidad del empleo permanente” (ILO, 2019, p.50). Esto enuncia las distintas variedades de su precarización posterior.

Modelos y Sistemas de Transformación Administrativa.

Desde fines del siglo XX la lógica del mercado tomó mayor fuerza en una economía neoliberal mundializada, donde las empresas enfrentaban una competencia cada día más exacerbada, que imponía la necesidad de una acelerada reactividad de procesos de trabajo para satisfacer las demandas del mercado. Para ello, en organizaciones empresariales se acentuó el interés por aplicar distintos modelos de innovación con el propósito incrementar la productividad, disminuir costos y ganar mercados; esto también ha implicado riesgos para la salud de los trabajadores (Carré et al.,2011).

En la búsqueda de optimizar el desempeño, base fundamental de la productividad y el éxito comercial, en la segunda parte del siglo pasado se desarrollaron distintas fórmulas como: Gestión de Calidad Total, Justo a Tiempo, Mejora Continua, Kaizen y otras consideradas como estilos de administración de corte neoliberal. Entre ellas destacan Lean Production y Lean Management. (Ballé et al., 2016; Liker, 2003; Masaaki, 1986).

- **Lean Production-Manufacturing y Lean Management.** Este modelo se originó en la planta automotriz Toyota apoyándose en la automatización y el concepto de justo a tiempo, con el fin de evitar al máximo el desperdicio y tener un costo mínimo en la producción de manufacturas. Lean management específicamente se enfoca hacia la perspectiva de adelgazar la administración y la importancia de dar el mejor servicio al cliente. Bajo este patrón se encuentran los procesos de reducción de personal para abatir costos, (dowstzing); o bien, eliminar actividades que no agreguen valor a los procesos (rightsizing); como también la subcontratación del personal (outsourcing) y la Reingeniería, todos estos considerados como sistemas de transformación administrativa.
- **El Método Kaizen.** Se ha empleado para el logro de la mejora continua bajo el principio de: “hoy hacerlo mejor que ayer y mañana mejor que hoy”. Este procedimiento se articula con Lean Managment como estrategia empresarial de innovación encomiada mundialmente para el éxito de las empresas. La fórmula Kaizen se considera una filosofía de vida en el trabajo basada en 5 puntos (5S, que vienen de sus términos en japonés):
 - **Clasificar, desechar (SEIRI);** esto es, distinguir entre lo necesario y lo que no lo es.
 - **El orden (SEITON).** Lugar para cada cosa y cada cosa en su lugar.

Ensayos

- **Limpieza (SEISO).** Cambiar la perspectiva de limpiar por evitar ensuciar.
- La normalización o sistematización (SEIKETSU). Todo igual y siempre.
- **La autodisciplina (SHITSUKE).** Representa que el empleado acate las normas establecidas y acordadas por la empresa. Demanda de las personas un comportamiento auto-controlado de respeto para sí mismo y hacia la compañía.

Este método plantea la necesidad de vencer las resistencias de los empleados para seguir sus lineamientos. Sin duda, es positivo el propósito de buscar la superación del ser humano en todos los órdenes de la vida, y el beneficio de la constancia para lograr sus metas. Sin embargo, las consecuencias no han sido tan halagüeñas como se esperarían para la calidad de vida y salud psicofísica de los empleados, al registrarse los fenómenos de Karoshi, Karojisatsu en relación con las formas administrativas adoptadas en países como Japón y Francia (Der-Shin, 2012).

Formas de Organización del Trabajo y Efectos Psicosociales

Si bien es cierto, las causas de la inestabilidad psicológica son multifactoriales y complejas, no se puede ignorar la participación de las (FOT) y las políticas administrativas antes descritas en la prevalencia del estrés, la fatiga crónica, la depresión, incluyendo suicidios e intentos dentro de la psicopatología laboral.

La OIT (2016) señala a la organización, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales como determinantes de estrés que afecta tanto a países industrializados como emergentes. Además, considera como factores de riesgo psicosocial laboral las acciones derivadas de las formas modernas de organizarlo y los modelos de administración impuestos para adaptarse a las exigencias de la economía de mercado (ILO, 2016).

En la investigación de Valeyre (2006) se compararon las condiciones de trabajo y la salud que presentaban trabajadores europeos de distintas empresas. Las formas de organización del trabajo las definió y clasificó en:

De Aprendizaje (labelled the learning)

Es una combinación del sistemas socio-técnico sueco y el de administración de la calidad estadounidense. En este tipo de organización, los empleados ejercen importante autonomía y asumen autocontrol sobre la calidad de su trabajo; con frecuencia encuentran condiciones de aprendizaje y soluciones ante problemas imprevistos.

