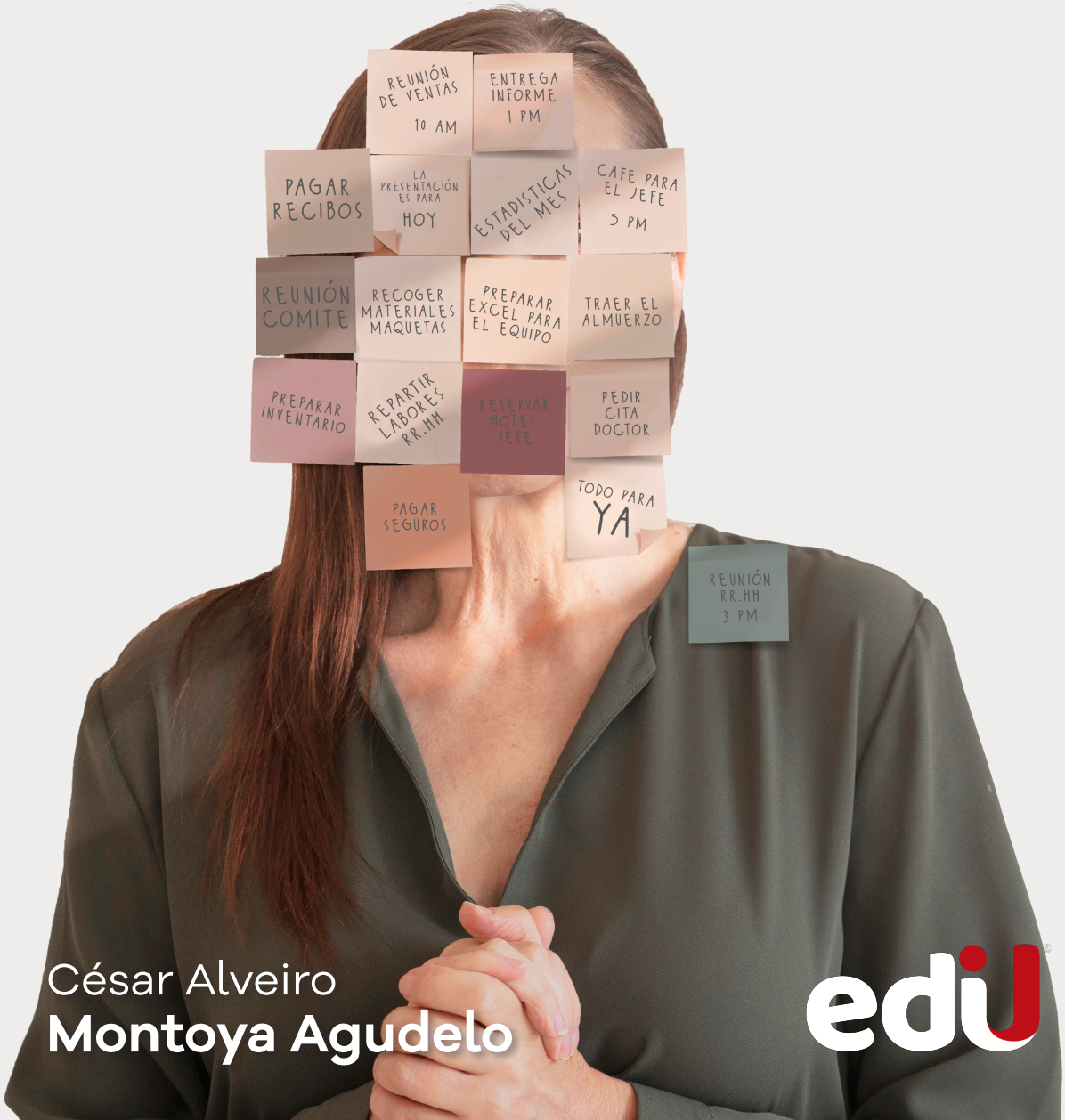
Seguridad y salud en el trabajo

ESTRÉS LABORAL

Agentes generadores y soluciones



César Alveiro
Montoya Agudelo

eduU

Seguridad y salud en el trabajo

Estrés laboral

Agentes generadores y soluciones

César Alveiro Montoya Agudelo

edU®
Conocimiento a su alcance
Bogotá - México, D.F.

Montoya Agudelo, César Alveiro

Estrés laboral: agentes generadores y soluciones / César Alveiro Montoya Agudelo -- 1a. edición. Bogotá: Ediciones de la U, 2024
330 p. ; 24 cm.
ISBN 978-958-792- 636-1 e-ISBN 978-958-792-637-8
1. Seguridad y salud en el trabajo 2.Depresión 3. Ansiedad I. Tít.
658.38 cd.

Área: Seguridad y salud en el trabajo
Primera edición: Bogotá, Colombia, febrero de 2024
ISBN. 978-958-792-636-1

© César Alveiro Montoya Agudelo
© Ediciones de la U - Carrera 27 # 27-43 - Tel. (+57- 601) 6455049
www.edicionesdelau.com - E-mail: editor@edicionesdelau.com
Bogotá, Colombia

Ediciones de la U es una empresa editorial que, con una visión moderna y estratégica de las tecnologías, desarrolla, promueve, distribuye y comercializa contenidos, herramientas de formación, libros técnicos y profesionales, e-books, e-learning o aprendizaje en línea, realizados por autores con amplia experiencia en las diferentes áreas profesionales e investigativas, para brindar a nuestros usuarios soluciones útiles y prácticas que contribuyan al dominio de sus campos de trabajo y a su mejor desempeño en un mundo global, cambiante y cada vez más competitivo.

Coordinación editorial: Adriana Gutiérrez M.
Diagramación: Oscar Javier Avendaño Yossa.
Carátula: Ediciones de la U
Impresión: DGP Editores SAS
Calle 63 No. 70 D - 34, Pbx. (+57-601) 7217756

Impreso y hecho en Colombia
Printed and made in Colombia

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro y otros medios, sin el permiso previo y por escrito de los titulares del Copyright.

Todo estrés comienza con un pensamiento negativo.
Un pensamiento que no hemos tenido en cuenta,
y luego cada vez más pensamientos afines,
hasta que se manifiesta el estrés.
El efecto es el estrés, pero la causa ha sido
el pensamiento negativo y todo comienza con un pequeño
pensamiento negativo. No importa lo que hayas manifestado,
puedes cambiarlo….Con un pequeño pensamiento positivo.

Rhonda Byrne
El secreto

Contenido

Introducción 13

Capítulo 1. El trabajo para la dignidad humana 23

1.1. Concepto de trabajo 24
1.2. La dignidad humana 31
1.3. El trabajo como dignidad humana 38
1.3.1. El trabajo, actividad humana fundamental 40
1.3.2. El trabajo decente 41
1.3.3. Componente global del trabajo decente 43
1.3.4. Objetivos del trabajo decente 45
1.3.5 El trabajo decente en la cultura organizacional 45
1.3.6. Extensiones del trabajo docente 46
1.3.7. Condiciones para un trabajo decente 49

Capítulo 2. La satisfacción laboral 53

2.1. Desarrollo de la satisfacción laboral 55
2.2. Teorías relacionadas con la satisfacción laboral 57
2.2.1. Teoría tayloriana 58
2.2.2. La escuela de las relaciones humanas 60
2.2.3. Teoría de las necesidades 61
2.2.3.1. Teoría de la jerarquía de las necesidades 61
2.2.3.2. Modelo ERG de Alderfer 62
2.2.3.3. Teoría bifactorial o motivación-higiene 64
2.2.3.4 Teoría de las necesidades de logro, poder y afiliación .66
2.2.4. Teoría de las expectativas 69
2.2.5. Teoría de la equidad de Adams 71
2.2.6. Teoría del equilibrio 73
2.2.7. Teorías de Locke: fijación de metas, finalidad y valores 75
2.2.8. Teoría del ajuste en el trabajo 77
2.2.9. Teoría del grupo de referencia 78
2.2.10. Teoría dinámica de la satisfacción laboral 80

