"Salud mental en el ámbito laboral: más allá de la gestión de los factores psicosociales"

Mónica Lorena Vargas Betancourt
Psicóloga, Magíster en Salud Ocupacional, PhD en Educación
Líder enfermedad laboral - ARL SURA
Calle 49a 63-55. Torre Suramericana Piso 7, +57 315 3255168
mvargasb@sura.com.co

Resumen

El interés por la salud mental continúa incrementándose a nivel internacional y nacional. El ámbito laboral es uno de los entornos en los cuales se puede aportar en la gestión de la salud mental. En el marco de la seguridad y salud en el trabajo, la salud mental tradicionalmente ha sido enlazada con la gestión de los factores de riesgo psicosocial. En Colombia es común que las organizaciones terminen considerando que gestionar el riesgo psicosocial es lo mismo que gestionar la salud mental, o que la gestión de los factores psicosociales es la vía -casi que exclusiva- para la gestión de la salud mental en el ámbito laboral. El propósito de este artículo es hacer un aporte que contribuya a aclarar diferencias y relaciones entre estos términos, entre las acciones de intervención asociadas a ellos, y en esta línea argumentar por qué desde las organizaciones, se debe considerar la gestión de la salud mental en el ámbito laboral como algo que incluye, pero trasciende la gestión de los factores psicosociales.

Palabras clave

Capacidades, Factores Psicosociales Laborales, Salud Mental, Riesgo psicosocial

Abstract

Interest in mental health continues to grow internationally and nationally. Workplace is one of the environments where people can contribute to the management of mental health. In the framework of occupational health and safety, mental health has traditionally been linked to the management of psychosocial risk factors. In Colombia, it is common for organizations to end up considering that managing psychosocial risk is the same as managing mental health, or that the intervention of psychosocial factors is the way -almost exclusively- for the management of mental health in the workplace. The purpose of this article is to contribute to clarify differences and relationships between these terms, between the intervention actions associated with them. Finally, to discuss why, from organizations, improving mental health should be considered in the workplace as something that includes, but transcends the management of psychosocial factors.

Keywords
Capabilities, Mental health, psychosocial risk, Psychosocial working conditions

Introducción

A nivel mundial, el interés por la comprensión de la salud mental y por la realización de acciones que la promuevan, ha venido incrementándose. De hecho, en 2015, por primera vez las Naciones Unidas incluyeron la salud mental dentro de su agenda, la cual quedó plasmada a través de los Objetivos de Desarrollo Sostenible; en los que hace parte del ODS 3 "Salud y bienestar" en sus metas 3.4 y 3.5 las cuales tienen que ver con la prevención del consumo de sustancias y la promoción de la salud mental (1).

El interés en la salud mental ha aumentado aún más desde 2020, debido a que la pandemia por Covid-19, trajo consigo el ascenso de las prevalencias de problemas y trastornos mentales a nivel mundial, impactando de manera negativa la calidad de vida de millones de personas en el mundo y otros indicadores de desarrollo de los países. Y no sólo eso, aunque durante los momentos más agudos de la pandemia hubo expresiones importantes de problemas y trastornos mentales, se espera que en la postpandemia sigan en aumento (2).

En esta línea, en Julio de 2022 la Organización Mundial de la Salud (OMS) publicó el "*Informe sobre salud mental. Transformar la Salud Mental para Todos*" (3), un informe que analiza no sólo la importancia de este tema sino también propicia la consideración de algunas medidas requeridas para atender y cuidar la salud mental postpandemia.

En este informe, se hace énfasis en que, en adelante, se deben trabajar tres grandes componentes: 1. Generar mayor conocimiento y compromiso de todos los miembros de la sociedad con la salud mental; 2. Reorganizar los sistemas de salud para una adecuada atención de la salud mental, con un énfasis comunitario muy importante y; 3. Intervenir

las características de los diferentes entornos en los que se desenvuelven las personas y que pueden afectar la salud mental. Uno de estos entornos es el lugar de trabajo, el cual, según el informe, puede ser un escenario que potencie la salud mental, o uno que sea de riesgo para el desarrollo de problemas o trastornos mentales (3), y, por lo tanto, se hace un llamado a ocuparse de su transformación hacia un entorno protector.

