



**Factores Psicosociales y Trabajo:
Buenas Prácticas y Herramientas para el Cuidado de la
Salud Mental en la Atención Primaria de Salud**

Ps. Felipe Pérez

CONTENIDOS

1. Significado del Trabajo
2. El estrés
3. Factores de Riesgo Psicosocial Laboral
4. Consecuencias para la salud física y mental de los Factores de Riesgo Psicosociales
5. ¿Qué pasa en el sector salud?

Significado del Trabajo: Condiciones de trabajo y Calidad de Vida Laboral

Los significados del trabajo

- ❖ Actividad a la que le dedicamos más tiempo.
- ❖ Mucho más que un intercambio económico.
- ❖ Es esencialmente una actividad social y por tanto involucra aspectos de relaciones interpersonales, psicológicos, etc.
- ❖ Autoestima, posición social.
- ❖ Escenario de flexibilización.
- ❖ Intensificación y mentalización.
- ❖ Función psicosocial que puede ser positiva o negativa.

Funciones Psicosociales del Trabajo

Positivas:

- ❖ Función económica
- ❖ Estructura la vida de las personas
- ❖ Oportunidad para desarrollar habilidades y conocimientos
- ❖ Transmite normas, creencias y expectativas
- ❖ Contribuye a la identidad personal y laboral
- ❖ Proporciona estatus y prestigio

Negativas:

- ❖ Estrés
- ❖ Insatisfacción
- ❖ Frustración
- ❖ Enfermedades físicas y/o mentales

Determinado por nuevas formas de gestión y nuevos procesos productivos...

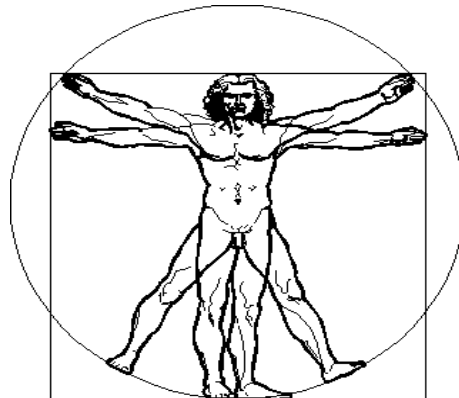
Cambios en el sistema del trabajo

- ❖ Requisitos de aprendizaje de nuevas destrezas
- ❖ La necesidad de adoptar nuevas formas de trabajar
- ❖ La presión por una mayor productividad
- ❖ Las presiones por un aumento en la calidad del trabajo
- ❖ Un aumento de la presión de tiempo y trabajos agitados
- ❖ Mayor competencia por los trabajos
- ❖ Menos tiempo para los compañeros de trabajo y para socializar
- ❖ Mayor fatiga mental
- ❖ Aumento de problemas de salud mental... nuevas formas de prevención

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

Prevención de riesgos: Nuevas perspectivas

Desde un enfoque preventivo para la salud, se considera que el trabajo no sólo expone a riesgos físicos, sino que ha sido identificado como la mayor fuente de “estrés psicosocial” el cual a su vez ha sido identificado como la mayor causa de morbilidad y mortalidad (Jackson 2002).