Lean Production

Se conoce como “Sistema Toyota”, consiste en la rotación de tareas o polivalencia, respeto a las normas precisas de calidad y calidad total. Aunque los trabajadores cuentan también con situaciones de aprendizaje para solucionar problemas inesperados, ellos tienen menos margen de autonomía y se someten a múltiples apremios de ritmos de trabajo.

La Taylorista

Este modelo implica el estilo de tiempos y movimientos, tareas repetitivas, monótonas, de pobre contenido cognoscitivo que impone seguir normas precisas de calidad y con mínima autonomía del trabajador.

Estructura Simple

Se caracteriza por escasa difusión del trabajo en equipo y de rotación de tareas. El trabajo no es apremiante en sus ritmos pero es relativamente monótono. Se presenta una débil formalización de procedimientos y el control se efectúa mediante la supervisión directa sobre los trabajadores.

De acuerdo al tipo de organización se compararon 3 aspectos: a. Las condiciones físicas del trabajo. b. El horario y la presión de tiempo. c. Los riesgos y efectos nocivos sobre la salud.

Los resultados mostraron que el tipo de organización lean production presentó la mayor proporción de percepción de amenazas a la salud (66%) seguida de la taylorista (63%). Las de menor porcentaje fueron: aprendizaje (53%) y de estructura simple (51%). Los trastornos correspondieron a estrés, ansiedad, insomnio e irritabilidad.

De acuerdo con los resultados de la regresión logística, ... “la organización de aprendizaje alcanzó un indicador de daño a la salud de 0.73 odd ratios, mientras que para lean production fue de 1.24 odd ratios. En cuanto a riesgos para la salud y seguridad en el trabajo, la organización del

Ensayos

tipo aprendizaje obtuvo 0.70 y lean production registró 1,23 odd ratios” (p 33, 38).

De esta comparación se concluye que las condiciones y salud en el trabajo son diferentes en las nuevas formas de organización del trabajo, siendo Lean Production la que registró mayores referencias de alteraciones en la salud, seguida por la Taylorista. Al presente, se continúa identificando el ciberacoso, tecnoadicción, nomofobia y tencnoestrés (Brosnan, 1998; Craig, 1984; ILO, 2018).

Asimismo, se habla de las oportunidades, retos para la salud y seguridad en el trabajo que representan la digitalización y los usos de las plataformas en el futuro. Se alerta acerca de nuevos riesgos, en particular de naturaleza psicosocial. Se destaca la necesidad de aplicar la multidisciplina incluyendo las áreas psicosociales y económicas (ILO, 2019).

Daños a la salud y Consecuencias Judiciales de Políticas Administrativas

Las consecuencias para la salud ligadas a estas formas de trabajo han sido ampliamente abordadas en la literatura, entre ellas la fatiga crónica, el desgaste profesional (burnout), la depresión reactiva, el síndrome de acoso psicológico, estrés e incluso suicidios (OMS, 2006).

Estrés

Reportes en 2004, informe de la OMS en 2008 sobre el estrés explicaron su asociación con trastornos musculares y digestivos; alteraciones en funciones cognitivas como la dificultad para reflexionar, dar solución lógica a los problemas y en la toma de decisiones. Se registraron trastornos de angustia, depresión y conductas disfuncionales en los trabajadores de países en desarrollo (Houtman et al., 2008; Stavroula et al., 2004).

Una agencia del gobierno francés reveló en dos informes (2008-2009) que, entre el 40% y 45 % de las personas señalaban a la organización del trabajo como una de las causas más frecuentes de su estrés y el 41 % se debía a los cambios administrativos. Las exigencias de los empleados sobre el salario eran circunstancia de agobio para el 31% de los ejecutivos; mientras que para los empleados los motivos de estrés fueron el bajo nivel de remuneración, la carga de trabajo, las relaciones con superiores y compañeros. La situación socioeconómica de la empresa también fue señalada por el personal como elemento de incertidumbre acerca de su futuro laboral en ella (ANACT/CSA, 2009).

Con enfoque similar, ya se planteaban como factores de riesgo psicosocial los cambios de políticas administrativas, la inseguridad en el puesto, descompensaciones salariales, frecuencia de despidos; demandas o inconformidades gremiales (Morales, 1986; Morales, 1999). En la actualidad, habría de analizarse el impacto en el ámbito laboral de fenómenos naturales como las pandemias, terremotos o eventos ecológicos; asimismo, sucesos como crisis socioeconómicas y actos de violencia que provoquen terror en la población y en consecuencia involucra al mundo del trabajo.