Dos meses después, en septiembre 28 de 2022, la OMS junto con la Organización Mundial del Trabajo (OIT), publicaron un *Policy Brief* conjunto en el cual hacen un llamado para que, en una interacción entre gobierno, empleadores y trabajadores se establezcan acciones relacionadas con la salud mental en el trabajo, haciendo énfasis en cuatro grandes componentes: 1. Prevención de problemas de salud mental asociados a las condiciones de trabajo (en particular las psicosociales); 2. Protección y promoción de la salud mental en el trabajo; 3. Apoyo a trabajadores con problemas – trastornos de salud mental y; 4. La creación y transformación de los entornos laborales con el propósito de mejorar la salud de los trabajadores (4).

Colombia también ha sido permeada por este contexto y el interés por la salud mental y en particular por la salud mental en el ámbito laboral, también ha aumentado tanto en los escenarios académicos como gubernamentales. Esto puede constatarse no sólo en el incremento de divulgaciones científicas relacionadas con esta materia sino también, en los diferentes documentos normativos que se vienen publicando en torno a la salud mental, como, por ejemplo, la ley de salud mental (5), la política pública de salud mental , estudios nacionales de salud mental (6) (7) y en septiembre de 2022, la instalación de la Comisión Accidental de Salud Mental del Congreso de la República de Colombia (8), lo que implica un compromiso especial del país por los temas relacionados con salud mental.

Con respecto a la salud mental en el ámbito laboral, en Colombia también se han promulgado diferentes disposiciones legales como la Resolución 2646 de 2008 (9), o la Resolución 2764 de 2022 (10) (sólo por nombrar algunas) y este año, el interés en este campo, quedó respaldado también en el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 – 2031, el cual se hizo oficial el 1 de agosto de 2022, e incluyó en sus líneas estratégicas 2 y 4, acciones y metas relacionadas con la promoción de la salud mental, el control de los factores de riesgo psicosocial y la prevención de problemas y trastornos mentales (11).

En el marco de la seguridad y la salud en el trabajo, tanto el contexto internacional como el nacional han venido direccionando que en el país, el acercamiento a la salud mental haya estado orientado principalmente por lineamientos normativos relativos a la gestión de los factores psicosociales y en particular, a la intervención de los factores de riesgo psicosocial o al riesgo psicosocial que puede ser detectado a través de la aplicación de la "Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial" (12) y gestionado con el uso de diferentes protocolos de intervención publicados.

Esto, ha generado que sea común que las organizaciones terminen considerando que gestionar el riesgo psicosocial es lo mismo que gestionar la salud mental, o que la gestión de los factores psicosociales es la vía -casi que exclusiva- para la gestión de la salud mental. Y es tal vez por ello, que, en diferentes interlocuciones, es habitual escuchar la pregunta ¿En qué medida, interviniendo los factores psicosociales, estamos gestionando la Salud Mental?

Esta confusión que puede estar presentándose con los términos, sus delimitaciones, pero también su interdependencia, es importante resolverla para que, se tenga mayor claridad sobre el alcance que tienen las diferentes intervenciones que se implementan en el entorno laboral y

aquellas acciones que se realizan con los colaboradores, de tal manera que podamos contribuir de manera efectiva al cuidado de la salud mental de todas y de todos.

En este sentido, el propósito del artículo es aclarar diferencias y relaciones entre estos términos, entre las acciones de intervención asociadas a ellos, y en esta línea argumentar por qué desde las organizaciones se debe considerar la gestión de la salud mental en el ámbito laboral como algo más allá de la gestión de los factores psicosociales y que incluso puede estar siendo ya realizada por las empresas y estas no reconocerlo aún.

La salud mental

El concepto salud mental, fue propuesto por primera vez en 1948 por la OMS en la búsqueda de tener una comprensión de la esfera mental del ser humano, desde la salud y no únicamente desde la enfermedad. Con este mismo propósito, en este artículo entendemos que la salud mental, de acuerdo con la conceptualización propuesta por Sura "integra las capacidades individuales y colectivas para disfrutar la vida y asumir los desafíos de la cotidianidad, favoreciendo una vida con sentido" (13), es decir se propone una perspectiva amplia que trasciende los problemas y trastornos mentales y dirige nuestra mirada hacia el bienestar y la búsqueda de equilibrio. Estas capacidades de los seres humanos de las cuales nos habla la definición se construyen y fortalecen en la constante interacción con los diferentes entornos de los cuales hacemos parte: el familiar, el laboral y el social (13).

