

# Importancia de la salud mental en el ámbito laboral: estrategias de afrontamiento del estrés

Dr. Antonio Zayas García

Profesor del Área de Psicología Social

Universidad de Cádiz



# CONCEPTO DE SALUD

¿Qué entendemos por SALUD?

- La salud NO es ausencia de enfermedad únicamente
- La salud es:

“un estado de bienestar físico, psicológico y social”

OMS, 1948



# SALUD MENTAL

- La 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***”

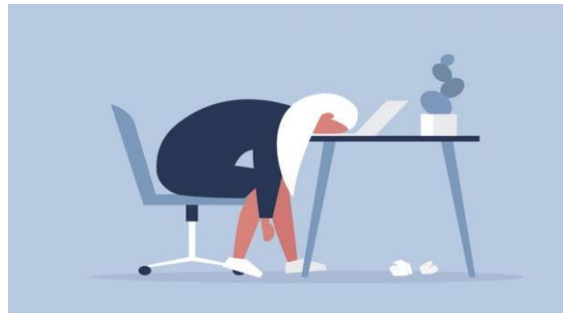


# SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

- **Personas trabajadoras con problemas de salud mental:**
  - Mayor riesgo a baja por enfermedad
  - Despido, desempleo...
  - Menores ingresos y por ende, más dificultades psicosociales
- **Costes económicos mayores para trabajadores/as afectados/as, empleadores/as y sociedad en general**
- Crucial tener un **enfoque proactivo e implementar medidas** para modificar las condiciones adversas en el entorno laboral
- El **clima laboral** es crucial en la salud mental
- La **salud mental ha de ser una preocupación colectiva** en cualquier organización

# SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

- Problemas de **salud mental** derivados del trabajo supone una **importante carga de enfermedad para la sociedad y la economía de un país**
  - Jubilaciones anticipadas
  - Absentismo
  - Presentismo (personas que acuden a su puesto por miedo a perder el trabajo, a pesar de padecer un problema de salud)



# SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

- Problemas de salud mental derivados del trabajo puede afectar negativamente:
  - Relaciones laborales
  - En la motivación
  - Creatividad de la persona afectada
  - Aumento de rotación y traslados internos
  - Mala imagen de la organización al exterior

## **PRIORIDAD**

estimular estrategias para la promoción de la salud mental en el trabajo y desarrollar medidas de prevención e intervención en el ámbito laboral

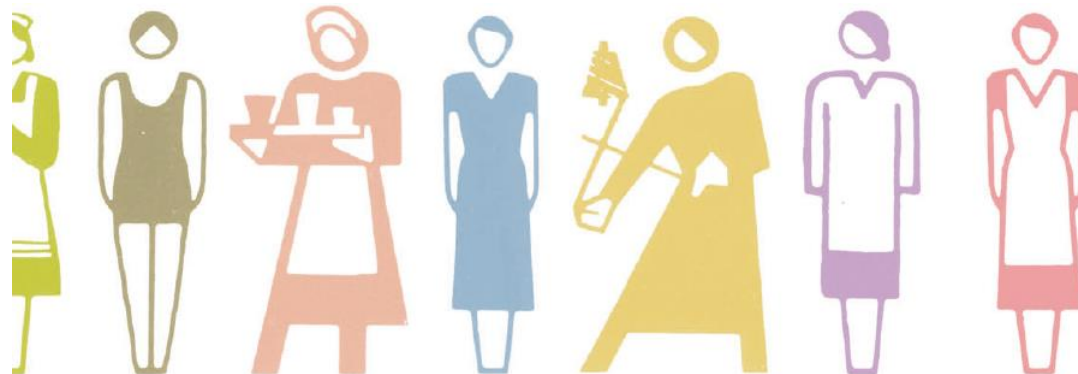
# SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

- Según estudios realizados por la Unión Europea estiman que **el 38,2% de la población padece algún trastorno mental cada año**
- La ansiedad es el trastorno más habitual
- El insomnio
- Depresión grave
- Somatizaciones
- Dependencia a alcohol y drogas

La **depresión es considerada la condición más incapacitante** para el desempeño de una vida social/laboral y familiar favorable

# SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

- **Problemas de salud mental a consecuencia del trabajo** → entre las enfermedades laborales más frecuentes
- En Europa se está produciendo un aumento de las bajas por enfermedad mental
- Se observan diferencias entre mujeres y hombres (desigualdades de género) en la mayoría de las sociedades las mujeres siguen siendo principales responsables de labores domésticas