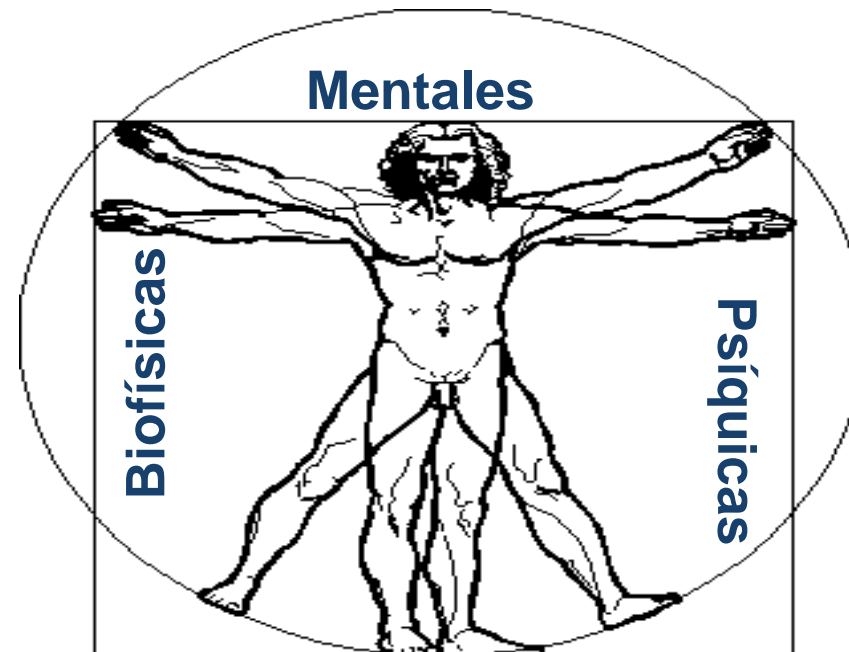
Dimensiones del ser humano

Carga Mental

Requerimientos laborales de tipo cognitivo, es decir, los que se originan en el pensamiento teniendo en cuenta el límite de las capacidades mentales humanas. Ej.: exigencias de tiempo, complejidad de la tarea, atención, minuciosidad, memoria operativa.

Carga Física

Esfuerzo físico muscular, es el que permite luchar contra la fuerza de gravedad y actuar sobre el medio ambiente, para transformarlo.



Carga Psíquica

Aspectos psicosociales, afectivos y relacionales de los requerimientos del puesto de trabajo, relacionados estrechamente con el contenido de trabajo.

Medioambiente de trabajo

Catástrofes naturales
y desequilibrios
ecológicos.

Factores tecnológicos
y de seguridad



Físico

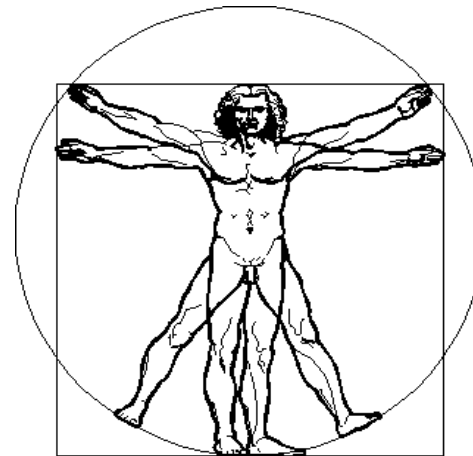
Químico

Biológico

Condiciones de trabajo:

- ❖ Organización
- ❖ Grado de división
- ❖ Contenido
- ❖ Significación
- ❖ Duración
- ❖ Remuneración
- ❖ Ergonomía
- ❖ Servicios de bienestar
- ❖ Gestión de fuerza de trabajo
- ❖ Innovación





Experiencia Laboral ↔ Calidad de Vida Laboral

Calidad de Vida Laboral:

- ❖ La Calidad de Vida Laboral refiere a todas aquellas condiciones relacionadas con el trabajo, que pueden ser relevantes para el íntegro bienestar de los sujetos. Es un concepto que pretende dar cuenta de la forma en que se produce la experiencia laboral tanto en sus condiciones objetivas como en sus condiciones subjetivas (la forma en que lo vive el trabajador).

Salud

"Estado de completo bienestar mental, físico y social, y no meramente la ausencia de enfermedad o dolencia".

(O.M.S., 1946)

El estrés

ESTRÉS:

- Es un fenómeno adaptativo que prepara al organismo para reaccionar frente a las demandas del entorno, pero que se convierte en nocivo para la salud cuando el organismo no es capaz de adaptarse a las nuevas situaciones.



EL ESTRÉS NO ES UNA ENFERMEDAD

Surge para ayudarnos a enfrentar situaciones nuevas y a actuar ante éstas, por lo que posee una enorme importancia adaptativa a nivel biológico y psicológico.

A) ESTRÉS POSITIVO (EUSTRÉS):

Cuando determinado grado de estrés estimula al organismo y le permite a éste alcanzar su objetivo, para luego volver a la "normalidad" una vez que el estímulo ha cesado.





B) ESTRÉS NEGATIVO (DISTRÉS):

Cuando los sucesos estresantes de la vida, ya sean de orden físico o psíquico, superan nuestra capacidad para afrontarlos hablamos de distrés, el que con el tiempo puede ser dañino para la mente y el cuerpo.

REACCIONES ESTRÉS

Fisiológicas: Dolores de cabeza, lumbago, hipertensión...

Conductuales: Apatía, baja de productividad, aumento tabaquismo, agresividad...

Cognitivas: Baja atención y concentración...

Emocionales: Cambios de estado de ánimo y afecto...

PRECURSOR – CORTO PLAZO

TRASTORNOS DE SALUD

- Depresión
- Trastornos ansiosos
- Trastornos musculoesqueléticos
- Dependencia Tabaco/alcohol/drogas
- Afecciones cardíacas, endocrinológicas, inmunitarias, dermatológicas, etc.

