

■ La exposición prolongada a diversos factores de riesgos sicosociales puede desencadenar efectos negativos en la salud de las personas. Herramientas como el protocolo de vigilancia y programas de gestión, son alternativas para abordar un problema que no solo impacta en los trabajadores sino que también en su productividad.

## ENFERMEDADES DE SALUD MENTAL Y EXPOSICIÓN A FACTORES SICOSOCIALES

# ENTORNO SANO, MENTE SANA

ALFREDO SAAVEDRA L.  
PERIODISTA REVISTA BIT

**Y** A ENTRANDO al segundo semestre del año, el cansancio en los trabajadores se hace notar. Si bien, es algo natural de la rutina, es importante cuidar que no se transforme en un problema mayor a nivel físico o mental. Y es que las enfermedades psiquiátricas de origen laboral están reconocidas por la ley bajo la denominación de neurosis profesionales, a las que define como: "todos aquellos cuadros psiquiátricos en sus distintas formas de presentación tales como trastorno de adaptación, trastorno de ansiedad, depresión reactiva, trastorno por somatización y dolor crónico, que hayan sido originados en el ejercicio del trabajo". Asimismo, se entiende por "trabajos de riesgo" a todos aquellos que expongan a riesgo

de tensión síquica y se compruebe relación causa-efecto.

Estas enfermedades pueden tener consecuencias negativas para el trabajador al punto de llegar a la incapacidad temporal (o permanente) para ejercer las labores habituales. De acuerdo al psicólogo Joaquín Sánchez, de la Asociación Chilena de Seguridad (ACHS), los efectos en las personas son múltiples y pueden ir desde síntomas ansiosos hasta depresivos, compartiendo todos ellos un fuerte impacto emocional. "El trabajador puede sentirse menoscabado, temeroso, ansioso, triste y/o fatigado mentalmente, según sea la naturaleza de su afección, así como el tipo de agente o riesgo el cual gatilló la sintomatología. En este sentido, los síntomas y su expresión pueden ser variados: del tipo depresivos como falta de motivación o de propósito para el trabajo, improductividad y/o

pasividad", explica, agregando que los tipos ansiosos se manifiestan generalmente como irritabilidad, nerviosismo (más o menos permanente) y malestar psicológico.

Existen otras patologías que también constituyen reacciones vivenciales (trastorno adaptativo) anormales, como el trastorno por estrés agudo o trastorno por estrés post-traumático. "Este último no se observa en las enfermedades profesionales y es propio de los accidentes, ya que su génesis guarda relación con haber sido testigo o participe de un evento traumático puntual (un accidente) que puso en riesgo la vida propia o la de otros. Lo esperable en una enfermedad profesional es la exposición en el tiempo a un factor de riesgo inherente a la función que cause tensión síquica y que, a través de un proceso, llegue a producir síntomas que impiden la resolución", explica María Teresa

Araya, sicóloga clínica del equipo de Salud Mental del hospital Clínico de la Mutual de Seguridad CChC.

Según indica la Circular 3167 para las patologías consideradas de origen laboral, como para aquellas diagnosticadas de origen común, el diagnóstico de una enfermedad de salud mental debe ser preciso y cumplir con los criterios de la Clasificación Internacional de Enfermedades, versión 10 (CIE-10).

## FACTORES DE RIESGO

Los especialistas identifican factores de tipo sicosociales, referidos a aquellas variables de riesgo frente a las que una exposición prolongada y sostenida pueden desencadenar síntomas psicológicos con consecuencias directas para los trabajadores como: aumento de afecciones de tipo emocional, baja estima respecto de su entidad empleadora, angustia en el lugar de trabajo, incertidumbre frente a su situación contractual, baja motivación, presentismo y ausentismo, problemas cardiovasculares, bajo desempeño, desánimo e intolerancia, problemas interpersonales tanto dentro, como fuera del trabajo, entre otras. Para la entidad empleadora, en tanto, podría haber consecuencias como un aumento en las tasas de presentismo y ausentismo, mayor rotación, aumento de licencias médicas y/o enfermedades profesionales, disminución del desempeño de los equipos, posibilidad de aumento de accidentes y alza en los costos asociados a todo lo anterior.

