

El estado de la salud mental en el trabajo



LA SALUD mental es un derecho fundamental y universal del ser humano y un elemento esencial para su desarrollo personal, comunitario y socioeconómico.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la salud mental como "un estado de bienestar en el cual cada individuo desarrolla su potencial, puede afrontar las tensiones de la vida, puede trabajar de forma productiva y fructífera, y puede aportar algo a su comunidad."

Es un derecho humano básico y, sin embargo, según datos de la propia OMS, una de cada ocho personas en el mundo padece algún problema de salud mental, lo que puede repercutir en su salud física, su bienestar, su relación con los demás y sus medios de subsistencia.

En el ámbito laboral, la OMS señala que los entornos de trabajo seguro y sano no solo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos y mejorar la fidelización del personal, su rendimiento y su productividad.

Una de las principales causas de los problemas de salud mental en el trabajo son los riesgos psicosociales.

Entendiendo los riesgos psicosociales

El INSST define los factores de riesgo psicosocial como "aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo".

Es importante conocer cuáles son los riesgos psi-

cosociales presentes en nuestro entorno laboral, no sólo por el daño directo que pueden producir, sino también porque contribuyen a la producción de accidentes y enfermedades. Además, el estrés laboral repercute en nuestra vida personal y viceversa, por lo tanto debemos considerar cómo los riesgos psicosociales nos afectan en su conjunto.

Los principales riesgos psicosociales de nuestro colectivo son los siguientes:

- **Estrés laboral.** Se produce cuando las exigencias del trabajo no se adaptan a las necesidades, expectativas o capacidades del trabajador o cuando éste no recibe una compensación adecuada. El estrés es una dolencia compleja de la que se derivan enfermedades y trastornos físicos, psíquicos y conductuales, cuyo origen puede incluir la organización y el entorno social de la empresa así como la presencia de otros agentes como el ruido, las vibraciones o las elevadas temperaturas.

- **Violencia en el trabajo.** La violencia física y psicológica son factores potenciales de estrés.

- **Fatiga (física y mental)** derivada de la ordenación del trabajo. Se produce por exceso de tiempo de trabajo o defecto de descansos, y se manifiesta más comúnmente en trabajos nocturnos, trabajo a turnos, prolongaciones de jornada y falta de descanso entre jornadas.

Cómo afrontan las empresas los riesgos psicosociales

Lo importante es que la empresa tenga identificados los riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos, para poder analizar en qué nivel se encuentran.

Además, los riesgos psicosociales se interrelacionan entre sí, por ejemplo, el estrés causa violencia y viceversa, la fatiga suele acompañarse de estrés, sobre todo cuando deriva de trabajo excesivo, monótono, repetitivo o falta de descanso, etc.

Otro punto a considerar es que los riesgos y factores psicosociales actúan sinérgicamente unos con otros, es decir, sus efectos se suman. Por ejemplo, una sobrecarga de trabajo puede estar causada por un estilo de dirección autoritario, que a su vez desanima la participación de los trabajadores y les presta poco apoyo, lo que desemboca en situaciones conflictivas e incluso violentas (insultos, amenaza, etc.).

Hay diferentes métodos de estudio de los factores y riesgos psicosociales, pero la psicología es la disciplina técnica de la prevención de riesgos laborales que se ocupa de las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del trabajo, con el contenido y la ejecución de las tareas y con las relaciones interpersonales y los contextos en los que se desarrolla el trabajo.

Cuando estas condiciones de trabajo están diseñadas o implantadas de manera inadecuada o deficiente, se convierten en factores de riesgo psicosocial, y tendrán el potencial de afectar negativamente a la seguridad de los trabajadores, a su salud física, cognitiva, emocional y/o social.

Los riesgos psicosociales se dan en todos los sectores de actividad. Sin embargo, en algunos trabajos existen más probabilidades de exposición que en otros. Las tareas que se desarrollan, los entornos de trabajo y los procedimientos determinan, en parte, dicha probabilidad.