EFFECTO – LARGO PLAZO

BURNOUT UN ESTRÉS CRÓNICO

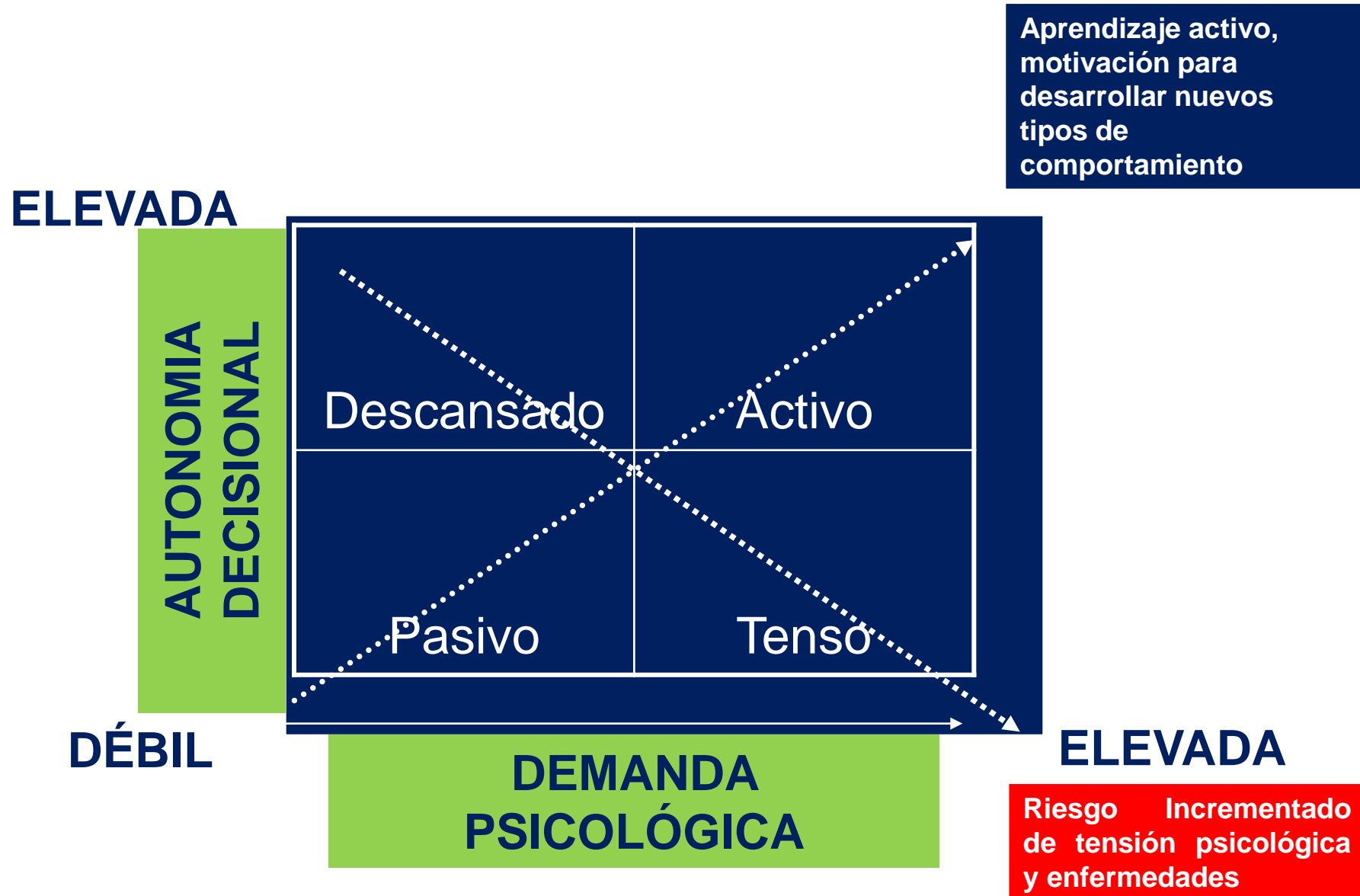
- El Burnout (SQT) es un **síndrome** que surge como respuesta **a fuentes de estrés crónico** (estresores) **vinculadas con el trabajo**.
- Es un tipo particular de **mecanismo de afrontamiento y autoprotección** frente al estrés generado por la relación profesional-usuario, y por la relación profesional-organización.
- Posee cronicidad.