El ámbito laboral y la salud mental

Tal y como se mencionó, en Colombia, en el marco de la seguridad y salud en el trabajo, la aproximación a la relación entre la salud mental y el ámbito laboral se ha realizado, tradicionalmente, con base en los factores

psicosociales (o condiciones psicosociales), los cuales de acuerdo con la Resolución 2646 de 2008, "comprenden los aspectos intralaborales, los extralaborales (…) y las condiciones individuales (…) del trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas" (9).

De acuerdo con esta resolución, los factores psicosociales intralaborales incluyen la gestión organizacional (o aspectos de la administración del talento humano); las características de la organización del trabajo; las características del grupo social de trabajo; las condiciones de la tarea; la carga física que implica el trabajo; las condiciones del medioambiente de trabajo; la interfase persona–tarea; la jornada de trabajo; tipos de contrato; beneficios recibidos con programas de bienestar de la empresa y; capacitación (9).

Por su parte, los factores psicosociales extralaborales incluyen uso del tiempo libre; el desplazamiento trabajo, casa trabajo; redes de apoyo social; vivienda; acceso a servicios de salud. Finalmente, respecto a los factores psicosociales individuales, la Resolución indica que las organizaciones requieren tener: información sociodemográfica; características de personalidad, estilos de afrontamiento y condiciones de salud de los colaboradores (9).

Con base en estas definiciones, es importante resaltar que los factores psicosociales en sí mismos no son condiciones de riesgo o condiciones protectoras para la salud de los trabajadores, dependerá de su configuración para que sean catalogados como de riesgo o protectores, y esta configuración, a su vez, dependerá de las acciones que adelante la organización. Ahora bien, para reconocer qué factores psicosociales son de riesgo o protectores, de nuevo, se requerirá la aplicación de la Batería de instrumentos validada por el Ministerio (12).

En relación con la salud mental, los factores psicosociales se constituyen en características de los entornos (laboral, extralaboral) que pueden habilitar o dificultar que las personas desarrollen, fortalezcan e implementen sus "capacidades individuales y colectivas para disfrutar la vida y asumir los desafíos de la cotidianidad, favoreciendo una vida con sentido" (13). Es por esto por lo que, la gestión de los factores psicosociales en particular y de la transformación de los entornos laborales hacia entornos laborales saludables, es tan relevante para cuidar y potenciar la salud mental.

Factores de riesgo psicosocial y factores protectores

Retornando a la Resolución 2646, los factores de riesgo psicosocial son aquellas "condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo" (9). Estos efectos negativos pueden materializarse en la salud de los trabajadores (trastornos mentales, problemas cardiovasculares, y gastrointestinales), pero también en asuntos como el desempeño, ausentismo, aumento de accidentalidad entre otros. Por otra parte, se habla de factores protectores, cuando la configuración de las condiciones intralaborales, extralaborales o individuales, favorecen el bienestar de las personas dentro y fuera de la organización. Favorecen la salud mental.

Factores de riesgo psicosocial y salud mental

Los factores de riesgo psicosocial se relacionan con la salud mental porque la afectan de manera negativa. Porque obstaculizan o dificultan que las "capacidades para disfrutar la vida" se materialicen. De hecho, la literatura sobre este tópico reporta que estar expuesto a un factor de riesgo psicosocial puede provocar en la persona desajustes en su salud mental, los cuales según nuestra tabla de enfermedades laborales *podrían* derivar en uno de los 12 trastornos mentales y del comportamiento que

se han asociado a la exposición a factores de riesgo psicosocial (así como algunos problemas cardiovasculares o gastrointestinales) (14). Sin embargo, esto no implica que el padecer uno de estos trastornos mentales signifique necesariamente que es de origen laboral, para esto se requiere surtir un proceso de calificación (15).

Ahora bien, independientemente de si hay un desenlace relacionado con trastorno mental o no, cuando hay factores psicosociales, configurados de manera negativa en la organización, es decir son factores de riesgo, tienen una alta posibilidad de afectar nuestra salud mental y de ahí la importancia de su gestión y transformación hacia factores protectores, de tal manera que al menos, uno de los entornos en los que interactuamos las personas, el laboral, nos cuide y nos potencie nuestra salud mental.