Numerosos estudios internacionales señalan la participación de factores psicosociales en el origen de enfermedades cardiovasculares y su relación con el estrés. La fuerte demanda en el trabajo se menciona como un factor de riesgo de hipertensión arterial y de alteraciones isquémicas (Kivimaki et al., 2006).

Dares Analyses en su encuesta de 2010 reveló que el 68 % de los problemas crónicos correspondían a estrés, 30 % a respuestas de ansiedad, 26 % a molestias de espalda y 24 % a cefaleas o migrañas. Otros datos consignan denuncias del personal por demanda excesiva de trabajo en un 22.6 %. Se destaca el hecho, de la menor afectación de los trabajadores de pequeñas y medianas empresas comparados con los de grandes organizaciones.

El estrés estudiado en sus distintos conceptos por diversos autores, desde Selye (1975) y Frankenhaeuser (1984), hasta Kupriyanov et al. (2014) citan el aspecto conveniente del estrés diferenciándolo del fenómeno nocivo del distress, tema pendiente de revisar.

Suicidio

En Japón, desde hace años se han presentado altos índices de muertes por exceso de trabajo (karoshi), asociadas a cambios en la organización del trabajo y las políticas administrativas de ciertas empresas (Der-Shin, 2012). En 2005, el número de suicidios en Japón habían aumentado en más de 30,000 muertes por año durante el período de 1998 al 2003. En los casos de karoshi y de karojisatsu se identificó que el 81% de los trabajadores experimentaron baja relación con sus superiores y compañeros; el puesto requería trabajar rápido, sin libertad de decisión, ni cuanto incremento de tarea se podría asumir (Amagasa et al.; Nakayama et al., 2005). Asimismo, pasar de 2 casos de Karojisatsu en 1997 a 66 casos en 2011 (Bosc, 2010).

Ensayos

En Francia, algunas empresas inspiradas en el sistema Toyota, en los últimos años, efectuaron cambios en la organización del trabajo para bajar costos de producción. En 2003 se identificaron 107 suicidios y tentativas de suicidios asociados con el trabajo. En industrias automotrices los suicidios coincidieron con el inicio de programas de eficiencia para mejorar la productividad, ocho casos asociados con estrés laboral. En la evaluación de Quérue (2009) los obreros presentaron 79 % y los ejecutivos 95% de índice de estrés relacionado con las modificaciones en la organización del trabajo.

En 2008, se presentaron 23 suicidios y decenas de intentos en una empresa de telefonía que realizaba también profunda reorganización laboral. Existían graves dificultades de adaptación para el personal, de acuerdo con los testimonios dejados por los empleados. Casos similares lo revelan registros de empresas automotrices, de transporte terrestre y de aeronáutica (Ministère de la santé, 2014).

Reconocimiento Jurídico

En Japón se reconocieron los casos de karoshi y karojisatsu como riesgos de trabajo y la indemnización de los seguros correspondientes. Se destaca el aumento de 47 a 121 indemnizaciones otorgadas por casos de karoshi hasta esa fecha (ILO, 2013; Lerouge, 2012). En 2019 una empresa telefónica francesa fue condenada, en primera instancia, por acoso moral institucional debido al suicidio de 23 empleados y 12 intentos relacionado con la estrategia administrativa implantada por la dirección (Bonaventure, 2019).

En el sector salud, también los médicos del trabajo se consideran víctimas de acoso administrativo, al ser sancionados por las agencias de seguridad social por el aumento del 6 % de incapacidades otorgadas a trabajadores, que ellos tomaron como medida de urgencia, para retirarlo del ambiente de trabajo nocivo que estaban padeciendo (Giorgio, 2021).

Aparición de las Tecnologías de la Información y comunicación (TICs)

En la segunda parte del Siglo XX, se presentaba un escenario incipiente del uso de la informática enlazado con el fenómeno de la mundialización. En 1988 se hablaba de la sustitución del antiguo principio mecánico del taylorismo por el moderno informático, subordinado a

la comunicación a distancia denominado neo-taylorismo en sus diversas formas (Bonazzi, 2008).

Es innegable la necesidad de modernizar las formas de trabajo, emplear los avances de las TICs y disponer de sus herramientas en sus cada vez más novedosas aplicaciones en distintos campos, como se ve con el auge de las plataformas digitales. El uso de las TICs y los dispositivos móviles han sido factores de cambios en las FOT desde hace varios años, sobre todo al propiciar la movilidad de las personas que flexibiliza la ejecución de diferente tipo de tareas y formas de contratación del personal.

