

El Estrés y la Salud Mental en el Trabajo: Documento de Trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad

STRESS AND MENTAL HEALTH AT WORK. WORKING DOCUMENT FOR ASOCIACIÓN CHILENA DE SEGURIDAD

Dr. Marcelo Trucco Burrows
Director Médico, HTS

RESUMEN

Los problemas de salud mental son comunes en la población general, constituyendo una de las causas más frecuentes de incapacidad y pérdida de días de trabajo y de productividad. El estrés, así mismo, es un fenómeno frecuente y representa un proceso psicofisiológico multicausal. El estrés es un factor de riesgo significativo de morbilidad mental, pero también de otras enfermedades y de accidentabilidad, por lo cual es de interés para la salud ocupacional.

El trabajo permite promover la salud mental de las personas, pero también puede representar riesgos. Este documento propone definiciones de salud mental y de estrés y enumera algunos de los principales riesgos ocupacionales para la salud mental.

La relación entre trabajo y enfermedad mental se puede comprender desde dos perspectivas: a) los problemas de las personas que presentan alguna enfermedad mental, que forman parte de la fuerza laboral y los efectos de la enfermedad sobre el desempeño laboral; b) las enfermedades mentales asociadas a factores de riesgo en el ambiente del trabajo.

La legislación chilena reconoce la así denominada "neurosis profesional". El autor propone un conjunto de criterios que permiten delimitar en la práctica el concepto y hacer el diagnóstico clínico.

Finalmente, se enumeran estrategias para promover la salud mental en el trabajo.

Trucco M. 2004. El Estrés y la Salud Mental en el Trabajo; Documento de Trabajo de la Asociación Chilena de Seguridad. Cienc Trab. Oct-Dic; 6(14): 185-188)

Descriptores: TRABAJO; SALUD MENTAL; ESTRÉS; LUGAR DE TRABAJO; CHILE.

ABSTRACT

Mental health problems are common in the population and represent a significant cause of disability and loss of work days and productivity. Stress, likewise, is frequent and may be understood as a multicausal psychophysiological process. Stress is a risk factor for mental illness, but also for other diseases and accidents and, thus, an important theme in occupational health.

Work has health promoting effects, but may also represent risks for individual's mental health. This paper proposes definitions of mental health and stress, and points out some of the main occupational risks to mental health.

The relation between work and mental illness may be seen from two perspectives: a) the problems that persons who suffer mental disorders present at work; and b) mental illness associated with or caused by work-place risk factors.

Chilean Law recognizes so called "occupational neurosis". The author proposes a set of criteria that allow a practical definition and clinical diagnosis of these disorders.

Finally, strategies for the promotion of mental health in the work-place are proposed.

Descriptors: WORK; MENTAL HEALTH; STRESS; WORKPLACE; CHILE.

INTRODUCCIÓN

Los problemas de salud mental son comunes en la población general, estimándose que hasta una de cada cinco personas puede presentar síntomas de algún trastorno mental en el curso de un año. Las enfermedades mentales dan cuenta de una proporción significativa del ausentismo laboral, y su costo las ubican entre las más importantes causas de pérdidas de productividad y de años de vida perdidos por incapacidad.

El estrés, como factor de riesgo, está relacionado con la morbilidad mental, pero también con otras enfermedades y con la

Correspondencia:

Dr. Marcelo Trucco Burrows
Director Médico, Hospital del Trabajador Santiago
Vicuña Mackenna N° 200, Santiago, Chile
Tel: (56-2) 685 3846 • Fax: (56-2) 6853883
e-mail: mtrucco@hts.cl
Recibido: octubre, 2004 / Aceptado: octubre 2004

accidentabilidad, tanto en el trabajo como en la vida diaria. El estrés es un fenómeno frecuente en todos los grupos de humanos. En el ámbito laboral, debido a sus repercusiones sobre la productividad y bienestar de la fuerza laboral, adquiere relevancia. En la Unión Europea, por ejemplo, se ha estimado que un 28 por ciento de los trabajadores presentan síntomas significativos de estrés (Cox et al 2000).

Dado el impacto que el estrés y la salud mental tienen sobre la seguridad, salud y productividad en los lugares de trabajo, la Asociación Chilena de Seguridad ha estimado abordar estos temas. Con ese fin ha encargado el presente documento, que debe entenderse como una aproximación y un documento de trabajo, no necesariamente una posición definitiva.