Se espera que para este punto se haya aportado a la comprensión de: 1. La diferencia entre los factores de riesgo psicosocial (condiciones intralaborales o extralaborales configuradas de manera negativa), y la salud mental "capacidades individuales y colectivas para disfrutar la vida y asumir los desafíos de la cotidianidad, favoreciendo una vida con sentido" (13), y 2. La interdependencia que tienen: los factores psicosociales habilitan o dificultan y afectan de manera positiva o negativa la salud mental y, la salud mental a su vez se construye, desarrolla y potencia en el marco de los factores psicosociales, en el marco de cómo se encuentra configurado nuestro entorno laboral.

A continuación, la siguiente consideración se realizará en torno a la gestión ¿es lo mismo intervenir los factores de riesgo psicosocial que intervenir la salud mental? La respuesta inicial es no, no es lo mismo y por lo tanto no es la única manera de hacerlo. Sin embargo, la gestión de los factores de riesgo psicosocial si aporta en gran medida para la gestión y cuidado de la salud mental.

Intervenciones de los factores de riesgo psicosocial

Desde la publicación de la resolución 2646 de 2008, se han venido implementando en las organizaciones, una serie de intervenciones que buscan, con base en los resultados de la aplicación de la batería, gestionar el nivel de riesgo de los factores psicosociales, tal y como lo orienta la resolución. Sin embargo, las organizaciones encuentran que, en la siguiente evaluación con la batería, los niveles de riesgo de los factores psicosociales continúan alto o muy alto, a pesar de las intervenciones.

¿Qué puede estar pasando? Por una parte, se ha identificado que un número importante de estas intervenciones para los factores de riesgo psicosocial se han centrado en acciones direccionadas a los trabajadores: talleres para el manejo del estrés, estilos o estrategias de afrontamiento, gestión del tiempo, hábitos de sueño, comportamientos saludables, prevención de consumo de sustancias psicoactivas, entre otras temáticas.

De acuerdo con lo expuesto, estas intervenciones -que son necesarias porque potencian habilidades en los colaboradores, son intervenciones que podría considerarse, están direccionadas a gestionar la salud mental únicamente desde el trabajador; es decir, le ayudan a desarrollar y fortalecer capacidades para disfrutar su vida de manera saludable y también para incrementar sus habilidades para enfrentar y asumir los retos de su vida. Sin embargo, no son acciones que intervienen los factores de riesgo psicosocial -que son, los que evalúa la Batería y, por otra parte, las capacidades generadas por estas acciones en los trabajadores no van a poder implementarse.

Un ejemplo. Supongamos que, en una evaluación, el factor psicosocial "demandas cuantitativas" obtiene un nivel de riesgo alto o muy alto en una organización; es decir, los tiempos que se han destinado para la

realización de las actividades laborales no están siendo suficientes para culminarlas. Y que la organización decide que la manera de gestionar este resultado es enseñar a los trabajadores a autogestionar el tiempo como un hábito que mejora la eficiencia en el cumplimiento de las actividades. Si el entorno laboral no es habilitador para esta práctica, es decir no permite, por ejemplo, que se respeten tiempos que el trabajador tiene bloqueados en la agenda para terminar alguna tarea, sin ser interrumpido constantemente, es muy probable que aun teniendo el trabajador la capacidad de autogestionar su tiempo, no la pueda utilizar y, por lo tanto, al final del día el tiempo no le alcance para terminar lo planeado. Y, así, es muy probable que las "demandas cuantitativas", sigan puntuando en niveles de riesgo alto en una próxima evaluación.

Entonces, *adicional* a las intervenciones con los trabajadores, se requiere intervenir los factores de riesgo psicosocial (para el ejemplo, no interrumpir al trabajador en los tiempos que tiene bloqueados) con el propósito de transformarlos en factores protectores de tal manera que habiliten la práctica de las capacidades. Tan importante es, la intervención en el entorno que la resolución 2764 de 2022, insta a intervenir los factores de riesgo psicosocial con intervenciones "en la fuente de forma inmediata a través de controles administrativos, controles operacionales y cambios organizacionales" (10).

Y, para este tipo de intervenciones, que deben ser adaptadas a cada realidad organizacional, el Ministerio del Trabajo ha publicado una serie de protocolos de acceso libre, que permiten identificar cómo hacerlo y que incluso han sido redactados por sectores económicos. En la página www.fondoriesgoslaborales.gov.co se pueden consultar.