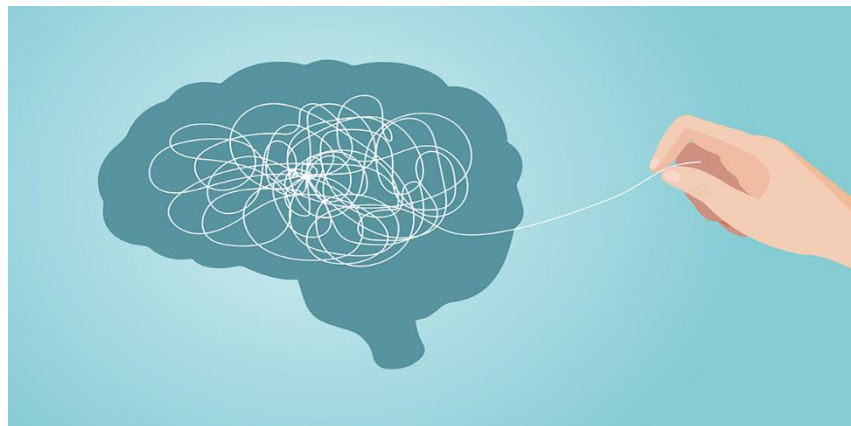
# SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

- Entorno de trabajo adverso puede ocasionar problemas físicos y psíquicos
  - Situaciones de estrés
  - Depresión
  - Consumo nocivo de sustancias
  - Absentismo laboral
  - Disminución de la productividad
- **Además se da una acentuación si hay problema de salud mental de base** (estigma por parte de compañeros/as, desconocimiento de la psicopatología, falta de entendimiento de las potenciales bajas), **generando mayor malestar y culpabilidad**

# SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

- Sentimientos de soledad
- Falta de apoyo por iguales y superiores
- Disminución del trabajo
- Clima laboral poco favorable

Puede agravar más el problema de salud mental → impacto en todas las esferas de la persona (personal, social, laboral, familiar)



# FACTORES DE RIESGO EN LA SALUD MENTAL DE PERSONAS TRABAJADORAS

- **Inseguridad y precariedad laboral** → estrés ante el miedo a la pérdida del trabajo
- Estrés derivado del desequilibrio entre el control de las capacidades, los conocimientos y las habilidades necesarias para realizar el trabajo y demandas y presiones del trabajo
- **Factores personales/individuales** (estrategia de afrontamiento al estrés, regulación de emociones o rasgos de personalidad)
- **Factores socioculturales y organizativos** (sobrecarga laboral, condiciones laborales)
- **Factores biológicos** (patologías crónicas)
- Factores ambientales
- Diversidad (pertenecer a grupos minoritarios)

# RIESGOS PSICOSOCIALES

- Riesgos derivados de **“las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo”**, que son **susceptibles de ocasionar efectos perjudiciales en**
  - La salud biopsicosocial de las personas trabajadoras
- Situaciones laborales habituales que tienen una alta probabilidad de causar efectos nocivos importantes en la salud de los trabajadores, ya sea física, psíquica o social
  - Estrés laboral
  - Burnout



# ESTRÉS

- **ESTRÉS BIOLÓGICO** “respuesta inespecífica del organismo a toda exigencia hecha sobre él, que produce un estado de desequilibrio corporal, ocasionado por el estímulo estresor”
- **ESTRÉS PSICOLÓGICO** “percepción de unas demandas que superan las habilidades de afrontamiento del individuo”
  - **Incide en la subjetividad de la experiencia estresante**, y no en la existencia real de unas condiciones que de forma constante generen el mismo tipo y cantidad de estrés en todos los individuos.
  - Cuando se habla de incremento en el nivel de estrés: Incapacidad para adaptarse a las demandas cotidianas