2.3. Satisfacción, clima y motivación laboral 83
2.4. Renuncia emocional o psicológica 87

Capítulo 3. El empleado del futuro 93

Capítulo 4. El síndrome del quemado 105

Capítulo 5. El *mobbing* 127

5.1. El cuidado de la salud en el campo laboral 142
5.2. La salud mental en el trabajo 145
5.2.1. Los riesgos para la salud laboral 148
5.2.2. Pautas para lograr entornos saludables de trabajo 152
5.2.3. Trabajo y salud mental 154
5.2.4. Prevención de los problemas de salud mental relacionados con el trabajo 155
5.2.5. Valor de la protección y promoción de la salud mental en el trabajo 156
5.2 6. Apoyo a los trabajadores con problemas de salud mental 156
5.2.7. Entornos saludables para el cambio 157
5.3. La salud mental del trabajador 158
5.4. *Karoshi* 162
5.5. La adicción al trabajo: cuando el estrés laboral se convierte en patología 166
5.6. El silencioso suicidio del estrés laboral: una crisis que se debe abordar 169
5.7. Otros síndromes en el campo laboral 172
5.7.1. Síndrome de Anát 172
5.7.2. Síndrome de Bergerac 175
5.7.3. Síndrome de Estocolmo laboral 177
5.7.4. Síndrome del Profesional Recién Graduado (PRG) 180
5.7.5. Síndrome de fatiga informativa o tecnoestrés 182
5.7.6. Síndrome de Münchhausen clínico 188
5.7.7. Síndrome de poligamia laboral 193
5.7.8. Síndrome de Cronos 196
5.7.9. Síndrome de Procusto 201
5.7.10. Síndrome de Otelo 206
5.7.11. Síndrome de Hammurabi 212
5.7.12. Síndrome de Hubris 215
5.7.13. Síndrome de Napoleón 218

Capítulo 6. La depresión y la ansiedad laboral 221

Capítulo 7. El estrés en el mundo laboral 235

7.1. Qué se entiende por estrés 236
7.2. Agentes estresores 243
7.3. Tipologías de estrés 251
7.3.1. Distrés o estrés malo 252
7.3.2. Estrés o estrés positivo 253
7.3.3. Estrés agudo 255
7.3.4. Estrés crónico 255
7.4. Costos del estrés laboral 255

Capítulo 8. Acciones para manejar el estrés laboral 259

8.1. Hoy debe enfrentarse el estrés en el campo personal, laboral y social 260
8.2. Prácticas para el manejo del estrés laboral 270
8.3. Estrategias para la prevención del estrés en el campo laboral 274
8.4. Cómo prevenir y afrontar el estrés en el mundo laboral 278
8.5. Intervenciones frente al estrés laboral 285

Capítulo 9. Valor del marco normativo sobre el estrés laboral 297

Referencias bibliográficas 315

Índice de figuras

Figura 1. Trabajo: satisfacciones intrínsecas y extrínsecas 25
Figura 2. Dimensión del trabajo 26
Figura 3. Derechos fundamentales de los trabajadores 30
Figura 4. Dignidad y moral humana según Kant 34
Figura 5. Dignidad de la vida y dignidad humana según Habermas 35
Figura 6. Otras dimensiones del trabajo decente 49
Figura 7. Componentes del trabajo decente 50
Figura 8. Pirámide de necesidades 62
Figura 9. Modelo motivacional de Alderfer 63
Figura 10. Teoría de la motivación con base en las necesidades de McClelland 68
Figura 11. Teoría de la expectativa de Vroom 69
Figura 12. Etapas de la renuncia psicológica o emocional 92
Figura 13. Factores que influyen en el síndrome de burnout o quemado 111
Figura 14. Factores individuales del trabajador 112
Figura 15. Fases del síndrome de burnout o quemado 115
Figura 16. Variables presentes en el burnout 119
Figura 17. Técnicas para la protección del síndrome del quemado 123
Figura 18. Estrategias de intervención para el síndrome del burnout 124
Figura 19. Grupo de agresiones psicológicas 129
Figura 20. Fases del mobbing o acoso psicológico 130
Figura 21. Tipos de acoso psicológico 140
Figura 22. Grados del acoso laboral o mobbing 141
Figura 23. Karoshi: la extrema consecuencia de la sobrecarga de trabajo 165
Figura 24. Síntomas del síndrome de Estocolmo en el mundo laboral 179
Figura 25. Consecuencias negativas del síndrome de Hammurabi 212
Figura 26. Manejo del síndrome de Hubris 217
Figura 27. Causas generadoras de depresión laboral 227
Figura 28. Síntomas del estrés 310
Figura 29. Prevalencia de factores de riesgos psicosociales 312

Índice de tablas

Tabla 1. Dimensiones e indicadores para la medición del trabajo decente 48
Tabla 2. La evolución del empleado 103
Tabla 3. Desgaste profesional por etapas 113
Tabla 4. Consecuencias del *burnout* 120
Tabla 5. Preguntas sobre el mobbing propuestas por Leymann 131
Tabla 6. Escala de Cisneros 133
Tabla 7. Elementos para diagnosticar el síndrome de Cronos 199
Tabla 8. Señales relacionadas con el trabajo bajo depresión 224
Tabla 9. Fuentes generadoras de ansiedad laboral 233
Tabla 10. Identificación de los factores estresantes 250
Tabla 11. Medidas preventivas del estrés laboral en el campo personal 263
Tabla 12. Medidas preventivas del estrés laboral en el ámbito organizacional 265
Tabla 13. Medidas preventivas del estrés laboral en el ámbito social 266
Tabla 14. Enfermedades profesionales 302

Introducción

Este texto tiene como propósito reflexionar fundamentalmente sobre el trabajo y su valor para la dignidad humana, la importancia de la satisfacción laboral, el empleo y trabajador del futuro, el *burnout*, el *mobbing*, la depresión y ansiedad laboral, el estrés en el mundo del trabajo y cómo combatirlo a fin de garantizar que los trabajadores puedan lograr cada vez más satisfacción y compromiso por la labor que desarrollan en la organización y, no menos importante, el valor que representa hoy en día la normatividad relacionada con el estrés laboral.

Otro de los propósitos de este libro es poner a consideración de todos los lectores (investigadores, docentes, estudiantes y profesionales de las ciencias económicas, sociales y áreas de la salud y demás lectores interesados en temas relacionados con el estrés y la depresión laboral) una variedad de aspectos que pueden ser referentes en las organizaciones para lograr identificar cuáles deben ser las mejores acciones o estrategias que se deben proponer para hacer que todos los trabajadores sientan que son el elemento más relevante para la organización y que se les valora como seres humanos con conocimientos, habilidades y virtudes y con las competencias precisas para permitir a las empresas una mayor competitividad y un mejor posicionamiento corporativo que sea capaz de hacer frente en un mundo cada vez más globalizado. Al finalizar la lectura de este documento, el lector estará en la capacidad de comprender la razón por la que el trabajo debe verse como un elemento fundamental para la dignidad humana, al igual que podrá ver la relevancia que tiene hoy en día la satisfacción laboral, identificar cómo será el trabajo y empleado del futuro, cómo luchar contra el síndrome del quemado y el *mobbing*, cómo desarrollar estrategias para afrontar la depresión, la ansiedad y el estrés laboral; y la relevancia de la normatividad en el cuidado de la salud mental de los trabajadores.

No puede olvidarse que todo trabajador hoy debe contar con los mismos derechos en igualdad de condiciones, razón por la cual en el acceso al trabajo no debe presentarse ninguna violación al derecho de igualdad, que es universal y fundamental. Los derechos humanos deben ser considerados

como ese equilibrio para lograr una sociedad justa, integradora e igualitaria, ello por la única razón de ser personas.

La dignidad en las personas debe considerarse como base esencial para todos los derechos, razón por la cual la dignidad de los trabajadores debe ser el centro de la ecuación existente entre los empleadores, las leyes y los empleados. Hoy debe materializarse la dignidad y los derechos de los trabajadores mediante el acceso a un trabajo en condiciones dignas y decentes. Es importante que cada día se trabaje para acabar con las grandes franjas existentes de trabajadores que hoy viven en condiciones que no son idóneas o dignas según los términos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el uso de los derechos que son inviolables para lograr la dignidad humana.

Por otro lado, es importante resaltar el trabajo como un componente para la dignidad humana y como valor fundamental en los derechos internacionales humanitarios. Debe recordarse que, cuando se habla de dignidad humana, es esencial hacer un recuento de muchos componente históricos, es decir, puede encontrarse que la dignidad del hombre tuvo su aparición como ese núcleo céntrico en esa Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH), al igual que en el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), los cuales se encomendaron en desarrollar el articulado referente a este tema, buscando de esta manera plasmar, en compromisos jurídicos, los derechos que figuran en ellos, de la misma forma que establecieron órganos que fueran vigilantes del cumplimiento en todos aquellos Estados que forman parte.