Para Manuel Mena, jefe del departamento de Psicología en Seguridad y Salud en el Trabajo de Mutual de Seguridad CChC, un concepto que permite englobar todas las causas o factores que pueden producir este tipo de enfermedades es la "falta de coherencia". "Las exigencias psicológicas se relacionan con la carga de tareas versus el tiempo definido para darles cumplimiento. Existe falta de coherencia cuando el diseño del contexto de trabajo expone a los trabajadores a una alta carga laboral en un escaso tiempo; situaciones en las que sufren desgaste emocional o cuando las exigencias cognitivas o intelectuales son superiores a las capacidades que tienen para enfrentarlas", explica, agregando que la mayoría de las veces son los propios trabajadores quienes realizan un mayor esfuerzo para subsanar estas fallas organizacionales, con la consecuencia de que a la larga estas situa-

ciones causarán más de algún daño a su salud.

Otro ejemplo en la falta de coherencia se da en las posibilidades de influencia o control, ya que los trabajadores (en su condición humana) necesitarían manejar cierto control o autonomía para definir, planificar y organizar sus ritmos de trabajo y tareas estableciendo prioridades, teniendo espacio para la toma de decisiones. El especialista identifica también una falta de coherencia en el apoyo social, el que considera las relaciones interpersonales y el apoyo o soporte que brinda la organización a sus trabajadores en su condición de seres humanos. "Cuando un lugar de trabajo no considera en su contexto estas características humanas, lo más probable es que los trabajadores se vean enfrentados a ambientes que fomentan la competencia, en donde unos ganan y otros pierden, ambientes que niegan las posibilidades de conversación y participación en la toma de decisiones y aquellos en que no se considera el apoyo como parte de las políticas de gestión organizacional", explica. A estas, también se pueden sumar la falta de coherencia respecto de las compensaciones (cuando el contexto de trabajo enfrenta a los trabajadores a un nulo reconocimiento y estima por parte de su entidad empleadora, expresada directamente a través de los líderes) y de la doble presencia (no considerar que los trabajadores tienen una vida personal y familiar con exigencias propias, al momento de diseñar los contextos de trabajo).

En el caso del sector Construcción, este ofrece en general un ambiente de trabajo particular, principalmente por características

## PROTOCOLO DE RIESGOS SICOSOCIALES

Con el objetivo de vigilar y fiscalizar las condiciones sanitarias y ambientales básicas de los lugares de trabajo, el Minsal aprobó en 2013 el protocolo de vigilancia de riesgos sicosociales en el trabajo. El Protocolo es un instrumento estandarizado y adaptado a la realidad de nuestro país que permitiría evaluar este tipo de riesgos a través de la encuesta SUSESO ISTAS 21. Esta última mide cinco dimensiones: exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, compensaciones y estima y doble presencia. El cuestionario fue construido sobre la base de la validación y estandarización del método ISTAS 21 adaptándolo a la población laboral chilena y cuenta con dos versiones: una completa y otra breve. El cuestionario SUSESO ISTAS 21, debe aplicarse a todos los trabajadores de una empresa, sin distinción, etapa en que los comités paritarios de higiene y seguridad tienen una participación preponderante. (Ver más detalles en Bit N°106).

como la temporalidad de las obras, el trabajo en terreno, la interrelación con otras empresas participantes de un mismo proyecto, etcétera. "Estas condiciones suponen que los riesgos sicosociales en esta actividad estarían relacionados con la exposición a un ambiente y una organización del trabajo que se enfoca particularmente en los compromisos contractuales con especial énfasis en la productividad, lo que no necesariamente hablaría de una mala organización del trabajo, pero sí de un escaso tiempo en el que se deben configurar los centros de trabajo que en su mayoría tienen una fecha de inicio y término ya definidas de antemano", explica el especialista. Sin embargo, agrega que cuando se habla de enfermedades laborales de salud mental en este sector y su génesis, no se puede distanciar de lo que ocurriría en cualquier otro ámbito de trabajo; toda vez que este tipo de enfermedades ocurren por patrones nocivos similares.

## TRATAMIENTOS

La exposición a estos factores puede producir algunos problemas, incluyendo diversos trastornos de salud y/o estrés de tipo laboral, denominado así pues su aparición está relacionada a cuando las exigencias del entorno superan la capacidad del individuo para hacerles frente o mantenerlas bajo control y puede manifestarse de varias formas, siendo algunos de sus síntomas más frecuentes: la irritabilidad, depresión y por lo general, están acompañados de agotamiento físico y/o mental.