De las TICs se reconocen los beneficios económicos, financieros y ventajas para la ejecución del trabajo humano. Asimismo, por brindar mayor autonomía a los empleados en toma de decisiones, aligerar tareas y ampliar sus posibilidades de acción. Las TICs también permiten organizar el tiempo de las personas y lograr autoemplearse gracias a la revolución numérica que permite el teletrabajo.

Vendramin, (2007) observa que las TICs puestas al servicio de las estrategias cero stock, cero demoras, cero defectos y la exigencia a los empleados de ser polivalentes les imponen a adaptarse rápidamente a transformaciones, a desempeñarse con celeridad y cada vez con mayores estándares de producción. Esto puede propiciar sentimientos de impotencia, desaliento e inconformidad por nunca ver cumplida una meta a satisfacción de las demandas (Loriol, 2017).

En este sentido, E-OSHA (2018) advierte que para 2025 las TICs habrán cambiado diversos aspectos de la ejecución de tareas y la propia percepción del trabajo; por ello, pone atención en la previsión de riesgos emergentes. Además, considera que la digitalización cambiaría los hábitos, relaciones sociales, costumbres y formas de pensar. Con esta perspectiva, la E-OSHA propone tomar en cuenta distintos escenarios de la vida laboral para 2025 en los contextos sociales, tecnológicos, económicos, ambientales y políticos. En esa línea, sería útil incorporar la protección jurídica laboral y los aspectos etnoculturales que no estarían ajenos a los tiempos por venir.

El teletrabajo y las Plataformas en tiempo de la Covid-19

La llegada de estas tecnologías favoreció el progreso del teletrabajo y la gran utilidad de su uso ante las circunstancias de emergencia y trascendencia para la

Ensayos

humanidad, como fue el necesario confinamiento en 2019 por la pandemia ocasionada por el Sars-Cov-2 que causó la Covid-19. (E-OSHA, 2022; ILO, 2020). Mediante el empleo de las TICs fue posible continuar con algunas actividades laborales a distancia, satisfacer distintas necesidades de servicios de las poblaciones, mantener el empleo; evitar mayores pérdidas y consecuencias económicas más críticas que las ya vividas en etapas anteriores a la pandemia.

Es así que el antiguo “trabajo a domicilio”, que se ejecutaba en el hogar se convierte en teletrabajo, entendido como la forma de realizar el trabajo a distancia utilizando los beneficios de las TICs, donde se alternan las actividades entre la casa y la oficina. Al preverse que el teletrabajo no sólo fuese una modalidad transitoria de emergencia, sino de formal permanencia y cada día en mayor expansión, da sentido a no desatender los riesgos potenciales de esta modalidad de trabajo y sus consecuencias; sin desatender los conocidos.

Van Hooff, et al. (2005) concluían que la interferencia prolongada entre el trabajo y el hogar parecía ser responsable de una acumulación de problemas de salud. Por su parte, Moore (2018) declaró que el entorno precario del trabajo digital, considerado como nueva forma de trabajo invisible, podría contribuir el aumento de riesgos de violencia, acoso físico y psicosocial (ILO, 2018).

Reportes de E-OSHA (2021; E-OSHA, 2022) informan sobre diferentes condiciones del trabajo en plataformas a causa de Covid-19 y los efectos en los programadores expuestos a riesgos ergonómicos. Se alerta sobre la fatiga por la excesiva carga de trabajo, el incremento del sedentarismo y la obesidad en ellos. Se reconocen las repercusiones negativas en la salud psicofísica como el acoso (E-OSHA, 2011), el aumento de síntomas depresivos y la adicción al internet en relación al tiempo excesivo de permanecer frente a la pantalla. Asimismo, se consideran factores de riesgo psicosocial: el aislamiento, la inseguridad laboral y de ingresos económicos que enfrentan los programadores, en particular los de menor experiencia.

En este mismo sentido, De Wind, et al. (2021) Identificaron desajustes en la salud de los teletrabajadores por la interferencia entre el trabajo y el hogar, principalmente asociados con mayores niveles de fatiga; ya que no todos los trabajadores tienen las mismas

posibilidades de adaptarse al teletrabajo, en especial a realizarlo en su hogar; por lo tanto, “... será necesario investigar los efectos futuros sobre el bienestar de los empleados” (p. 626). Entre los que podrían encontrarse alteraciones en la relación de pareja, la vida sexual e índice de divorcios.

Lo anterior justifica la proposición de la OIT en 2010, de estar vigilantes a otras enfermedades que depararía el porvenir relacionadas con este tipo de cambios en el mundo del trabajo y la necesidad de contar con nuevos esquemas de prevención y prospectiva de la salud y seguridad en el trabajo.