El estrés no reside ni en el **sujeto** ni en el **ambiente**, sino que depende de la **transacción del sujeto en la situación**, lo que implica que el individuo juega un papel determinante en la definición tanto de los estresores como de las respuestas, a través de su **percepción**

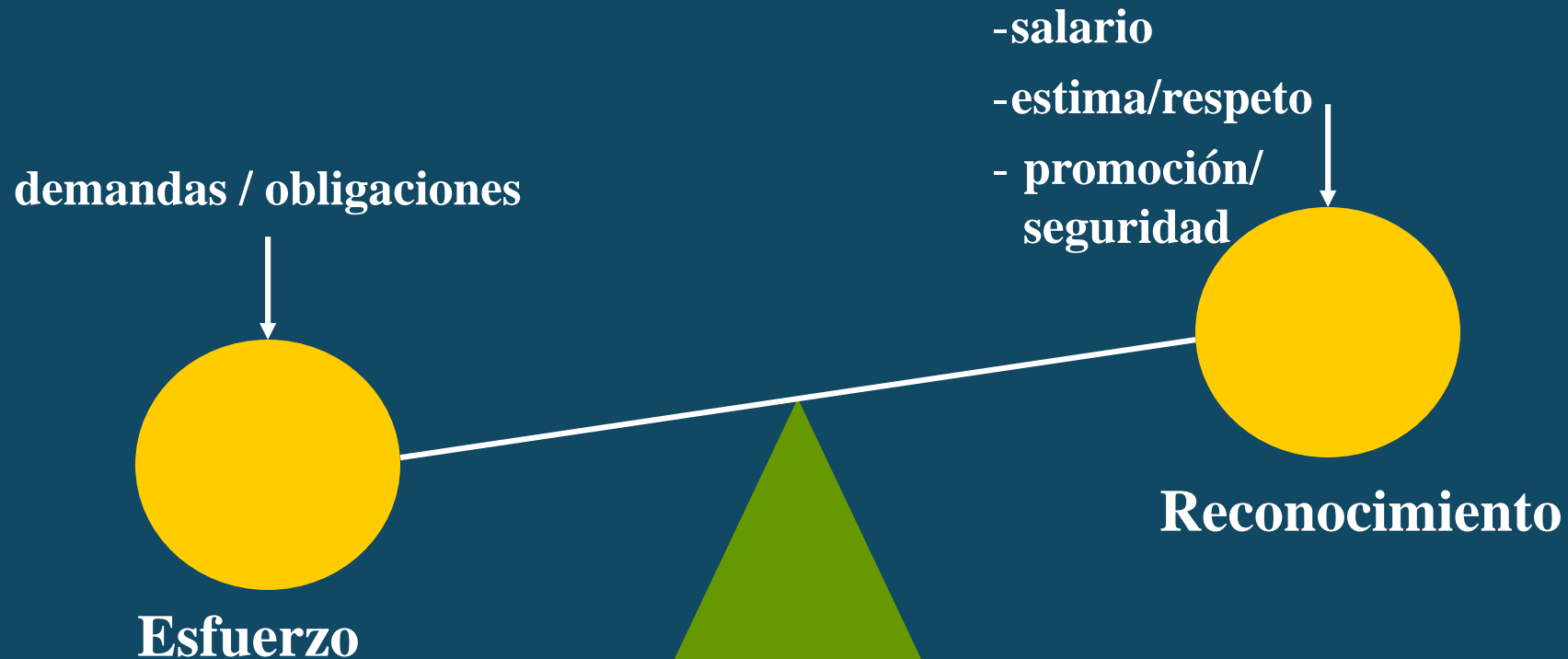
- **Disposiciones individuales**
- **Condiciones ambientales**

Factores de Riesgo Psicosocial Laboral

MODELO DEMANDA-CONTROL



“Modelo Equilibrio esfuerzo-recompensa”



Desequilibrio mantenido

- si no hay alternativa disponible
- si se acepta por razones estratégicas
- por rasgos de personalidad presentes (sobreinversión)

Definición de factores de riesgo psicosocial:

También conocidos como estresores en el trabajo, aluden a aquellas condiciones derivadas de la organización del trabajo que afectan negativamente la salud y bienestar de los trabajadores



Factores de Riesgo Psicosocial

- Baja Autonomía
- Demandas Psicológicas
- Bajo apoyo social
- Falta de reconocimiento
- Falta de Justicia Organizacional.
- Violencia, acoso moral, acoso sexual
- Falta de conciliación trabajo/familia
- Consumo de drogas y alcohol.
- Trabajolismo

Conciliación Trabajo - Familia

TRANSFORMACIONES EN EL ESPACIO DE LA FAMILIA

- ❖ Modificación del “contrato de género” tradicional.
- ❖ Crecimiento del empleo femenino como espacio de autonomía y de desarrollo personal de la mujer.
- ❖ Emergencia de una “nueva masculinidad”: rol más protagónico en la crianza y nutrición afectiva en la familia.
- ❖ Familias monoparentales, mujeres jefas de hogar, diversidad de modelos familiares.