Intervenciones orientadas a la salud mental en los trabajadores

Todas aquellas intervenciones que las organizaciones implementen para potenciar las capacidades para disfrutar y hacer frente a los desafíos de la vida pueden ser consideradas como intervenciones en salud mental en las personas. Estas actividades no tienen que ver únicamente con los factores de riesgo psicosocial que puntuaron niveles de riesgo alto y muy alto en la evaluación.

Se espera que independientemente de estos resultados, las organizaciones a través de sus programas de bienestar continúen diseñando e implementando actividades en las cuales puedan participar los trabajadores y, ojalá, sus familias. Actividades que les permitan otros aprendizajes para los diferentes entornos en los que transita la cotidianidad, herramientas para, por ejemplo, mejorar las habilidades en la crianza con los hijos, en las finanzas del hogar, en el cuidado del adulto mayor, la sana convivencia, el consumo responsable, entre otros. También la generación del acceso a actividades para el disfrute, el ocio, el estudio y, en general oportunidades de desarrollo y crecimiento.

Asimismo, espacios en los que se generen aprendizajes sobre diferentes fenómenos que pueden lesionar la salud mental de las personas (dentro y fuera del trabajo), cómo prevenirlos y qué rutas de activar frente a casos de violencias, discriminación, acoso, entre otros.

Ahora bien, teniendo en cuenta que es probable que algunos trabajadores estén presentando problemas o incluso trastornos mentales, también es importante que las organizaciones construyan ambientes en los que cada vez exista menor estigma frente a esta condiciones, en los que las personas tengan la tranquilidad de pedir ayuda si lo necesitan, en los que aquellos que retornan por incapacidades relacionadas con asuntos mentales encuentren entornos que les protegen y les ayudan a transitar su condición.

En otras palabras, la salud mental en el ámbito laboral debe gestionarse con un enfoque que incluya la gestión de los factores psicosociales pero que los trascienda y permita considerar e implementar otras acciones para que las personas puedan disfrutar su vida dentro y fuera del trabajo y en los diferentes escenarios en los que transite su cotidianidad.

Referencias bibliográficas

1. Naciones Unidas A. La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL); 2018.

2. World Health Organization. Mental health and COVID-19: early evidence of the pandemic's impact: scientific brief, 2 March 2022. [Internet]. 2022. Disponible en: https://apps.who.int/iris/handle/10665/352189.

3. Organización Mundial de la Salud. Informe mundial sobre salud mental: transformar la salud mental para todos: panorama general [Internet]. Ginebra: Organización Mundial de la Salud; 2022 [citado 26 de octubre de 2022]. Disponible en: https://apps.who.int/iris/handle/10665/356118

4. OMS, OIT. Mental health at work: Policy brief [Internet]. 2022. Disponible en: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_856976.pdf

5. Congreso de Colombia. Ley 1616 de 2013. Por medio de la cual se expide la ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones

[Internet]. 2013 [citado 5 de abril de 2021]. Disponible en: https://www.defensoria.gov.co/public/Normograma%202013_html/Normas/Ley_1616_2013.pdf

6. Ministerio de Salud. Encuesta Nacional de Salud Mental 2015. 2015 p. 348.

7. Gobierno Nacional de Colombia. Estudio Nacional de consumo de sustancias psicoactivas en Colombia.2013 [Internet]. 2013 [citado 2 de abril de 2021]. Disponible en: https://acortar.link/suLocf

8. Congreso instala comisión para trabajar por la salud mental en Colombia [Internet]. Disponible en: https://www.alianzaverde.org.co/liderando-congreso/congreso-instala-comision-para-trabajar-por-la-salud-mental-en-colombia

9. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. [Internet]. 2008 [citado 6 de marzo de 2015]. Disponible en: https://bit.ly/1N1aB7S

10. Ministerio del Trabajo. Resolución 2764 de 2022. Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones. 2022.

11. Ministerio del Trabajo. Resolución 3077 de 2022. Por el cual se adopta el Plan Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2022 - 2031. 2022.

12. Ministerio de la Protección Social. Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgos psicosocial. Bogotá, Col.: Ministerio del Trabajo; 2010.

13. Sura. Salud Mental. Conceptualización y abordaaje intregral. Versión 1.0. 2021.

14. Ministerio del Trabajo. Decreto 1477 de 2014. Por el cual se expide la tabla de enfermedades laborales. 2014.

15. Ministerio del Trabajo. Protocolo para la determinación del origen de las patologías derivadas del estrés. Tercera Edición. Bogotá, Col.: Ministerio del Trabajo; 2014.