# MODERADORES DEL ESTRÉS LABORAL

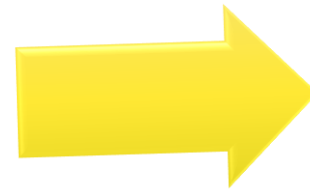
Estresores  
laborales

- Físicos
- Contenidos de la tarea
- Aspectos de la organización



Variables  
moderadoras del  
estrés

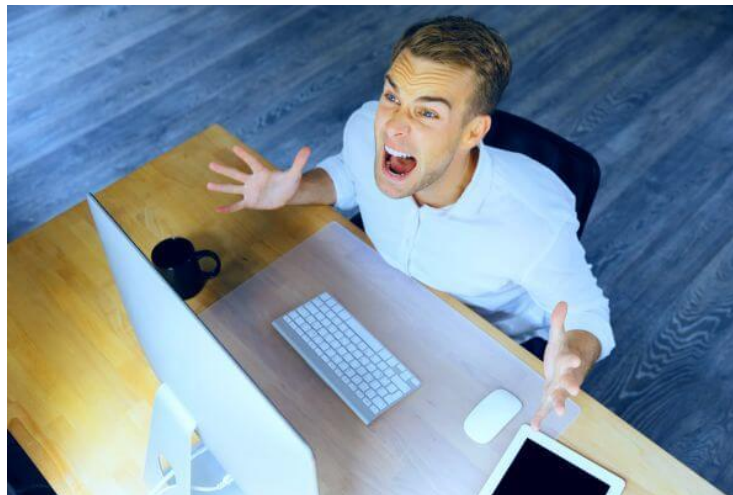
- Patrón de conducta tipo A
- Locus de control
- Apoyo social
- Estrategias de afrontamiento



Estrés laboral

# PATRÓN DE CONDUCTA TIPO A

- Competitividad, impaciencia, hostilidad, perfeccionismo, etc.
- Excesiva preocupación por la promoción personal y profesional, con objetivos muy ambiciosos.
- Riesgo cardiovascular asociado a la respuesta de estrés, presión sanguínea, y colesterol.



# LOCUS DE CONTROL

- Interno: «lo que me ocurre es producto de mis acciones»
- **Externo: «lo que me ocurre depende del azar, otras personas, etc.»** →  
**Sensación de falta de control**





# AUTOEFICACIA

- Capacidad generativa de acción a partir de la creencia en las propias capacidades para producir resultados



A mayor autoeficacia, menor impacto negativo del estrés

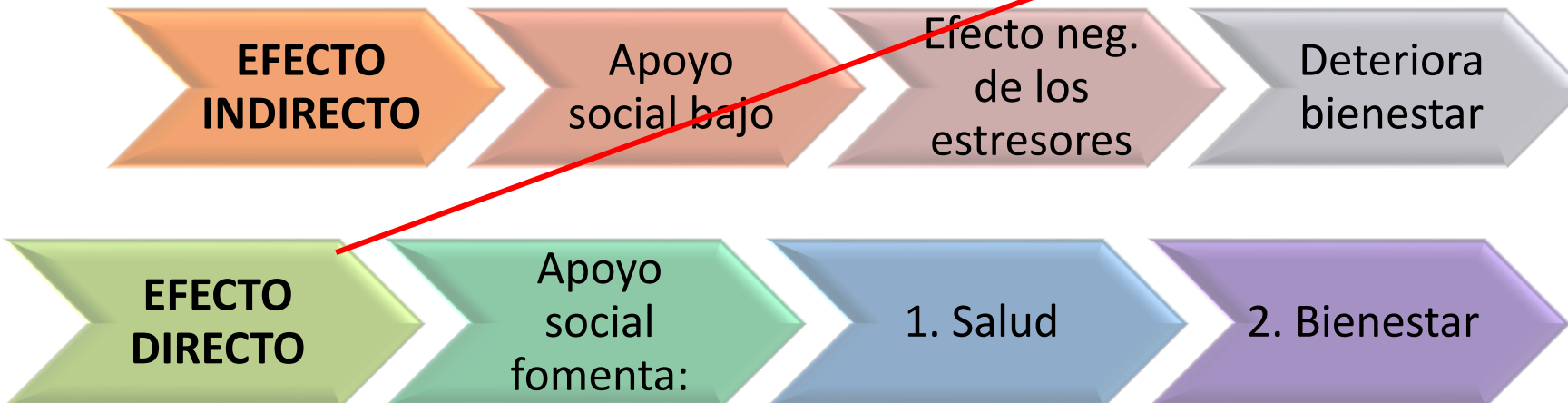
# APOYO SOCIAL

“Conjunto de provisiones instrumentales o expresivas reales o percibidas aportadas por las demás personas”

- Apoyo Social y Estrés

Mecanismos principales de actuación:

*No depende del nivel de estrés*



# ESTRÉS LABORAL



- ✓ ... **característica** nociva del entorno laboral.
- ✓ ... **respuesta fisiológica** a un entorno laboral adverso.
- ✓ ... **interacción dinámica** entre la persona y el entorno laboral.