Un elemento que debe destacarse es que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (Naciones Unidas, 1966) surge del fundamento que genera la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se hace una adopción de la concepción y valor de la dignidad humana, la cual debe constituirse como un derecho adquirido e inviolable para las personas en igualdad de condiciones.

Por su parte, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (Naciones Unidas, 1976) se constituyó en un instrumento que nace para la consecución de lo que se ha conocido como los derechos universales humanos, donde se hizo un reconocimiento de que la dignidad humana es algo totalmente inherente a la persona y que esta

puede gozar no solo de sus derechos, sino de sus libertades, donde es fundamental que se puedan asegurar derechos relacionados con aspectos económicos, sociales y culturales.

Habiendo marcado la línea que traza la dignidad a través de los instrumentos internacionales, es importante reflexionar sobre el derecho al trabajo digno. En la Declaración Universal de los Derechos Humanos (Naciones Unidas, 2015) se ha establecido, en su artículo 23, que tanto hombres como mujeres tiene el derecho a poder acceder a un trabajo en condiciones de dignidad sin que haya algún tipo de discriminación y donde reciba un salario justo que pueda ayudar a suplir todas sus necesidades y brindar un bienestar mínimo a toda su familia. Como complemento a lo anterior, el PIDESC agrega que hombres y mujeres deben tener un trabajo que les permita gozar de condiciones totalmente equitativas y donde pueda asegurarse, a su vez, una remuneración proporcional de acuerdo con el desarrollo de su actividad, sin olvidar el valor que representa la seguridad e higiene, igualdad de oportunidades, descanso y disfrute del tiempo libre.

Hay que tomar en cuenta que, si no hubiera un respeto hacia la dignidad, el trabajo se convertiría en una actividad forzada y un concepto vinculado a la esclavitud. Un claro ejemplo de lo anterior puede visualizarse en el citado PIDCP, donde, en su artículo octavo, de igual manera se deja de manifiesto la prohibición de que no puede presentarse un sometimiento a la esclavitud, como la servidumbre y el trabajo forzoso.

Un elemento que debe tenerse presente es que los paradigmas son un marco mental que desde el subconsciente puede ejercer un control casi exclusivo sobre todo el comportamiento habitual que puede tener un trabajador, por ello los paradigmas pueden conformar una multitud de hábitos que pueden transmitirse de generación en generación y que pueden ser manifestados de diversas maneras y son la forma como en la organización se ve al trabajador, el mundo y las oportunidades que se presentan en la cotidianidad. Son también —los paradigmas— la forma como pueden abordarse los cambios y los retos. Por tal razón, el mundo empresarial y los comportamientos de sus empleados están controlados por paradigmas y la forma de ver el desarrollo organizacional puede cambiar, sin darse cuenta de que muchas veces dichos cambios pueden perjudicar la salud mental de los trabajadores, razón por la cual muchas veces no sería sorprendente ver en las organizaciones que los trabajadores cambian de estados de ánimo,

haya enfados o inclusive puedan sentir que son incapaces de ver lo positivo a ciertas situaciones. Los paradigmas pueden constituirse en el campo laboral en prisiones que las directivas crean y que pueden afectar sin duda alguna el desarrollo económico, social y personal de un trabajador.

Por otro lado, no hay duda alguna de que el trabajo es lo que impulsa el desarrollo de toda sociedad y para producir, tanto el empleador como el trabajador deben crear las condiciones necesarias para motivar al ser humano. Es por lo anterior que en las organizaciones debe trabajarse arduamente para buscar que todos los empleados puedan sentir satisfacción por la actividad que realizan, donde puedan contar con un buen clima laboral y plenitud por todo lo que desarrollan en el día a día, sin que ello pueda derivarse a una renuncia emocional o psicológica.

Andrés Oppenheimer, en su libro *Sálvese quien pueda*, publicado en 2018, lo redactó bajo la premisa de que muchos empleados perderían sus puestos de trabajo, toda vez que ellos serían reemplazado por robots y computadores con inteligencia artificial. Sin embargo, es importante tener claro que el trabajo y trabajador del futuro tienen la capacidad de poder no solo crear, sino aprovechar nuevas oportunidades laborales, donde se aproveche la inteligencia artificial. Debe tenerse en cuenta que, hace más de cincuenta años, era impensable creer que una computadora pudiera derrotar a un campeón de ajedrez o inclusive que un automóvil se pudiera manejar solo, pero ambas cosas hoy son posibles. Es preocupante que el desarrollo tecnológico venga desplazando muchas actividades laborales y que ellas sean realizadas por inteligencia artificial, lo cual conllevaría a grandes desigualdades y a un aumento de la desocupación. Sin embargo, no puede dejarse de ser optimista y dejar de creer en las capacidad de los trabajadores para la creación de nuevas oportunidades de empleos, donde la mano humana debe ser necesaria, pero donde tales trabajadores comprendan el valor que representa la importancia para la organización de que sean personas que estén abiertas al cambio y que vean valor en la capacidad de la creatividad, la inteligencia social, el desarrollo de competencias estructurales, la importancia del desarrollo computacional, la alfabetización de nuevos medios, la transdisciplinariedad, la carga cognitiva y la virtualidad, entre otros aspectos.

Muchos son los síndromes que puede padecer un empleado sin importar el tipo de organización, actividad económica o tamaño, como se describe a

lo largo de este documento. Sin embargo, uno al que se debe poner mucha atención tiene que ver con el agotamiento, lo cual puede convertirse en algo totalmente contraproducente para el mercado. Un empleado que padece este tipo de agotamiento no producirá de la misma manera que como debería hacerlo, por ello la Organización Mundial de la Salud (OMS), en vista de ello, ha considerado que el agotamiento debe ser clasificado como una enfermedad de padecimiento laboral a la que debe ponerse atención y prestar interés.

Otro de los síndromes que puede prevalecer en el campo laboral está relacionado con el *mobbing* o acoso laboral, el cual no es más que un proceso de tortura mental que se produce en el entorno laboral y consiste en la sucesión de acciones sutiles camufladas que se mantienen en el tiempo y que van mermando la capacidad de defensa de la víctima hasta llegar a destruirle psicológicamente. Este tipo de síndrome existe en las organizaciones y no debe ignorarse, sino que deben establecerse acciones inmediatas para que pueda ser eliminado de forma inmediata y garantizar una buena salud mental de los trabajadores.

Todo lo que se ha expuesto en este libro ha girado en torno a que se pueda comprender que el estrés laboral es un enemigo que padece gran parte de hombres y mujeres que están en el campo laboral y que su presencia podría extenderse ganando cada vez mayor poder y fuerza, pudiendo llegar a generar una incapacidad grande para poder distinguirle, razón por la cual, a lo largo de este texto, el lector podrá conocer algunos de los síndromes que pueden constituirse en agentes generadores de una problemática que sin duda alguna ha de perjudicar a la población trabajadora y a la cual las empresas deberían prestarle atención, si se tiene en cuenta que muchas personas que se encuentran vinculadas laboralmente pasan la mayor parte de su tiempo y de su vida en la organización, llegando a ser una familia.

Un elemento que debe ser considerado de gran valor es que el estrés laboral puede tener la posibilidad de ocultarse, puesto que se trata de una capacidad que todos los trabajadores podrían conferirle, si se tiene en cuenta que alguna de sus características y posible aparición formarían parte de algunos aspectos que pueden ser culturales, socialmente aceptados o inclusive incentivados. Ahora bien, el estrés laboral tiene la facultad de llegar a pasar desapercibido y puede darse un total desconocimiento, pues muchas veces no se tiene claridad de su existencia, ya que no es

posible identificarle y porque no tiene ningún tipo de actuación. Puede ser habitual escuchar algunas afirmaciones por parte de los trabajadores como "Hoy tengo que quedarme hasta tarde en el trabajo porque hay un informe por hacer" o "De nuevo tengo que doblar mi turno"; estos pueden ser comentarios habituales en la vida cotidiana del trabajador y muchas veces este suele sentir ansiedad o depresión, lo que podría llevar a pensar que se está sufriendo de estrés laboral sin que se sepa.