Saber
Código 404

¿Este es el único lugar donde ves a tus hijos?

Que el afecto por tus hijos no sea un recuerdo.
Organiza tu tiempo, ejerce tus derechos de padre y apoya a tu pareja para que haga plenos sus derechos a la educación, al trabajo y al descanso.

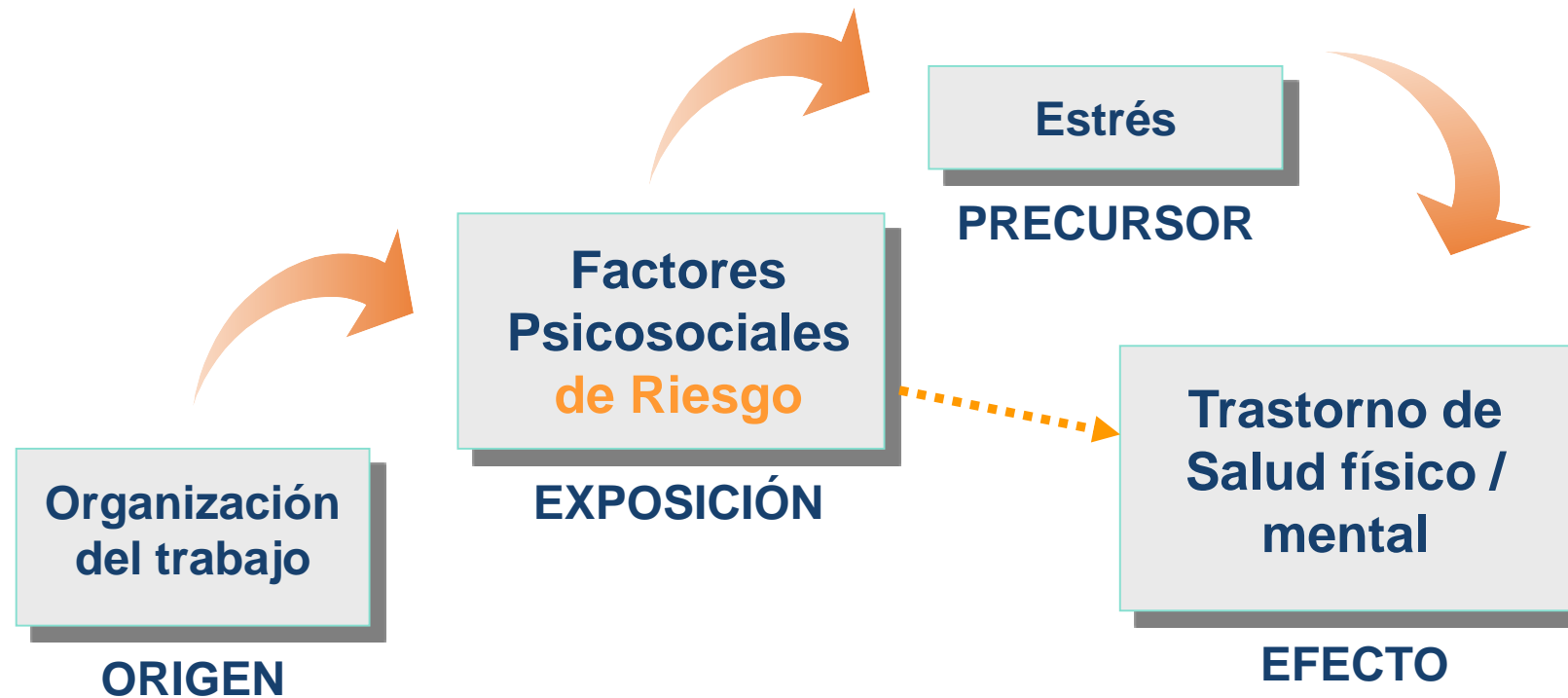
Dirección General de Equidad y Género
Tel.: 3606 3200 Ext. 3145
www.coznapred.org.mx

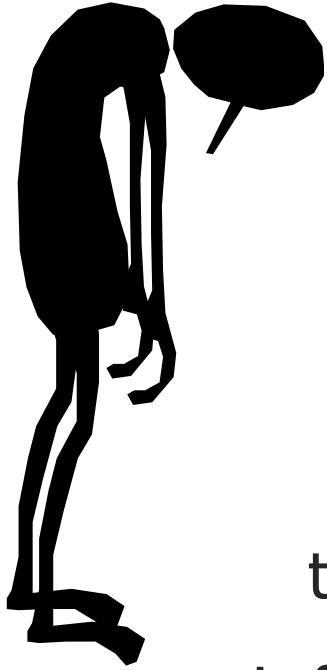
SECRETARÍA DE SALUD
TRABAJOS Y PREVISIÓN SOCIAL

La coexistencia de demanda en el trabajo y en el hogar de manera simultánea se traducen en factor de riesgo al implicar la suma de mayor trabajo total.