SALUD MENTAL

Para los propósitos de este documento, diremos que la salud mental implica más que la mera ausencia de enfermedad mental. Las personas psicológicamente saludables pueden presentar síntomas emocionales en ciertas circunstancias, pero éstos son apropiados y proporcionados a dichas situaciones. La salud mental involucra un amplio rango de conductas, emociones, cogniciones y aptitudes. En general, la persona que goza de buena salud mental se siente bien, tolera grados razonables de presión, se adapta a las circunstancias que cambian, disfruta de buenas relaciones personales y es capaz de trabajar de acuerdo con su capacidad.

EL TRABAJO PROMUEVE LA SALUD DE LAS PERSONAS

Para la mayor parte de las personas el trabajo es un medio para satisfacer múltiples necesidades, no sólo de subsistencia, sino, además, de tipo social y de realización personal. Es a través del trabajo que la mayoría de los adultos adquiere y enriquece un sentido de identidad personal. La pérdida del trabajo suele ser, en sí misma, un factor de riesgo de enfermar. El trabajo, entonces, tiene un papel positivo para la salud de las personas.

Algunas de las condiciones laborales que permiten promover la salud mental de las personas y facilitar el desarrollo del potencial humano son las siguientes: (Trucco 1998)

- El trabajo proporciona el sustento necesario para la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador y de su grupo familiar.
- Existe preocupación por la seguridad física y psicológica, incluyendo condiciones seguras en cuanto a ambiente, carga y jornada; así como especial atención en la prevención de accidentes y enfermedades profesionales.
- Ofrece un clima de trabajo adecuado, facilitando la confianza, el respeto y el apoyo en las relaciones interpersonales. Se facilita la identificación y el compromiso del trabajador con su trabajo y la empresa.
- Se reconoce el trabajo bien realizado, contribuyendo, de ese modo, a que el trabajador se autovalore y se dignifique en su autoestima.

- Proporciona oportunidades para que las personas puedan desarrollar sus potencialidades, aumentando los ámbitos de autonomía en los puestos de trabajo.

CONDICIONES DE RIESGO PARA LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Los potenciales factores de riesgo para la salud mental son diversos. Sin embargo, la calidad de la evidencia que vincula a los supuestos factores de riesgo con resultados adversos para la salud mental es variable y, en general, frágil. Las características postuladas como factores de riesgo pueden derivar de las condiciones de trabajo, por una parte; y por otra, de la vulnerabilidad de ciertos individuos o grupos. Las condiciones de trabajo incluyen aquéllas directamente relacionadas con el puesto; las condiciones y organización del trabajo de la empresa; y las condiciones del sistema social y económico que tienen impacto en la actividad laboral (mercado laboral, medios de transporte, vivienda, alimentación).

La relación entre las diversas dimensiones de la vida laboral que pudieran influir sobre la salud mental de las personas en el trabajo es dinámica e interactiva. A la relación entre aquellos factores propios del trabajo y la salud se debe agregar aquélla que se produce entre el trabajo y la vida personal, familiar y social del trabajador, así como aquélla entre el ambiente y las vulnerabilidades psicológicas y genéticas de cada individuo.

ESTRÉS

El estrés se ha propuesto como uno de los principales factores que explican la relación entre condiciones de vida, incluyendo el trabajo, y la salud de las personas.

El concepto de estrés se refiere al conjunto de procesos y respuestas neuroendocrinas, inmunológicas, emocionales y conductuales ante situaciones que significan una demanda de adaptación mayor que lo habitual para el organismo, y/o son percibidas por el individuo como amenaza o peligro, ya sea para su integridad biológica o psicológica.

Se produce estrés cuando existe una discrepancia importante entre las capacidades del individuo y las demandas o exigencias de su medio ambiente. Del mismo modo, puede producirse estrés cuando la discrepancia que existe entre las expectativas que la persona tiene y lo que su realidad ofrece es significativa.

El estrés, entonces, es producto de la interacción entre el individuo y su medio ambiente, estilo de vida, relaciones interpersonales, disposiciones de temperamento, vulnerabilidades biográficas y biológicas; y se asocia a diferentes situaciones, conflictos, pérdidas o amenazas que lo impactan en determinados momentos o periodos de su vida.