No es sano que este tipo de trastorno se apodere de los trabajadores, si se tiene presente que el estrés laboral podría estar íntimamente ligado con un desarrollo vital y donde la relación existente con el trabajo puede estar basada en algunas ideas que están consolidadas en el entorno a lo largo de los años. Es importante tener presente que, desde la niñez, se ha venido inculcando una manera determinada para gestionar los estudios y posteriormente el trabajo, buscando con ello, en la mayoría de los casos, la búsqueda de alcanzar el éxito medido en términos no solo económicos, sino en el prestigio social.

Una de las grandes problemáticas que no se enseña en la vida académica es el prestar mucha atención no solo al camino, sino al final de él, y donde es posible que se pueda llegar a trabajar en algunos lugares donde puede presentarse un enfoque únicamente hacia el cumplimiento de ciertas metas y donde lo humano pasa a otro nivel. No hay duda de que es el estrés una objeción natural a ciertas situaciones que podrían preocupar y en las que es fundamental que haya seguimiento por el bien de una buena salud mental. Ahora bien, cuando tal situación provoca que el estrés laboral perdure en el tiempo, ello podría llegar a afectar no solo la vida del empleado, sino la de su familia y todo su entorno.

Muchas veces en el estrés laboral hay tendencia a buscar y hacer comparaciones con los demás, lo cual puede evidenciarse bajo afirmaciones comparativas como, por ejemplo, "Tengo algunos amigos que también se deben quedar hasta tarde porque no han terminado sus actividades" o "Indudablemente no soy la única persona que tiene que trabajar el fin de semana", siendo lo anterior un factor que obliga a contemplar la situación como algo que puede estar dentro de la normalidad y donde hay una perpetuación no solo de los contextos, sino de sus consecuencias. Lo expuesto anteriormente podría proporcionar que pueda extenderse el estrés, pero en realidad lo realmente importante es que nunca es tarde para

lograr aprender a identificarlo y gestionarlo de la mejor manera. Existen diversos factores que podrían abrir la puerta al estrés laboral y, por tanto, debe empezarse por intentar localizarlo en la vida cotidiana para luego aprender a gestionarlo.

La depresión laboral es una realidad desafiante que afecta a un número significativo de personas en el ámbito laboral. En un mundo cada vez más exigente y competitivo, es común encontrarse con individuos que experimentan una sensación abrumadora de tristeza, agotamiento y falta de motivación en relación con su trabajo. La depresión laboral no solo afecta el bienestar emocional de las personas, sino que también puede tener un impacto negativo en su desempeño laboral, relaciones interpersonales y calidad de vida en general.

La depresión laboral se manifiesta de diferentes formas y puede ser desencadenada por diversos factores. Las largas horas de trabajo, las altas expectativas profesionales, la falta de reconocimiento, la falta de apoyo emocional o el desequilibrio entre la vida laboral y personal son solo algunos ejemplos de los desafíos que las personas enfrentan en el entorno laboral actual. Estos factores pueden erosionar gradualmente la salud mental de los individuos, llevándoles a una espiral descendente de desmotivación, estrés crónico y desesperanza.

Es importante tener en cuenta que la depresión laboral no discrimina, puede afectar a personas de cualquier nivel jerárquico o industria. No importa si se trata de un ejecutivo de alto nivel, un trabajador independiente o un empleado de oficina, todos pueden ser susceptibles a esta condición. La depresión laboral no solo afecta al individuo, sino que también tiene implicaciones en el funcionamiento de las organizaciones, incluyendo la productividad, el ausentismo y el ambiente laboral.

Es fundamental abordar la depresión laboral de manera integral, fomentando entornos de trabajo saludables y promoviendo prácticas que apoyen la salud mental de los empleados. La conciencia, la educación y el apoyo son herramientas clave para enfrentar este desafío. Alentando la comunicación abierta, el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, la promoción de estilos de vida saludables y la implementación de programas de apoyo emocional, las organizaciones pueden contribuir a la prevención y gestión de la depresión laboral.

La depresión laboral es un problema serio que afecta a muchas personas en el entorno laboral. Reconocer su existencia, comprender sus causas y trabajar en su prevención y tratamiento son pasos fundamentales para construir un entorno laboral más saludable y productivo. Al hacerlo, no solo mejoraremos la vida de los individuos que padecen esta condición, sino que también contribuiremos a una sociedad más compasiva y consciente del bienestar mental.

Al estrés laboral no puede ignorársele o únicamente tolerarle, asumiendo que forma parte de la vida cotidiana toda vez que constantemente en el mundo laboral se viven situaciones estresantes que, por más que se desee, no van a desaparecer. En realidad, lo que debe hacerse es aprender no solo a identificarlo, sino a combatirlo y reducirlo a unos niveles que pudieran ser mucho más tolerables, no justificando que debe existir un nivel de tolerancia. Debe recordarse que todas las emociones pueden coadyuvar a producir impactos que pueden ser relevantes a la hora de hablar del funcionamiento del cuerpo, puesto que el estrés puede lograr que haya enfermedades que podrían impactar algunos de los sistemas o aparatos del cuerpo, como podría ser el hormonal, cardiovascular, muscular o digestivo, entre otros.

Teniendo en cuenta lo expuesto hasta el momento, es esencial que pueda gestionarse el estrés laboral y la forma de hacerlo, teniendo en cuenta el tiempo que se le dedica al trabajo e incluso fuera del horario que corresponde sin que se esté dando cuenta, donde la vida personal tiende a desaparecer y se empieza a robarle tiempo y el poco que se está dedicando no es de mucha calidad, puesto que el trabajo absorbe y con ello puede orientarse hacia una existencia exclusiva hacia lo profesional, donde pueden crearse hábitos perfectos para que pudiera desarrollarse lo que se conoce como estrés laboral. Varios son los factores que podrían ser generadores de estrés laboral. Uno de ellos puede ser la inseguridad sobre la situación laboral donde prevalece el temor a la pérdida del trabajo, siendo tal la preocupación que esto puede influir de una manera totalmente irremediable en el estado anímico y, por tanto, en la salud, sin dejar de lado que pudiera ello derivarse en un efecto de realimentación, es decir, que puede padecerse un estrés laboral por los altos niveles de preocupación que puede llegar a generar la pérdida del empleo, al igual que el sentir la obligación de tener que aceptar algunas situaciones estresantes con el fin de que no se presente la salida de la organización, donde se acaba

asumiendo mucho más trabajo o inclusive peores condiciones aunque eso pueda hacerle sentirse mal consigo mismo.

El mal ambiente en el trabajo podría ser considerado como otro factor estresante. Es importante tener presente que, cuando no hay un disfrute de un buen clima laboral, ello podría generar algunas repercusiones en variados aspectos, que podrían ir desde los estados anímicos del empleado hasta inclusive una disminución de la productividad. Ya se ha demostrado que no es solo el centro de trabajo, sino la estructura organizacional, lo que puede ayudar a la generación de estrés. Es esencial recordar que las relaciones personales podrían ser un factor fundamental para la generación de un mal clima o ambiente laboral, entre lo que puede destacarse, por ejemplo, no sentirse integrado en el grupo de trabajo o inclusive llegar a percibirse algo de discriminación por alguna circunstancia. No menos importante en el mal clima laboral podría ser que haya un sentimiento de ser víctima de presión psicológica o acoso, lo que podría convertirse a la larga en una situación que terminará pasando factura y afectando a toda la organización.

Cuando hay un sentimiento de que se es poco valorado en el trabajo, se podría tomar como otro factor que puede contribuir a que se sufra estrés laboral, puesto que todos los trabajadores desean de manera permanente ser valorados desde la niñez hasta la adultez, pues se les ha inculcado el valor de recibir una buena retroalimentación a la labor que se ha desempeñado, toda vez que, cuando no hay un buen *feedback*, es posible que llegue tarde o temprano una gran frustración y la generación de ansiedad y estrés, que podrían ser originados por las altas presiones a las que muchas veces los trabajadores son sometidos por el afán de dar cumplimiento a los propósitos organizacionales y a los altos niveles de competitividad.