Consecuencias para la salud física y mental de los Factores de Riesgo Psicosocial

Mecanismo de acción:





Depresión:

El estrés constante puede llevar a la depresión: los intentos de actuación del trabajador por mejorar su situación resultan infructuosos, generando una conducta cada vez más pasiva y depresiva.

Síntomas:

- ❖ Desánimo
- ❖ Falta de interés en todas o casi todas las actividades la mayor parte del tiempo
- ❖ Aumento o pérdida de peso (o del apetito)
- ❖ Insomnio o hipersomnio
- ❖ Fatiga o pérdida de energía
- ❖ Sentimientos excesivos de inutilidad o de culpa
- ❖ Dificultad para pensar o concentrarse, indecisión

Trastornos ansiosos:



Inquietud o sensación de estar en tensión o al borde de un ataque de nervios. Fatiga, dificultad para concentrarse, tensión muscular excesiva y alteración del sueño.

¿Qué pasa en el sector salud?

Un trabajo con personas

Toma de
decisiones

Innovación en
los puestos de
trabajo

Autoregulación

Automotivación

Actividad
mental

Anticipar y
gestionar
incidentes

Algunos datos:

13%

De los trabajadores del SP presentan enfermedades provocadas o agravadas por el trabajo

21%

De los trabajadores señaló haberse sentido melancólico, triste o deprimido por un período de dos semanas o más en los últimos 12 meses

48%

Reporta baja latitud decisional

47%

Reporta "el tener que estar disponible para trabajar en el momento que lo necesitan"

34%

Presentaba niveles altos de distrés

41%

Bajo soporte social

67%

desbalance entre esfuerzo y recompensa

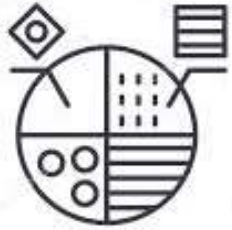
25%

De los trabajadores usó drogas psicotrópicas

23%

Tuvo síntomas depresivos

Otros datos:



Segmentación del personal e intensificación del trabajo



Altos niveles de exigencias emocionales en el trabajo



carga total de trabajo que sobrepasaba las 60 horas semanales, considerando tanto trabajo remunerado como trabajo doméstico y de cuidado no remunerado (Díaz y Mauro, 2012).

Escuchemos...



“Para mí es el delantal, me saco el delantal y digo: ‘listo, ya’. Y es una cosa automática, no me llevo los problemas a la casa. Obviamente hay situaciones que son emocionales fuertes, y hay que darles seguimiento, quieras o no”

“En este mundo de desgaste emocional (...), cómo lo hago yo para poder no llegar con esa mochila de ‘malas ondas’, y llegar a la casa y enfrentarse a la familia y tus seres queridos, y con esa pena, y [yo] no cuento absolutamente nada (de lo que ocurre en mi trabajo)”



“Entonces esa misma que está cubriendo una licencia de la de al lado, se enferma, porque vino todos los días, listo son dos menos, y así y la siguiente viene y le pasa lo mismo...”

Escuchemos...



“Por ejemplo si una compañera está enferma, se duda de si en verdad está enferma...”

“A veces cuesta comunicar y son cosas totalmente solucionables, uno debería hablar las cosas, hay que solucionar los problemas”