Para el tratamiento de estas afecciones es importante el acercamiento que se logre a la

causa de origen. “La recuperación depende de la resolución del factor que genera patología. Es necesario el desarrollo o potenciación de capacidades de adaptación y afrontamiento del trabajador”, explica Wilson Vielma, siquiatra y médico Jefe de Especialidades de Medicina del Trabajo de la Mutual de Seguridad CChC, agregando que el tratamiento farmacológico destinado a control de los síntomas y la sicoterapia, permitirían abordar aspectos base de la génesis de la patología. “En cuanto al manejo farmacológico de un trastorno adaptativo, este se limita a una colaboración en disminuir los síntomas, ya que la resolución de un verdadero trastorno adaptativo corresponde al manejo ambiental del factor de riesgo y a la modificación psicológica de la actitud y modo de manejo del mismo”, explica el profesional. Una vez identificado el factor de riesgo y acogida la patología como laboral, se debe informar a la empresa para tomar medidas de corrección o mitigación, además de evaluar la necesidad del inicio de un programa de vigilancia de riesgos sicosociales laborales.

### RECOMENDACIONES

Para los especialistas consultados, una de las primeras recomendaciones es gestionar la organización considerando que las personas tienen características que permiten hacer los ajustes necesarios a la organización del trabajo, buscando la adaptación de los contextos laborales a las características humanas y no al revés. A su vez, el protocolo de vigilancia de riesgos sicosociales, permite determinar el nivel de riesgo (o potenciales riesgos) de estos factores para los trabajadores. “Con esta medición, las organizaciones pueden tomar acciones para disminuir el nivel de riesgo, haciendo foco en la prevención y lograr así controlar estos factores a tiempo, antes que algún trabajador se vea afectado”, explica Sánchez. Así, con los antecedentes recogidos del protocolo, el empleador podrá tomar decisiones organizacionales coherentes con la realidad de sus trabajadores. “Una de las mejores prácticas es generar espacios de conversación participativa con el objetivo de que los propios trabajadores sean quienes aporten con la información necesaria para conocer las pro-

blemáticas sicosociales existentes y a partir de ello, se propongan medidas de control coherentes y perdurables en el tiempo”, explica Mena. En ese sentido, la Mutual de Seguridad CChC, ha desarrollado elementos para apoyar a sus empresas adherentes, primero en la comprensión de la normativa (Protocolo de Vigilancia) desde una mirada práctica y pedagógica, a través de charlas de difusión y eventos masivos y capacitaciones presenciales abiertas y cerradas para focalizar la información a las realidades particulares de los adherentes.

Por su parte, la Asociación Chilena de Seguridad cuenta con un Departamento de Riesgos Sicosociales y con servicios para las empresas afiliadas como charlas en materia de este tipo de riesgos de manera particular a cada una de las organizaciones que lo soliciten en sus casas matrices.

De este modo, generar ambientes laborales gratos y prevenir cualquier factor de riesgo sicosocial parecen ser las claves para que así, los trabajadores puedan cultivar tanto un entorno como una mente sana. ■



**PROTELEC**  
GRUPOS ELECTRÓGENOS

# Ahorre energía piense en Protelec

**QUE ENERGÍA,  
UN COMPROMISO DE CALIDAD**

- Arriendo de grupos electrógenos desde 15 a 300 kva.
- Venta de equipos usados.
- Amplio stock de generadores.
- Equipos insonorizados, con controlador ComAp modelo AM20NT.
- Contamos con servicio técnico 24 horas al día.
- Equipos con sistema de monitoreo remoto.

[www.protelec.cl](http://www.protelec.cl) • 2 2897 82 33 • 2 2897 82 13 • [arriendos@protelec.cl](mailto:arriendos@protelec.cl)

**SERVICIO TÉCNICO 24/7**

DIVISIÓN  
**PROTELEC**  
GRUPOS ELECTRÓGENOS  
ARRIENDOS

Solución de techos

Solución de muros

## Sistemas de aislamiento térmica METALCON®

Los sistemas constructivos aislados Metalcon®, permiten una construcción fácil y modulaciones de alta resistencia. Su sistema de aislamiento entrega una mejor habitabilidad y un importante ahorro en calefacción para los usuarios.

- Sistema de aislamiento incorporada
- Autosoportante
- Elimina los puentes térmicos
- Paneles disponible con núcleo aislante POL, PIR y PUR
- Variedad de colores

Metalcon® más de 20 años construyendo con calidad certificada.

# METALCON®