El último factor es la falta de motivación. Es posible que un trabajador no se sienta recompensado de la mejor manera, ya sea por el sueldo o por las valoraciones que se recibe y por las que el trabajo no parece interesante, o que no se sienta la capacidad de hacerlo bien. Cuando no hay motivación es porque muchas cosas pueden ser causante, pero en realidad lo relevante es aprender a gestionarlo, ya que a muchos trabajadores se les ocurriría tener que replantearse no solo sus intereses, sino su misma vida profesional.

En ocasiones es posible que la falta de interés pueda derivar en que se presente un agravamiento en la jornada laboral, lo que podría terminar en una desmotivación que podría tener tendencia a ignorar por completo

la lucha de continuar adelante y a revelarse contra la semilla del estrés laboral, sin dejar de lado que es ahí donde puede aparecer la necesidad de comparar, lo que se conoce como la habitualidad de un consuelo, pensando por momentos que nadie está satisfecho en su trabajo y que ello es algo totalmente normal. Cuando se tiene conciencia de estos factores, es posible que se pueda ayudar a gestionar de una mejor manera el estrés laboral relativizando y buscando alternativas a muchas situaciones que se espera puedan ser encontradas por los lectores en las páginas que se presentan a lo largo de este documento.

Un tema no menos importante que debe ser abordado es aquel que está relacionado con el marco normativo relacionado con el estrés laboral, si se tiene presente que la salud mental se ha convertido en un tema de creciente preocupación en la sociedad moderna. Es claro que, con el aumento de los trastornos mentales y el estrés relacionado con el trabajo, se ha convertido en un imperativo relevante para abordar de manera adecuada tales problemas en el entorno laboral. Es por lo anterior que la legislación en salud mental ha venido desempeñando un papel esencial para la protección no solo de los derechos, sino del bienestar de todos los empleados. Hoy es importante que se explore el valor que juega la legislación en la salud mental en el campo laboral y la forma como ello puede contribuir a la creación de un entorno de trabajo cada vez más saludable y equitativo.

Como ya se ha mencionado, la salud mental ha sido un tema que en los últimos años ha venido creciendo de manera exponencial y de gran importancia en la sociedad moderna. En la medida en que se comprende mejor su impacto en la calidad de vida de las personas, también se ha reconocido su valor en el entorno laboral. En este sentido, la legislación frente a la temática debe constituirse como un papel esencial al establecer tanto las medidas como las protecciones necesarias para que pueda promoverse y garantizarse la buena salud mental de cada uno de los empleados.

CAPÍTULO 1

El trabajo para la dignidad humana

El trabajo es una parte fundamental de la experiencia humana. Desde tiempos inmemoriales, el ser humano ha estado comprometido en diversas formas de trabajo para sobrevivir, prosperar y, en última instancia, encontrar un sentido de dignidad en su vida. El trabajo no es simplemente una actividad económica, sino que también desempeña un papel crucial en la construcción de la identidad y la autoestima de las personas. Es a través del trabajo que los individuos pueden expresar sus habilidades, creatividad y contribuir al bienestar de la sociedad en general.

La dignidad humana está intrínsecamente relacionada con la oportunidad de trabajar en condiciones justas y seguras. El trabajo digno implica más que simplemente ganar un salario; implica tener acceso a empleos que respeten los derechos laborales, proporcionen un salario justo y permitan un equilibrio entre la vida laboral y personal. Un trabajo digno también implica la igualdad de oportunidades para todas las personas, independientemente de su género, raza, origen étnico o discapacidad (Montoya Agudelo, Méndez Cruz & Acevedo Restrepo, 2021).

Cuando el trabajo se realiza en condiciones indignas, se erosionan los derechos humanos fundamentales. La explotación laboral, la falta de seguridad en el empleo y los bajos salarios pueden llevar a la desigualdad económica y social, lo que a su vez socava la dignidad de los trabajadores. La lucha por el trabajo digno ha sido una causa importante en la historia de los movimientos laborales y sociales en todo el mundo. En el siglo XXI, la búsqueda de la dignidad humana en el trabajo se ha vuelto aún más relevante en un mundo globalizado y en constante cambio. La automatización y la inteligencia artificial están transformando la naturaleza del trabajo, lo que plantea desafíos y oportunidades. Para preservar la dignidad en el trabajo, es esencial que las sociedades desarrollen políticas y prácticas laborales que se adapten a esta nueva realidad, garantizando la capacitación y el acceso a oportunidades laborales significativas para todos.

En última instancia, el trabajo para la dignidad humana no es solo una cuestión económica, sino un imperativo moral y ético. La dignidad humana en el trabajo significa respetar la igualdad, la justicia y los derechos fundamentales de todos los individuos. A medida que avanzamos en el siglo XXI, debemos esforzarnos por crear un mundo en el que el trabajo sea una fuente de realización, crecimiento personal y contribución a la sociedad, un mundo donde todos tengan la oportunidad de trabajar con dignidad y ser valorados por sus esfuerzos. Solo entonces podremos construir un futuro en el que la dignidad humana sea una realidad para todos.

1.1. Concepto de trabajo

El trabajo ha sido un concepto que ha sido abordado históricamente desde diversas aristas, pero con una definición esencialmente fundamental que se ha centrado en establecer que es una actividad netamente humana. Ahora bien, cuando el concepto de trabajo se mira desde una perspectiva económica, es necesario comprender que forma parte de un factor netamente productivo donde hay una conjugación entre la tierra y el capitalismo. Por lo tanto, debe tenerse claro que, cuando se habla de trabajo, se hace referencia al desarrollo de una actividad, ya sea física o intelectual, que es desarrollada por una persona y a cambio recibe una remuneración que puede ser monetaria o material y, por tanto, el trabajo generalmente debe ser relacionado con una retribución por una tarea que se lleva a cabo, por ello, es esencial tener presente que:

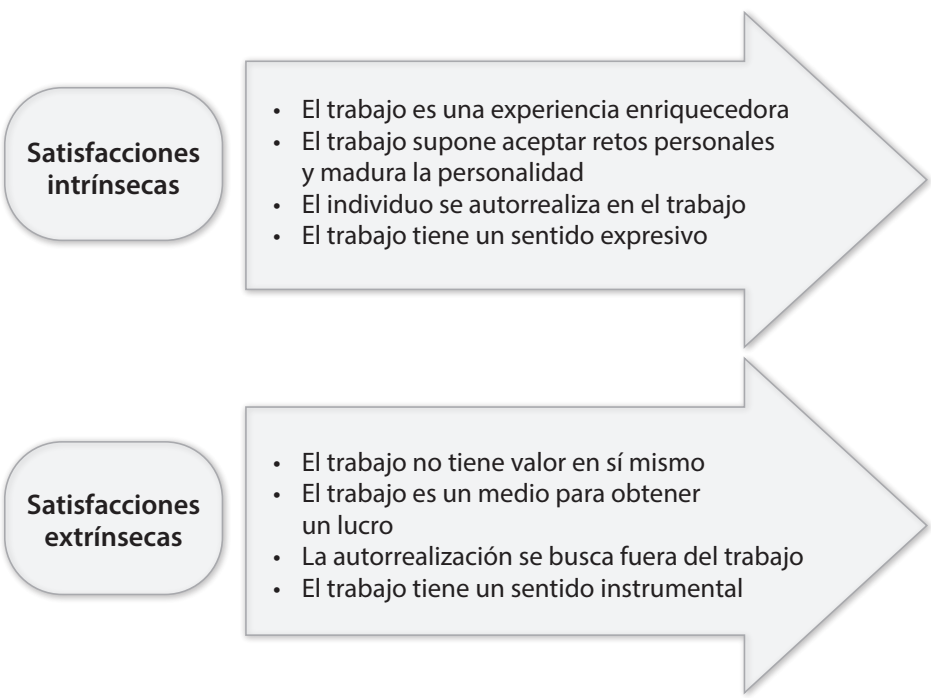
> Cuando se habla de trabajo, se hace referencia a un concepto que históricamente ha sido abordado desde diversos enfoques; se ha utilizado una concepción disímil y se observa pluralidad en los puntos de vista relativos a su significado. Desde la perspectiva económica, el trabajo forma parte de los factores de producción, junto con la tierra y el capital. Por tanto, el trabajo significa que una persona ha realizado un conjunto de actividades y que recibe a cambio un sueldo; de modo que el trabajo tiene un precio o salario (Montoya Agudelo *et al.*, 2021, pág. 265).