Conclusión.

Los trastornos en la salud de los trabajadores relacionados con formas de organización del trabajo surgidas en el pasado continúan vigentes. Las sucesivas transformaciones del mundo del trabajo promovidas por la economía de mercado, el acelerado progreso de las TICs favorable para el auge del teletrabajo, han reciclado algunos factores de riesgo e introducido otros nuevos, en particular de índole psicosocial. La hiperconectividad, el aislamiento social, nuevos estilos de acoso y el desbalance entre trabajo-hogar son algunos de los nuevos efectos en esta etapa de innovaciones tecnológicas, de organización del trabajo y el empleo. Las acciones en SST precisan de abordar el tema en forma integral e interdisciplinaria, donde se incluyan los componentes jurídicos y económicos que le implican para avanzar en sus objetivos fundamentales de prevención.

Referencias

- Agencia Europa para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (E-OSHA) . (3 de Noviembre de 2015). 136.000 millones de euros anuales. El elevado coste del estrés laboral en Europa. (U. Europea, Ed.) euroXpress: Portal de Noticias de la Unión Europea. Recuperado el 30 de Enero de 2016, de <http://www.euroxpress.es/noticias/136000-millones-de-euros-anuales-el-elevado-coste-del-estres-laboral-en-europa>
- Andriessen, J., & Vartiainen, M. (2006). Mobile Virtual Work. A New Paradigm? Mobile Virtual Work-Concepts, Outcomes and Challenges. (E. J. Andriessen, Ed.) Springer. Recuperado el 2014, de https://www.researchgate.net/publication/285333202_Mobile_Virtual_Work_-_Concepts_Outcomes_and_Challenges