# CONDICIONES DE TRABAJO DE RIESGO PARA LA SALUD

- ✓ Estresores laborales **crónicos**.
- ✓ **Demandas** laborales **externas** al propio trabajador.
- ✓ La **adaptación** o habituación a la situación crónica es **difícil**.
- ✓ El **fracaso** en el cumplimiento de las demandas conduce a **consecuencias drásticas**.
- ✓ Hay una **contaminación** de los efectos **del trabajo sobre otras áreas** de la vida

# CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

## Consecuencias del estrés laboral



- El estrés afecta a distintos niveles:
  - ✓ Síntomas fisiológicos.
  - ✓ Alteración de los procesos psicológicos (concentración, atención, procesamiento de información...) y cambios conductuales (toma de decisiones, relaciones interpersonales, etc.)

# CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL

- El nivel de estrés de una empresa es la suma total de los niveles de estrés de su personal.
- Signos de una posible existencia de estrés en las organizaciones:

Disminución  
de la  
**producción**

Falta de  
**cooperación**  
entre  
compañeros

Aumento de  
**rotaciones y**  
**absentismo**

Quejas de los  
**clientes**

Deterioro de las  
**relaciones**

Aumento de  
**accidentes**



# CONCEPTO DE BURNOUT: SÍNDROME DEL QUEMADO

“Situación en la que, en contra de las expectativas de la persona, ésta no logra obtener los resultados esperados por más que trate de conseguirlos”

Combinación de:

- ✓ **Agotamiento emocional:** sensación de no poder ofrecer más a nivel efectivo por contacto mantenido con personas del trabajo.
- ✓ **Despersonalización:** actitudes, sentimientos y conductas negativas y cínicas hacia las personas destinatarias del trabajo
- ✓ **Falta de realización personal:** evaluación negativa hacia su trabajo y sus habilidades para relacionarse con la gente con la que trabaja.

# SÍNTOMAS E INDICIOS DE *BURNOUT*

## Síntomas

- **Físicos** (fatiga crónica, cefaleas, insomnio...)
- **Conductuales** (absentismo, conductas violentas...)
- **Cognitivos-afectivos** (distanciamiento, pesimismo, problemas de memoria...)

## Indicios

- **Falta de energía y entusiasmo**
- **Descenso de interés** por los usuarios
- Percepción de éstos como **frustrantes**
- **Alto absentismo** y deseos de cambiar de ocupación.



# BURNOUT

- Estado al que se llega como **consecuencia del estrés laboral crónico**.

“Estado que se vivencia como **agotamiento, decepción y desinterés** por el trabajo de los profesionales que trabajan en **contacto directo con personas** y como consecuencia de las frustraciones en ese contacto”

**Desde la perspectiva Psicosocial** se entiende como un **proceso** (con una secuencia de etapas y fases con diferente sintomatología) que se desarrolla por la interacción de las características de la persona y su entorno laboral.



# DESARROLLO DEL PROCESO DEL BURNOUT



# DESENCADENANTES

- ✓ **Ambiente físico y contenido del puesto:** nivel de ruido, iluminación, temperatura, condiciones climatológicas, etc.
- ✓ **Desempeño de roles, relaciones interpersonales y desarrollo de la carrera:** conflicto de rol, relaciones con compañeros y jefes.
- ✓ **Nuevas tecnologías:** pueden dificultar o facilitar la tarea al trabajador.
- ✓ **Relaciones trabajo/familia:** excesiva dedicación al trabajo, tensiones, etc.

# INTERVENCIÓN Y PREVENCIÓN DEL ESTRÉS

1

- **Reconocer** su existencia y necesidad de acción

2

- **Identificar** las fuentes originarias del estrés

3

- ↓ las **exigencias** del trabajo y aumentar su control.
- ↑ la **capacidad** de la persona para **controlar** la situación

# FACTORES PARA UNA INTERVENCIÓN Y PREVENCIÓN QUE COMBINE CONTENIDO Y PROCESO


**Abordaje sistemático** y paso a paso



**Diagnóstico** adecuado



Paquete de **medidas de intervención**



**Abordaje participativo**



**Compromiso** sostenido por los altos cargos

# ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL

- Deben permitir:

- La mejora del entorno físico.
- La planificación de la actividad laboral.
- La mejora de las condiciones de trabajo.
- Otorgar responsabilidades según competencias
- Monitorizar el funcionamiento de la organización
- Toma de decisiones participativa.



# ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN ORGANIZACIONAL

- Intervenciones



# ESTRATEGIAS DE INTERVENCIÓN INDIVIDUAL

## - Objetivos:

- Modificación de los niveles de activación asociados al estrés.
- Modificación de los procesos cognitivos-conductuales que conducen a la experiencia de estrés.
- Capacitación en control del estrés.





# Estrategias de Intervención Individual

## PSICOTERAPIA

1. Relajación y meditación.
2. Mindfulness/Atención plena
3. Ejercicio físico y desarrollo de habilidades saludables (alimentación saludable y antidepresiva).
4. Técnicas cognitivas y de Autocontrol:
  - Detección del pensamiento.
  - Solución de problemas.
  - Reestructuración cognitiva.



# ACTITUDES FAVORABLES PARA EVITAR EL MALESTAR PSICOLÓGICO

- Cuestionarse el sistema de creencias irracionales y ajustarlo a la realidad .

*“Para considerar que soy valioso DEBO ser absolutamente competente y TENGO que ser capaz de conseguir TODO lo que me propongo”*

*“Cada problema **TIENE UNA solución ACERTADA Y PERFECTA** y es **HORRIBLE Y CATASTRÓFICO NO** encontrarla.”*

- **INTERÉS POR UNO MISMO:** *aunque el sacrificio y el preocuparse por otras personas puede ser conveniente y necesario en determinados momentos o situaciones, POR NORMA GENERAL, el INTERÉS POR UNO MISMO debe ser superior al interés por los demás.*

# ACTITUDES FAVORABLES PARA EVITAR EL MALESTAR PSICOLÓGICO

- **AUTODIRECCIÓN:** asumir la responsabilidad de dirigir y gobernar NUESTRA propia vida sin NECESITAR o DEMANDAR constantemente el apoyo de los demás. Se puede cooperar y compartir sin olvidar que el **responsable último de nuestra vida somos nosotros mismos.**
- **TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN:** hemos de concedernos a nosotros mismos y a los demás **el derecho a equivocarnos**, evitando condenar y procurando cambiar o aceptar lo desagradable, en función de las posibilidades reales existentes.
- **FLEXIBILIDAD:** evitar establecer reglas rígidas e inalterables con ellos mismos y con los demás. Posturas flexibles y abiertas al cambio.

# ACTITUDES FAVORABLES PARA EVITAR EL MALESTAR PSICOLÓGICO

- **ACEPTACIÓN DE LA INCERTIDUMBRE:** es adaptativo y saludable reconocer que **vivimos en un mundo incierto** y probabilístico. Admitir que por el momento **no existen ni existirán “certezas absolutas”**.
- **PENSAMIENTO CIENTÍFICO:** ser más objetivos, más racionales y científicos. Esto te hace sentir profundamente y actuar reflexionando sobre ti mismo y las consecuencias de tus acciones.
- **HEDONISMO EN EL SENTIDO AMPLIO:** buscar **los placeres y gratificaciones** tanto en el momento PRESENTE como en el FUTURO. **NO renunciar al beneficio presente por temor al dolor futuro**, ni renuncian al beneficio futuro por las dificultades que se pueden encontrar en el presente. **Buscar el bienestar y evitan el dolor, pero NO ESTÁN OBSESIONADOS** con la obtención de gratificaciones o placeres **de forma inmediata**.

# ACTITUDES FAVORABLES PARA EVITAR EL MALESTAR PSICOLÓGICO

- **NO UTOPISMO:** aceptar que las utopías son prácticamente inalcanzables, **NO SIEMPRE VAMOS A OBTENER LO QUE DESEAN, NO VAMOS A PODER EVITAR SENTIR EN ALGUNAS OCASIONES SUFRIMIENTO O DOLOR.**
- **AUTO-RESPONSABILIDAD POR EL MALESTAR EMOCIONAL:** aceptar la responsabilidad que tienen sobre los trastornos emocionales en lugar de culpar de forma defensiva a los demás o a las condiciones sociales.