Según Guerra, "el trabajo es un fenómeno social de enorme significación. Por el trabajo y a través del trabajo, el hombre transforma la sociedad y la naturaleza, entra en contacto con otros hombres, se realiza traduciendo sus energías motoras y sensoriales en un resultado que es capaz de percibir antes

de verlo como fruto de un complejo proceso" (2001, pág. 9) y, por lo tanto, puede tenerse presente entonces que el trabajo es uno de los elementos que puede distinguir a los hombres de muchos animales, si se tiene presente que ello es una actividad exclusiva para el ser humano (Marx, 1984). Por su parte, en la década de los años 60, Friedmann (1963) afirmó que el trabajo era uno de los elementos más importantes y de gran utilidad para el hombre, puesto que ello es la principal característica que le posee.

Ahora bien, según lo argumentaron Gabriel y Manganelli (2010), para Adams Smith, el trabajo constituía esa fuente elemental para lograr la riqueza y la productividad. Para José Pérez Adán (2006), en el trabajo se puede encontrar una satisfacción tanto intrínseca como extrínseca, según puede visualizarse en la siguiente gráfica:

Figura 1. Trabajo: satisfacciones intrínsecas y extrínsecas



Fuente: Pérez Adán (2006, pág. 84).

El trabajo debe ser considerado como un desarrollo de actividades que deben ser realizadas para lograr alcanzar metas y dar respuesta a una serie de problemáticas que están representadas en la carencia de bienes o

servicios y que son necesarios para brindar satisfacción a los trabajadores. Ahora bien, el trabajo debe ser visto de igual manera como una necesidad humana, si se tiene presente que la remuneración salarial es una razón por la cual se desarrolla una actividad laboral, no solo para lograr tener una mejor calidad de vida, sino la satisfacción por lo menos de las necesidades básicas. El trabajo "es una actividad humana que genera todo tipo de valor en el mundo; esto hace posible la realización personal del ser humano" (Montoya Agudelo *et al.*, 2021, pág. 266).

Hoy es necesario hacer una reflexión de la manera como se ha considerado el trabajo humano, puesto que muchas teorías le han fundado esencialmente como varible económica y, por tanto, cuesta comprender su sentido verdadero. Debe comprenderse que la cuestión del trabajo no es solo una política básica esencial, sino que es clave fundamental para todas las esferas sociales y que ha ayudado a fundamentar la existencia y desarrollo de la humanidad.

El trabajo es un asunto que forma o hace parte del ser humano, por tanto, debe vérsele como una característica que puede distinguir a ese ser racional y pensante del resto de las criaturas vivientes. Por ello, el trabajo puede verse desde dos dimensiones importantes, como se presenta en la siguiente gráfica:

Figura 2. Dimensión del trabajo



Fuente: elaboración propia.

Según la ilustración anterior, el trabajo visto desde una *dimensión objetiva* es verle como ese instrumento al que recurre el ser humano para trabajar y, por tanto, a sus frutos. Es decir, el trabajo para muchos es sumamente valioso toda vez que es el primer y mayor valor económico. No puede perderse de vista que tanto los instrumentos como la organización del trabajo y

sus frutos pueden ser la base para lograr una mayor humanización en la medida en que pueda ser planteado como un servicio para la vida y como un elemento fundamental para el desarrollo social y económico. Cuando se presenta una alteración al sentido original del trabajo, ello trae consigo algunas consecuencias que pueden ser graves, como, por ejemplo, la falta de oportunidades laborales, lo cual trae consigo ausencia de la dignidad humana. Ahora bien, debe destacarse que, al mirarse el trabajo desde una dimensión objetiva, todo trabajo no tendrá el mismo valor. Es decir, podría ser más valioso ese trabajo que responde más y mejor a esas necesidades sociales que son básicas o fundamentales que aquel que no lo es, de la misma manera que tiene mucho más valor un trabajo que está bien hecho frente a aquel que no lo está, por tal razón, "el trabajo en sentido objetivo constituye el aspecto contingente de la actividad humana, que varía incesantemente en sus modalidades con la mutación de las condiciones técnicas, culturales, sociales y políticas" (Juan Pablo II, 2004).

Visto el trabajo desde la *dimensión subjetiva*, puede comprenderse desde el hecho de que quien está desarrollando una actividad laboral o trabaja es una persona. Debe tenerse presente que el fundamento más valioso e importante que tiene el trabajo es la dignidad de la persona, puesto que es ella el sujeto del trabajo. La dimensión objetiva del trabajo debe ser contemplada desde la dimensión subjetiva, puesto que es una persona quien realiza el trabajo y todo lo que utiliza para desarrollarlo son solo cosas, es por ello que lo que se hace con el trabajo o se desarrolla es con una persona. Con relación a la dimensión subjetiva, se tiene que:

> […] la subjetividad confiere al trabajo su peculiar dignidad, que impide considerarlo como una simple mercancía o un elemento impersonal de la organización productiva. El trabajo, independientemente de su mayor o menor valor objetivo, es expresión esencial de la persona, es *actus personae*. Cualquier forma de materialismo y de economicismo que intentase reducir el trabajador a un mero instrumento de producción, a simple fuerza-trabajo, a valor exclusivamente material, acabaría por desnaturalizar irremediablemente la esencia del trabajo, privándolo de su finalidad más noble y profundamente humana. La persona es la medida de la dignidad del trabajo: En efecto, no hay duda de que el trabajo humano tiene un valor ético, el cual está vinculado completa y directamente al hecho de que quien lo lleva a cabo es una persona (Juan Pablo II, 2004).

Debe tenerse presente que el trabajo no es solo una necesidad de la economía, sino que es una necesidad de las personas. Es necesario que se haga un reconocimiento al valor ético del trabajo de la humanidad, puesto que ello tiene consecuencias importantes y relevantes. Ahora, es importante tener presente que el trabajo debería estar en función de la persona y no la persona en función de él. De igual manera, al trabajo debe vérsele como un bien de cualquier persona, ya que es mediante él que tanto los hombres como las mujeres lo realizan.

El trabajo ha de permitirle a las personas el poder desarrollar su ser como sujeto o protagonista al igual que debe permitirle realizarse como ser humano. Al trabajo no debería considerársele o tratársele como una mercancía, puesto que él no es un instrumento de la producción. Todo trabajo debería ser organizado permanentemente desde el respeto por la dignidad humana y, por tanto, debe subrayarse que al trabajo también debería vérsele desde la trilogía dimensional personal, familiar y social.

Por otro lado, al trabajo debería vérsele como un valor personal, puesto que es en todo momento una actividad que desarrolla una persona durante gran parte de su vida y, como ya se ha dicho, es un factor que ayuda a su realización, por ello es necesario que se reconozca y se promueva de manera permanente el protagonismo que deben tener las personas que desarrollan o ejecutan una tarea al interior de la organización. De igual manera, el trabajo tiene un valor social; ello se debe solo por el hecho de que ninguna persona puede estar o vivir de manera aislada, además de que el trabajo debe verse como un servicio hacia los demás, ya sea representado por un bien tangible o intangible.

Un ámbito adecuado para que haya un intercambio tanto de las cualidades como de las capacidades de todas las personas es el lugar de trabajo. Es en este espacio donde de manera constante se presentan mayores encuentros o relaciones interpersonales. Por otro lado, al trabajo debería vérsele como un importante valor familiar, puesto que la vida familiar es un factor de gran importancia al momento de determinarse la forma como debería ser el trabajo toda vez que lo ideal es que este permita o favorezca una buena vida familiar y no lo contrario.

Como ya se ha dicho, la subjetividad concede al trabajo la existencia de dignidad que, de forma directa o indirecta, permitirá que no se le vea como un elemento mercantil o impersonal de la empresa productiva. No debe

olvidarse que el trabajo, sin importar si en este puede verse su mayor o menor valor objetivo, es la principal expresión fundamental o esencial de todas las personas, sin importar su origen, credo religioso, género o ideología religiosa.