Ensayos

- Agius, R., Lenderink, A., & Colosio, C. (Novembre de 2015). Finding 'new' occupational diseases and trends in 'old' ones. *Occupational Medicine*, 65(8), 607-609. doi:<https://doi.org/10.1093/occmed/kqv110>
- Amagasa, T., Nakayama, T., & Takahashi, Y. (2005). Karojisatsu in Japon: Characteristics of 22 cases of work-related suicide. *J. Occup. Health*(47), 157. Recuperado el 2014
- ANACT/CSA. (2009). Sondage 2009 sur le stress au travail. Agence Nationale pour l'amélioration des conditions de travail. ANACR- Semaine de la qualité de vie au travail. Recuperado el 2015, de https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_ANACT_CSA_2009.pdf
- Aries, P. (2010). Obstacle á un management efficace? Vers de nouveaux modèles de management alternatifs à la souffrance au travail. En C. Benchetrit, *Le stress du travail* (pág. 143). La Rochelle: Group sup. Deco.
- Arrigioni, G. (20 de Decembre de 2019). Procès France Télécom : l'entreprise et les anciens dirigeants condamnés pour harcèlement moral. *France Bleu*, pág. Portada. Recuperado el 21 de Decembre de 2019, de <https://www.francebleu.fr/infos/faits-divers-justice/proces-france-telecom-l-entreprise-et-les-anciens-dirigeants-condamnes-pour-harcèlement-moral-1576836060>
- Ballé, M., & Beauvallet, G. (2016). *Le Management Projet Lean*. (2a ed.). France: Pearson. Recuperado el 2017
- Beauvallat, G. (2007). *Lean Management Lean? Projet Lean Entreprise*. Paris: École National Supérieure des Télécommunications. Recuperado el 2010, de <https://slideplayer.fr/slide/1323579/>
- Bérestegui, P. (2021). Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy. Bruselles: ETUI European Trade Union Institute. Recuperado el 17 de Marzo de 2022, de <https://www.etui.org/publications/exposure-psychosocial-risk-factors-gig-economy>
- Bhattacharya, S. S., Bashar, A., & Srivastav, A. (2019). NOMOPHOBIA: NO MOBILE PHone PhoBIA. *Journal of Family Medicine and Primary Care*. Apr. 8(4) 1297-130, 8(4), 1297-1300. doi:[doi:10.4103/jfmpc.jfmpc_71_19](https://doi.org/10.4103/jfmpc.jfmpc_71_19).
- Bonaventure, L. (12 de Decembre de 2019). Procès France Télécom: Didier Lombard condamné à de la prison ferme. *Challenges*, pág. S/N. Recuperado el 12 de Diciembre de 2019, de https://www.challenges.fr/economie/social/france-telecom-et-son-ancien-pdg-didier-lombard-condamnes-pour-harcèlement-moral_690506
- Bonazzi, G. (2008). *Storia del Pensiero Organizzativo*. Sociologia economica del lavoro e della organizzazioni. Milano, Italia: Franco Angeli.
- Bosc, N. (2010). *Le suicide au Japon : état des lieux*. Centre d'études psychologiques de Tokyo, 4 (8). doi:<https://cupdf.com/document/suicide-japan.html>
- Brosnan, M. J. (1998). *Technophobia: The Psychological Impact of Information Technology*. Taylor & Francis Group. Recuperado el 2000
- Burgi, N. (Juin de 2012). Anomie néolibérale et suicide au travail. *Revue Interrogations* ?
- Carayon, P., & Smith, M. (2000). *Work Organization and Ergonomics* (Vol. 31). (P. Carayon, & M. Smith, Edits.) Pittsburgh, , Pennsylvania, United States of America: Applaid Ergonomics 31. doi:[10.1016/S0003-6870\(00\)00040-5](https://doi.org/10.1016/S0003-6870(00)00040-5).
- Carré, & Alain. (Avril de 2011). Les risques pour la santé des travailleurs liés à l'organisation du travail.leur origine, leurs effets, leur prévention. *Chambre des Salaries*(1), 14. Recuperado el 2014, de https://www.csl.lu/wp-content/uploads/2011/04/les-risques-pour-la-sante-des-travailleurs-lies-a-l-organisation-du-travail_-leur-origine-leurs-effets-leur-prevention-n_1-avril-2011-francais.04.2011.pdf
- Congreso de la Unión. (2015). *Ley Federal del Trabajo*. Título tercero.(Artículos 56 al 73). México, México.
- Craig, B. (1984). *Technoestress the human cost of the computer revolution*. (Addison -Wesley, Ed.) Massachussets: Addison_Wesley. Recuperado el 2000
- Dares Analyses. (2010). *Les parhologies liées au travail vues per les travailleurs*. France: Ministère du Travail de L'Emploi et de la Santé. Recuperado el 2014
- De Wind, A., Beckers, D. G., Nijp, H., Hooftman, W., De Boer, A. G., & Geurts, S. A. (November de 2021). Working from home: mismatch between access and need in relation to work-home interference and fatigue. *Scand J Work Environ Health*, 47(8), 626 (619-627). doi:[doi:10.5271/sjweh.3983](https://doi.org/10.5271/sjweh.3983)
- Der-Shin, K. (2012). Overwork, Stroke and Karoshi-death from overwork. *Acta Neurol. Taiwan*, 54 - 59. Recuperado el 2014
- E-OSHA. (2011). *Workplace Violence and Harassment: A EuropeanPicture*. Agency for Safety and Health at Work. . E-OSHAS. doi:[doi:10.2802/12198](https://doi.org/10.2802/12198)
- E-OSHA. (2018). *El trabajo en el futuro digital un nuevo estudio prevé los riesgos para la seguridad y la salud que se avecinan*. OSHA-Europa. Recuperado el Enero de 2019, de <https://osha.europa.eu/es/about->