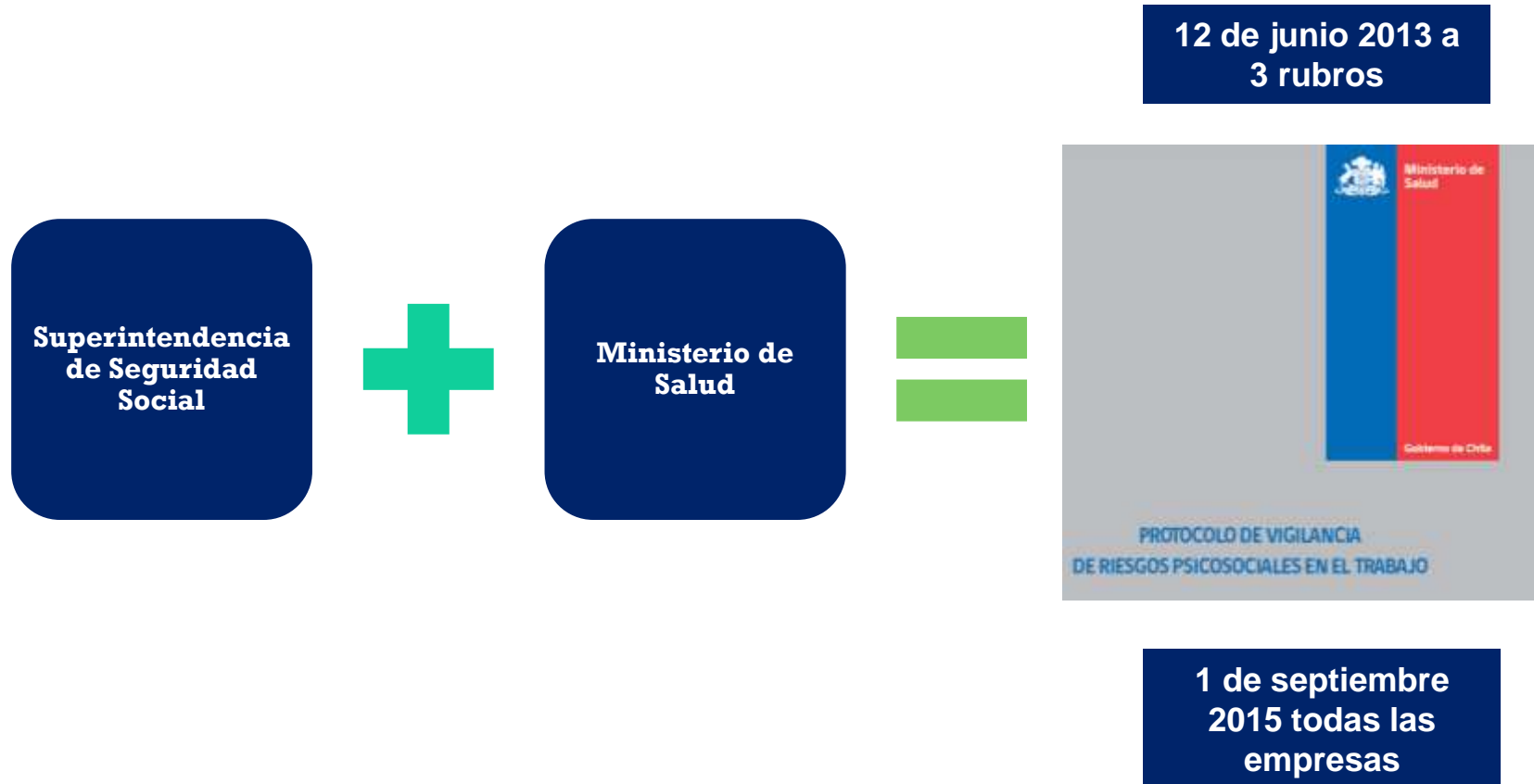


“Acá yo hago mi pega y si debo ayudar, lo voy a hacer con toda mi disposición”

¿Qué hacemos?