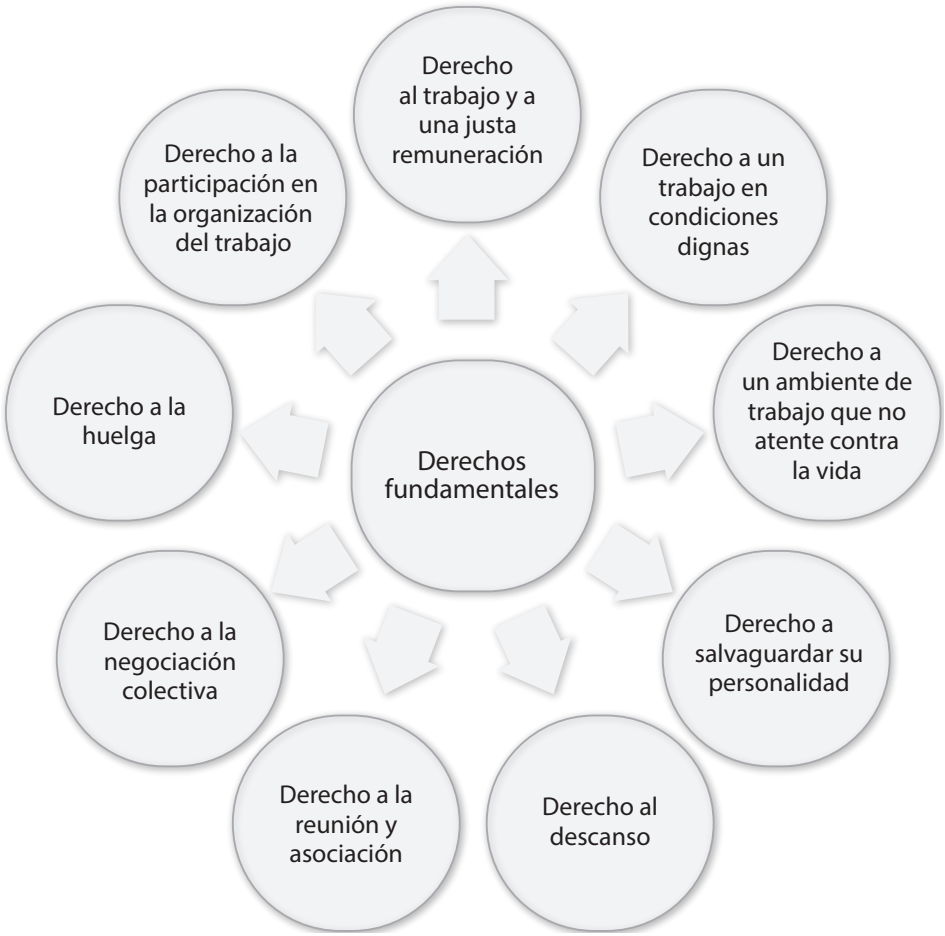
A lo largo de la historia, se ha comprendido que el trabajo es un deber y un derecho de toda persona, al igual que es una responsabilidad no solo propia, sino hacia los demás y, por tanto, no debería vérsele únicamente como un medio para alcanzar algunos ingresos económicos.

En términos generales, es fundamental tener claro que el trabajo debe contribuir no solo a la vida familiar, sino social, puesto que debe vérsele como un servicio mutuo que puede ayudar a la humanización y realización de las personas en una sociedad. Desde el ámbito jurídico o normativo, debe recordarse que el trabajo es un derecho universal de toda persona y, por tanto, todas las personas en todo el mundo tienen el derecho de acceder a un trabajo en condiciones de dignidad y decencia.

Privar a una persona de que acceda a una oportunidad laboral por alguna situación física, mental o racial, entre otras acciones de discriminación, no es solo una injusticia, una acción de deshumanización, sino también una violencia a un derecho universal. La falta de oportunidades laborales se constituye en un factor para que haya un mayor empobrecimiento social y económico y puede considerarse, de igual manera, como una acción de mutilación del desarrollo de un ser humano, puesto que se le está privando o negando la posibilidad de acceder a un instrumento que le permitirá su realización personal.

Es importante tener presente, como ya se ha dicho, que el trabajo se constituye en un derecho de todas las personas, las cuales trabajan como respuesta a su derecho, y ello es superior a cualquier proceso de producción, que no son más que elementos que pueden ser tangibles o intangibles. El derecho al trabajo debe ser una primacía sobre los aspectos capitalistas, al igual que debe ser un principio fundamental. Ahora bien, los derechos de los trabajadores y sus familias deben ser inviolables y es una forma de organización de la humanidad, por tanto, las condiciones en que se realiza y la realidad de la manera es que se ha establecido la economía hacen que se hable de algunos derechos que son fundamentales, los cuales se presentan en la siguiente gráfica:

Figura 3. Derechos fundamentales de los trabajadores



Fuente: elaboración propia.

Los derechos presentados anteriormente se asocian con una responsabilidad social, personal y del mismo Estado. Ahora, es importante resaltar que, en la actual sociedad, el trabajo puede que no sea considerado u organizado desde la perspectiva como derecho si se tiene presente que el trabajo puede verse como un error que ha sido resultado del capitalismo, es decir, el trabajo se percibe como una mercancía, lo cual se constituye en un error toda vez que esta visión ha persistido en la mirada materialista y economicista, la cual ha prescindido, desde la fundamentación o finalidad ética de la economía, de que debe estar al servicio de toda la humanidad.

Teniendo presente lo anterior, es fundamental destacarse que, cuando se hace una reducción del trabajo hacia una condición netamente mercantil y no se ve como un principio de vida, esto ha conllevado a que ello se convierta en un mecanismo conflictivo y deshumano, donde los valores del hombre podría constituirse en una degradación personal y como sujetos que solamente tienen un enfoque hacia el trabajo, conllevando con ello a que haya una violación a cualquier acción relacionada con la dignidad laboral. Ahora, cuando se presentan situaciones como la anterior, se tiene como resultado un mayor empobrecimiento, lo cual no es más que el resultado de una mayor explotación o una exclusión laborales, donde muchas veces algunas personas se tendrían que ver obligados a una degradación provocada desde el capitalismo. Por otra parte, cuando los trabajadores se resisten a ser tratados como meros instrumentos, hay un mayor conflicto entre el trabajo y la dignidad humana. En muchos lugares del mundo, tal conflicto aún sigue presente y tiene su manifestación de manera progresiva en su implementación y en la precariedad laboral. Finalmente, es esencial tener claridad en que una de las formas para superar lo anterior es hacer un reconocimiento de que las personas deben estar por encima de cualquier cosa, del trabajo y del mismo capitalismo, además de que debe buscarse el proponer una serie de políticas claras como un derecho del ser humano, lo cual debe ser respeto de manera plena (Juan Pablo II, 2004).

1.2. La dignidad humana

Se parte de la fundamentación de que la dignidad humana se constituye en el valor inalterable más grande que puede tener todo ser humano, toda vez que son los únicos seres vivientes que tienen la capacidad de razonar y tomar decisiones. Ahora bien, es importante tener presente que hombres y mujeres son portadores de una dignidad común y que se encuentra por encima de todas las diferencias que le hacen individual y le distinguen a uno de los otros.

Debe resaltarse que todas las personas, sin importar su edad, género, situación económica o posición social, son portadoras de dignidad humana. Es por lo anterior que, en la Convención Americana sobre los Derechos Humanos realizada a finales de la década de los años 60, se inició la protección de la dignidad como fundamento elemental e inherente a todo ser humano (Organización de los Estados Americanos, 1969), al igual

que se establecieron fundamentalmente los temas relacionados con la libertad y la protección integral de las personas en el 2009. Por otra parte, en la Carta Europea de Derechos Fundamentales, se separó un espacio especial en su título primero donde se habló de la dignidad y se vincularon esencialmente los siguientes derechos:

- El derecho a la vida
- El derecho a la integridad de la persona
- La prohibición de la tortura y las penas o tratos inhumanos o degradantes
- La prohibición de la esclavitud y del trabajo forzado (Comunidad Europea, 2000).

Luego del Holocausto causado por la Segunda Guerra Mundial en el siglo XX, la dignidad humana estuvo centrada como fundamento esencial para los derechos humanos, lo cual sirvió de base para que ello estuviera centrado en la carta de las Naciones Unidas en el año de 1945, al igual que en la ratificación de los derechos humanos de 1948 y los pactos internacionales —Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales— de 1966.

Abogando la importancia que tiene la dignidad humana, es esencial que se haga citación al segundo artículo de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, donde se expresa de manera textual que "toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición" (Naciones Unidas, 2015, pág. 6). Como complemento a lo anterior, en dicho artículo se hace referencia a la proclamación de la igualdad entre todas las personas, es por ello que se habla de que "no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía" (Naciones Unidas, 2015, pág. 6).