Ensayos

- eu-osha/press-room/working-digital-future-new-study-anticipates-safety-and-health-risks-lie
- E-OSHA. (2018). Foresight on new and emerging occupational safety and health risks associated with digitalisation by 2025. European Risk Observatory Report. Luxemburg: European Agency for Safety and Health at Work. Recuperado el 2019, de <https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/foresight-new-and-emerging-occupational-safety-and-health-risks/view>
- E-OSHA. (2021). Digital platform work and occupational safety and health: a review. European Agency for Safety and Health at Work. European Agency for Safety and Health at Work. Recuperado el 2021, de <https://osha.europa.eu/en/publications/digital-platform-work-and-occupational-safety-and-health-review>
- E-OSHA. (2022). Occupational Safety and Health Risks of Remote Programming Work Organised Through Digital Labour Platforms. European Agency for Safety and Health at Work. Recuperado el Febrero de 2022, de https://osha.europa.eu/sites/default/files/2022-03/OSH_implications_remote_programming.pdf
- Eurofound & ILO. (2017). Working anytime, anywhere: The effects on the world of work. Luxembour & Geneva: International Labour Office. Recuperado el abril de 2022, de https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef1658en.pdf
- Fort, M. C., & Separi, S. (2018). Le management des nouvelles formes d'organisation du travail. Le travail en mutation. *Economie & Management*(167), 28-35. Recuperado el 2018, de <https://cdn.reseau-canope.fr/archivage/valid/feuilletage-le-management-des-nouvelles-formes-d-organisation-du-travail-N-15939-24706.pdf>
- Frankenhaeuser, M. (1984). Psychology as a Means of Reducing Stress and Promoting Health. En L. Lagerspetz, K.M.J., & P. Nierni . Norrth -Holland.: Elisever Scence Publishers B.V.
- Furuya, S. (2007). Karoshi and Karojisatsu in Japan. Karoshi and Karojisatsu in Japan (pág. 1). Asia Monitor Resoirce Center. Recuperado el 2014
- Giorgio, M. T. (20 de Junio de 2021). Le suicide : la conséquence de conditions de travail défavorables. AtouSanté, S/N. Recuperado el 15 de agosto de 2021, de <https://www.atousante.com/risques-professionnels/sante-mentale/souffrance-travail/suicide-conditions-travail/>
- Houtman, I., Jettinghof, K., & Cedillo, L. (2008). Protección de la salud de los trabajadores. Sensibilizando sobre el Estrés Laboral en países en desarrollo. Organización Mundial de la Salud. Obtenido de http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43770/9789243591650_spa.pdf?sequence=1
- ILO International Labour Organization . (2018). The Threat of Physical and Psychosocial Violence and Harassment in Digitalized Work International. ILO. International Labour Office, Geneve. Recuperado el julio de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_617062.pdf
- ILO. (2013). Case Study: Karoshi Death from overwork: World Day for Safety and Health at Work. International Labor Organization. International labor Organization. Obtenido de http://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_211571/lang--en/index.htm
- ILO. (2016). Workplace Stress:A collective challenge. Geneva: International Labour Organization. Recuperado el 2016, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf
- ILO. (2019). Safety and Health at the Hearth of the Future of Work Building on 100 years of experience. Geneve: International Labour Organization. Recuperado el 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686645.pdf
- ILO. (2020). Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond. Geneve: International Labour Organization. doi:https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/instructionalmaterial/wcms_751232.pdf
- ILO. (2021). Working from Home-From invisibility to decent work. International Labor Organization, 276 (pág. 8, 9, 24). Recuperado el Diciembre de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_765806.pdf
- ILO. (2021). World Employment and Social Outlook: The role of digital labour platforms in transforming the world of work (2021). International Labour Organization. Geneve: ILO. Recuperado el Diciembre de 2021, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_771672.pdf
- Kivimaki, M., Virtanen, M., & Elovaino, M. (2006). Work stress in the etiology of coronary heart disease a meta-analysis. *Scand J Work Environ Health*, 431-