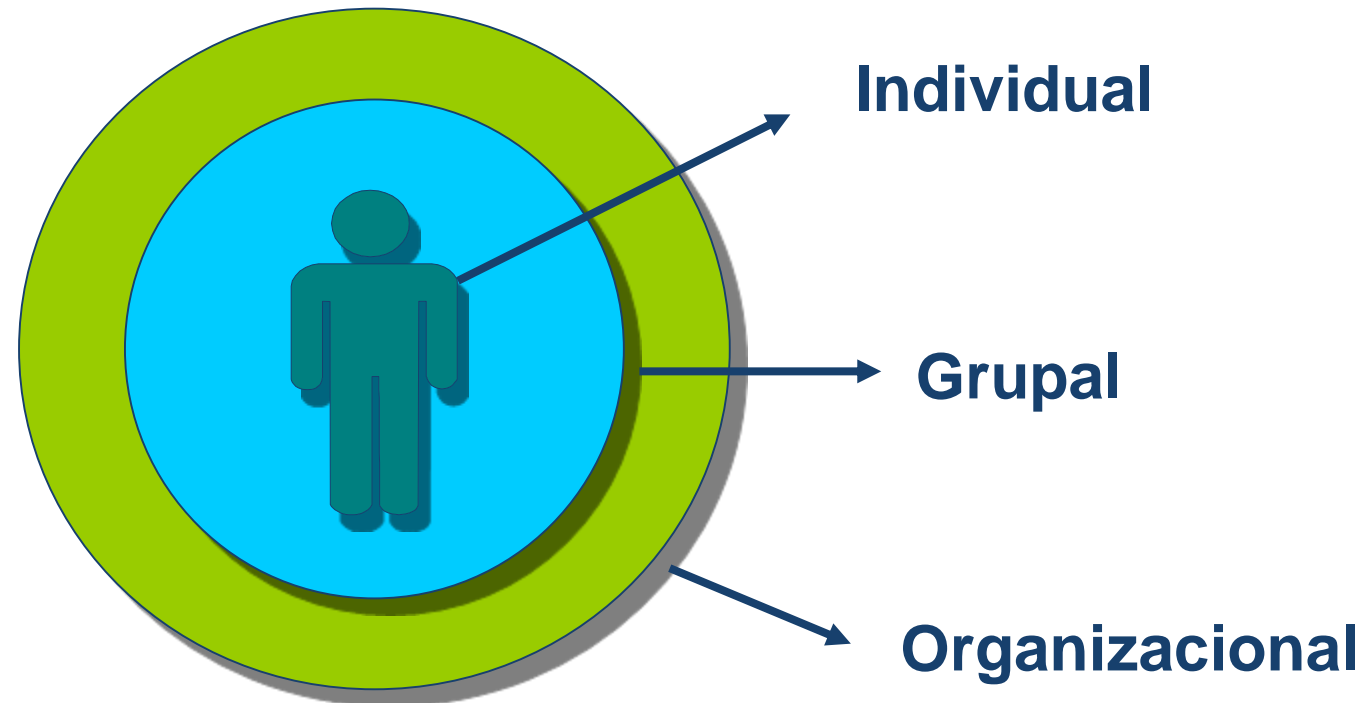
No hay recetas, pero...

Al menos...



Más que un cuestionario, el SUSESO/ISTAS21 sugiere un método de trabajo, cuyo eje es la participación de los trabajadores en todo el proceso, desde la sensibilización, definición de las unidades de estudio, aplicación del instrumento, y búsqueda de soluciones.

Niveles de intervención:



Algunos ejemplos de aplicación:

Estrategia Nivel	Prevención primaria	Prevención secundaria	Prevención terciaria
Individual	Educación	Enseñar técnicas de relajación	Seguimiento a quien se ha reincorporado de licencia por estrés
Grupal	Reuniones periódicas de conversación	Promover actividades deportivas grupales	Grupos de apoyo
Organizacional	Aplicación de cuestionarios de diagnóstico	Programas de promoción de salud	Programas de apoyo a los empleados (PAE)

EN PRIMER LUGAR, IDENTIFICAR Y EVALUAR

- ✓ Reconocimiento y evaluación del riesgo
- ✓ Identificación de puestos, funciones o unidades expuestos a mayor riesgo.
- ✓ Identificación de prácticas o políticas protectoras
- ✓ Grado de institucionalización o formalización de prácticas o políticas protectoras

EN SEGUNDO LUGAR, INTERVENIR SOBRE

- ✓ El apoyo social de pares y supervisores
- ✓ El reconocimiento en el trabajo
- ✓ La comunicación constante y fluida / transparente
- ✓ Sistemas de información
- ✓ Aumento del control por parte de los ocupantes de los puestos
- ✓ Permitir – estimular el uso de habilidades
- ✓ Optimizar las demandas o carga de trabajo (planificación, trabajo colaborativo, etc.)

Algunos riesgos, al estar implícitos en las características del trabajo, no se pueden eliminar en su origen, pero sí podemos orientar la prevención hacia su diagnóstico precoz y su tratamiento más eficaz

1. **Involucrar a los trabajadores en la intervención ya que ellos conocen mejor la situación.**
2. Usar una estructura de tareas y responsabilidades claras, y un itinerario.
3. Usar soluciones diferentes, para el éxito a corto y largo plazo.

En concreto

Buenas prácticas

- ✓ Habilitar lugares y facilitar momentos de encuentro
- ✓ Establecer pautas concretas y claras de resolución de conflictos
- ✓ Evitar el trabajo aislado siempre que sea posible.
- ✓ Organizar, antes del comienzo de cada turno de trabajo, breves reuniones para repartir instrucciones, intercambiar planes de trabajo del día y sesiones de preguntas y respuestas.
- ✓ Entrenamiento en habilidades sociales.
- ✓ Dar a conocer con antelación el calendario con la organización de los turnos
- ✓ Motivar la planificación y ejecución de las tareas en grupo, especialmente asignando tareas grupales en vez de a las personas.
- ✓ Interesarse por los problemas familiares que pueda tener el empleado.

Invitación

Gracias!