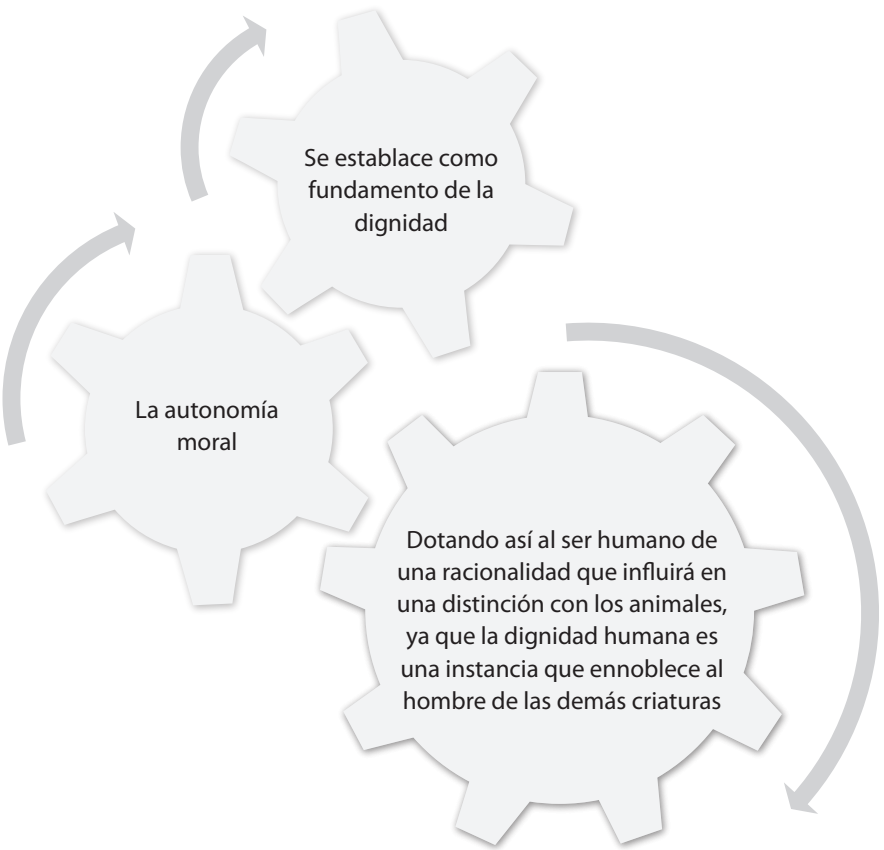
Por otra parte, es importante resaltar que tanto los derechos humanos como la democracia se constituyen en un par de conceptos que son fundamentales. Debe recordarse que los derechos humanos son entendidos como esa expresión jurídica de la dignidad humana donde su principal función u objetivo es que pueda garantizarse el respeto de ello. Ahora, debe recordarse que la democracia concierne con el entorno en el cual se desarrollan todas las relaciones que tiene una comunidad con su ambiente en el marco del respeto por la dignidad y donde se busca ampliar por completo la protección de todos los derechos humanos, no solo a nivel local, sino internacional, protección que puede garantizarse mediante la movilización social o política sin que se presente una resistencia tanto a la opresión o la misma degradación.

La dignidad humana, vista desde el ámbito filosófico, argumenta que ella es un derecho que posee todo ser humano y, por tanto, debe ser respetada y valorada, siendo perteneciente a seres que son individuales y sociales que son poseedores de una serie de características y condiciones que le son particulares por la mera razón de ser racionales y pensantes. La dignidad humana, vista desde el planteamiento ético y filosófico kantiano, debe comenzarse desde la diferenciación existente entre el concepto de *dignidad y valor*, los cuales son importantes comprenderse como ese valor que es intrínseco de cada persona y, por tanto, no debe confundirse por ningún tipo de apreciación, ya sea monetaria o material, y menos que pueda ser algo al que pueda sacársele alguna utilidad que esté establecida por el dinero, puesto que, si ello se llegara a presentar, la dignidad no tendría otro entendimiento que no esté relacionado con el dinero (Michelini, 2010).

En la siguiente gráfica, se hace referencia a la ideología de la dignidad y moral humana de Kant. Es posible interpretarse que todas las personas deben ser consideradas y tratadas como un fin y, por lo tanto, deben ser consideradas un medio. Por otro lado, debe tenerse en cuenta que aquellos sujetos que poseen algún tipo de limitaciones, ya sean estás físicas o psicológicas, no deben ser tratados de una manera diferente. A todas las personas, sin importar su diferencia, se les debe reconocer el estatus de dignidad ante la sociedad, puesto que todos los hombres son poseedores de la misma dignidad, sin importar su color de piel, origen, credo político, orientación sexual o ideología religiosa, entre otros aspectos. Destacando la importancia de la dignidad de la humanidad, Kant, citado por Michelini (2010), establece que "nuestra obligación con nosotros mismos es no negar la dignidad de la humanidad en nuestra propia persona" (pág. 43); de igual

manera, Kant reconfirma que ninguna persona debe ser vista como medio, sino que son ellas ese fin, por ello Michelini (2010), citándole nuevamente, manifiesta que el hombre: "Obra del tal modo que uses las humanidad, tanto en tu persona como en la persona de cualquier otro, siempre al mismo tiempo como un fin y nunca solamente como medio" (pág. 43).

Figura 4. Dignidad y moral humana según Kant



Fuente: elaboración propia a partir de Michelini (2010).

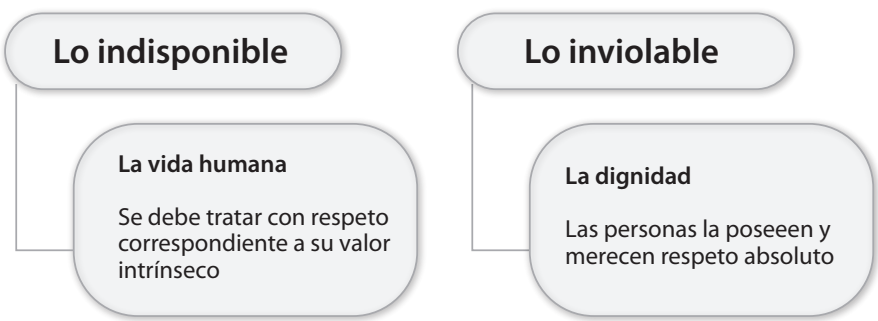
Por su parte, Habermas, en su momento, afirmó que la "dignidad humana está relacionada con la investigación bioética, especialmente con los problemas del inicio de la vida, con la manipulación de la vida y el trato que se debe dar a los embriones" (Michelini, 2010, pág. 44), lo cual tiene una connotación totalmente religiosa y, por tanto, Habermas consideró que a

los embriones no debería dárseles esa categorización de ser humano como aquellos que ya han nacido y, por tanto, la dignidad humana solo se podrá alcanzar al momento de tenerse vida. Ahora bien, según Habermas, los embriones no deberían ser considerados objetos de manipulación a pesar de que ellos no fueran poseedores de dignidad como tal.

La vida no debe ser concebida como una instrumentalización totalmente arbitraria, puesto que "la vida humana merece un respeto especial y tiene que ser considerada como indisponible, esto es: no debe ser instrumentalizada. Expresado en términos kantianos, la vida humana no debe ser tratada sólo como una cosa ni manipulada arbitrariamente. De esta comprensión se desprende que, si bien la vida humana tiene un valor intrínseco, esto no significa que deba ser protegida en sentido absoluto" (Michelini, 2010, pág. 46).

Según Habermas, citado por Michelini (2010), debe tenerse claridad en que en la dignidad humana existen dos elementos fundamentales, como es lo indisponible y lo inviolable, donde se deben tener en cuenta algunos elementos, como se presenta en la siguiente ilustración:

Figura 5. Dignidad de la vida y dignidad humana según Habermas



Fuente: elaboración propia a partir de Michelini (2010).

En términos generales, se podría afirmar que el término de dignidad puede estar utilizándose de una manera imprecisa, si ella se atribuye únicamente a la persona o individuo como un valor que es totalmente innato, lo cual es cierto, pero no puede el concepto desvincularse del entorno en el que se encuentra la persona.