Ensayos

442. Recuperado el 2015, de <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17173200/>
- Kupriyanov, R., & Zhdanov, R. (2014). The Eutress Concept: Problems and Outlooks. *World Journal of Medical Sciences*, 2(11), 179-185. doi:10.5829/idosi.wjms.2014.11.2.8433.
- Lagos Weber, R. (1995). ¿Qué se entiende por flexibilidad del Mercado de Trabajo. *CEPAL*(54), 81-95.
- Lerouge, L. (2012). Risques psychosociaux et système japonais de prévention des risques au travail. Séjour de recherche Global Center of Excellence (GCOE) (pág. 58). Université de Tokyo: Institut des Sciences Sociales. Recuperado el 2014, de https://www.ospedalesicuro.eu/attachments/article/263/RapportCOMPARISK_Japon.pdf
- L'Étude Meteostress/ IPSO. (2009). Synthèse de 2 études sur les Français et le stress 2008 et 2009. Sondage ANACT/CSA 2009. Recuperado el 2014
- Liker, J. (2003). The Toyota way 14 management principles from the World's Greatest Manufacturer. USA: McGraw-Hill. Recuperado el 2006
- Loriol, M. (mai-juin de 2017). Numérisation de l'économie et transformations du travail », Cahiers français, dossier « Demain, quel travail ? Cahiers Français(398), 2-7. Recuperado el 2016, de https://www.ladocumentationfrancaise.fr/var/storag/e/libris/3303330403983/3303330403983_EX.pdf
- Masaaki, I. (1986). *Kaisen: The key to Japan's Competitive Success*. USA: Irwin/McGraw-Hill. Recuperado el 1992, de <https://openlibrary.org/books/OL9263188M/Kaizen>
- Ministère des affaires sociales et de la santé. (Novembre de 2014). État des lieux du suicide en France: État des lieux des connaissances et perspectives de recherche. l'Observatoire national du suicide, 62 (58-67 citadas). Recuperado el 2014, de <https://drees.solidarites-sante.gouv.fr/sites/default/files/2021-01/rapportons2014-mel.pdf>
- Morales, E. (1986). Factores Psicosociales en el Ambiente de Trabajo. México, México: Instituto Mexicano del Seguro Social. Recuperado el 2020
- Morales, E. (1999). Factores psicosociales y calidad de vida en el trabajo. En A. Bohórquez López, & C. I. Social (Ed.), *Salud en el Trabajo* (pág. 167). México, México. Recuperado el 2014
- NIOSH. (2002). The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People. National Institute of Occupational Safety and Health, Department of Health and Human Services. Cincinnati, OH: NIOSH. Recuperado el octubre de 2014, de <http://www.cdc.gov/niosh/nrworg.html> <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2002-116/pdfs/2002-116.pdf?id=10.26616/NIOSH-PUB2002116>
- NIOSH. (2002). The Changing Organization of Work and the Safety and Health of Working People. National Institute for Occupational, Department of Health and Human Services, Cincinnati. Recuperado el febrero de 2022, de <https://www.cdc.gov/niosh/docs/2002-116/pdfs/2002-116.pdf?id=10.26616/NIOSH-PUB2002116>
- OIT. (2019). Las plataformas digitales y el futuro del trabajo. Cómo fomentar el trabajo decente en el mundo digital. (OIT, Ed.) Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo. Recuperado el SEPTIEMBRE de 2019, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_684183.pdf
- OIT. (2020). El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19. (Oficina Internacional del Trabajo, Ed.) Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_758007.pdf
- OIT. (2010). Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación. Ginebra, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo. Recuperado el 2010, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf
- OIT. (2022). Urge proteger la salud de quienes trabajan a distancia. Organización Internacional del Trabajo. Ginebra.: OIT. Recuperado el abril de 2022, de https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_836151/lang--es/index.htm
- OMS /OPS. (2010). Ambientes de trabajo saludables: Un modelo para la acción para empleadores, trabajadores, autoridades ministeriales y profesionales. Organización Mundial de la Salud-Organización Panamericana de la Salud, Ginebra. Recuperado el 2014, de https://www.who.int/occupational_health/healthy_workplaces_spanish.pdf
- OMS. (2006). Prevención del Suicidio. Organización Mundial de la Salud, Departamento de Salud Mental y Abuso de Sustancias, Ginebra, Traducido en Panamá.
- Quérue, N. ((2009)). Mal-être au travail: une enquête incontestable. *Santé & Travail*(065), 6-7. Recuperado el 2010, de

Ensayos

https://www.profilinfo.fr/index.php?lvl=notice_display&id=24499

Rodríguez , C. A. (2009). Los Convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el Trabajo. Organización Internacional del Trabajo, 29, . Recuperado el 2014, de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_bai_pub_118.pdf

Selye, H. (1975). Confusion and controversy in the Stress Field. *Journal of Human Stress*, 1, Issue 2, 37- 44. doi:10.1080/0097840X.

Stavroula , L., Griffiths, A., & Cox, T. (2004). La Organización del trabajo y el estrés. Organización Mundial de la Salud. Univesidad de Nottingham . Reino Unido: Instituto de trabajo, salud y organizaciones. Obtenido de https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf

Valeyre, A. (2006). Conditions de travail et santé au travail des salariés de l'Union Européenne. Des situations contrastées selon les formes d' organisation. (DARES, Ed.) Centre d'Etudes de l'Emploi.(63), 33 et 38. doi:<https://doi.org/10.4000/travailemploi.2185>

Van Hooff, M. L., Geurts, S. A., Toon, T. W., Kompier, M. A., Dijkers, J. S., Houtman, I. L., & Van den Heuvel, F. (2005). Disentangling the causal relationships between work-home interference and employee health. *Scand J Work Environ Health*, 31(1), 27 (15-29). doi:[doi:10.5271/sjweh.84](https://doi.org/10.5271/sjweh.84)

Vendramin, P. (2007). Enquête temps et travail Temps rythmes de travail et conciliation des temps sociaux. Bélgica: Fondation Travail-Université Centre de Recherche

Travail & Technologies. Recuperado el 2014, de <http://hdl.handle.net/2078.1/129432>

Wilson, M., DeJoy, D., Vanderberg, R., Richardson , H., & McGraht , A. (2004). Work Characteristics and Employee Health and Well-Being: Test of a Model of Healthy Work Organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 77, 565-588. Recuperado el 2020, de <https://www.thefreelibrary.com/Work+characteristics+and+employee+health+and+well-being%3A+test+of+a...-a0126583973>

Declaración de conflicto de intereses

Los autores de este artículo expresan que no tuvieron ningún conflicto de intereses durante la preparación de este documento ni para su publicación.

Obra protegida con una licencia

Creative Commons



Atribución-No comercial-No
derivadas