La OMS afirma a tal respecto que "los trabajadores de la salud, humanitarios o en situaciones de emergencia, a menudo tienen que realizar tareas que conllevan riesgos elevados de exposición a eventos adversos, lo que puede afectar negativamente a su salud mental."

Detectemos los riesgos psicosociales...

Carga y ritmo de trabajo: carga excesiva o insuficiente de trabajo, alta presión de tiempo, plazos

estrictos para terminar nuestro trabajo (objetivos).

Tiempo de trabajo: horarios muy largos o impredecibles, trabajo a turnos o nocturno.

Participación y control: falta de participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el método o ritmo de trabajo, los horarios, el entorno, etc. En general, sensación de que no nos preguntan, que no formamos parte del equipo.

Cultura organizacional: comunicaciones pobres, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.

Relaciones interpersonales: aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones, conflictos, conductas inadecuadas, mal ambiente de trabajo, etc.

Rol: ambigüedad o conflicto de rol, no tenemos claras nuestras funciones, instrucciones contradictorias, responsabilidad sobre personas.

Desarrollo personal: escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta o exceso de promoción.

Interacción casa-trabajo: conflicto de exigencias, problemas de doble presencia, falta de conciliación familiar.

... y pongamos entre todos las soluciones a nuestro alcance

Tiempo de trabajo: Hay que considerar jornadas no excesivamente largas y la necesidad de introducir pausas. La nocturnidad y la turnicidad influyen en los ritmos circadianos y pueden generar problemas asociados a la salud mental, por lo que hay que prestar atención al diseño de los turnos.

Autonomía: Hay que promover la autonomía en la gestión y toma de decisiones sobre cuestiones cotidianas de la actividad laboral, como organización temporal de la carga de trabajo, ritmo de trabajo, distribución de los descansos, procedimientos y organización del trabajo.

Carga de trabajo: Es un factor importante ya que relaciona el tiempo asignado a cada tarea y la velocidad, la atención que se presta a la tarea, la cantidad y dificultad de la misma. La carga de trabajo tiene que ser adecuada (cantidad y calidad). Así

mismo, es necesario garantizar que el trabajador disponga de los recursos necesarios para poder desempeñar su trabajo en unas condiciones adecuadas. Situaciones de carga de trabajo excesiva que se alargan en el tiempo pueden derivar en episodios de ansiedad.

Demandas psicológicas: Hay que tener en cuenta la capacidad de cada trabajador para que las exigencias cognitivas sean las adecuadas. Trabajar aspectos de comunicación en la empresa y la gestión de las emociones ayudará a que las exigencias emocionales sean adecuadas, sobre todo en nuestro colectivo, donde el trabajo tiene un nivel de implicación emocional importante.

Variedad/contenido: El trabajo tiene que incluir tareas variadas, evitando así la monotonía. También se deberían evitar o minimizar aquellas tareas poco valoradas o con poco valor añadido. Es importante que el trabajador conozca el funcionamiento general de la empresa para entender el sentido de su trabajo y su contribución a nivel global.

Participación / Supervisión: Es necesario que el trabajador pueda participar en todas aquellas decisiones que afecten directamente al desempeño del trabajo y organización. El nivel de control de los superiores inmediatos tiene que ser respetuoso y generar confianza. Si la empresa dispone de delegados de prevención, será necesario que los delegados participen en estas decisiones.

Interés por el trabajador: Se incluye aquí la preocupación de la empresa de carácter personal, promoción, formación y desarrollo de carrera. Este factor incluye una buena comunicación interna para evitar la especulación, sobre todo en épocas de cambio donde se genera más incertidumbre. Disponer de un plan de comunicación facilitará mantener informados a los trabajadores en cualquier materia, incluidas las cuestiones relativas a la seguridad en el empleo.

Desempeño de rol: Evitar la indefinición de tareas. Si el trabajador recibe demandas de diferentes mandos, será necesario revisarlas para evitar que haya incompatibilidades.

Relaciones y apoyo social: Un buen clima laboral es uno de los factores prioritarios para una buena salud mental.