Una de las dimensiones importantes en la vida de la mayoría de las personas adultas es el trabajo y, por lo tanto, en ese escenario,

el laboral, también ocurren hechos, existen situaciones y se generan riesgos que pueden manifestarse por síntomas de estrés.

El estrés ocupacional, por lo tanto, es consecuencia de múltiples factores causales, incluyendo el ambiente físico, trastornos de las funciones biológicas, la carga, el contenido y la organización del trabajo, en interacción con todos aquellos otros componentes o dimensiones de la vida de cada individuo que no dependen necesariamente del trabajo.

ENFERMEDAD MENTAL Y TRABAJO

La relación entre trabajo y enfermedades mentales puede plantearse desde dos perspectivas:

- a) Los problemas de las personas que presentan alguna enfermedad mental, que forman parte de la fuerza laboral y los efectos de la enfermedad sobre el desempeño laboral.
- b) Las enfermedades mentales asociadas a factores de riesgo en el ambiente de trabajo.

- a) Las enfermedades psiquiátricas y trastornos emocionales tienen una elevada prevalencia en la población y varía considerablemente en diferentes tipos de ocupación.

Algunas personas no logran ingresar al mercado laboral por padecer enfermedades o deficiencias graves e incapacitantes. Otras pierden la capacidad para trabajar por causa de enfermedades mentales que desarrollan durante su vida laboral. Sin embargo, ninguna de las enfermedades mentales, por sí sola, debiera constituir un impedimento absoluto para el trabajo. La incapacidad por enfermedad mental depende de por lo menos tres factores: la gravedad de la enfermedad; la calidad de los servicios médicos y sociales y el apoyo familiar; y la situación del mercado laboral. La mayoría de los adultos que presentan trastornos emocionales menos graves o transitorios está, de hecho, dentro de la fuerza laboral.

- b) Dado que se desconoce la etiología precisa de la mayoría de las enfermedades mentales, es difícil asignar al trabajo un papel causal específico. La prevalencia diferenciada de ciertos trastornos según ocupaciones y la evidencia de su asociación con factores de estrés ocupacional sugieren un rol patogénico para ciertas variables de origen laboral. Sin embargo, las correlaciones son, en general, débiles.

Los trastornos psiquiátricos más frecuentemente observados en el ámbito laboral son: los trastornos afectivos, principalmente depresiones y trastornos por ansiedad, incluyendo los trastornos de estrés posttraumáticos, y el abuso y dependencia de alcohol y otras drogas, es decir, los mismos que con mayor frecuencia se detectan en la población general.

ENFERMEDAD PROFESIONAL

El concepto de enfermedad profesional ha sido normado en Chile mediante la Ley N° 16.744, de Accidentes del Trabajo y

Enfermedades Profesionales, destinada a la protección de los trabajadores dependientes mediante un seguro obligatorio contra los riesgos del empleo. En su Artículo 71 dice: "Es enfermedad profesional la causada de una manera directa por el ejercicio de la profesión o el trabajo que realice una persona y que le produzca incapacidad o muerte".

El Decreto Supremo N° 109 reglamenta la "calificación y evaluación de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales". Por una parte, el Artículo 161 dice: "Para que una enfermedad se considere profesional es indispensable que haya tenido su origen en los trabajos que entrañan el riesgo respectivo, aún cuando éstos no se estén desempeñando a la época del diagnóstico". Por otra, en el Artículo 191, N° 13, se establece el correspondiente riesgo: "Todos los trabajos que expongan al riesgo de tensión psíquica excesiva y se compruebe relación de causa a efecto".

DIAGNÓSTICO DE NEUROSIS PROFESIONAL

Uno de los problemas fundamentales es la definición de caso, a lo que se agrega la dificultad para definir con mayor precisión el concepto de *tensión psíquica excesiva*, que el D.S. 109 establece como factor de riesgo para poder determinar la existencia de una "neurosis profesional".

En ausencia de consenso respecto de modelos teóricos, de investigaciones epidemiológicas concluyentes y de técnicas de laboratorio relevantes, situación que, por lo demás, sólo refleja el estado del arte, los criterios empleados para definir los posibles casos son, necesariamente, clínicos.

Existe en las mutualidades una extensa experiencia en la detección, diagnóstico y tratamiento de las *neurosis profesionales*. Se trata de un grupo de trastornos mentales relativamente heterogéneo que, desde la perspectiva de la nosología psiquiátrica, incluye trastornos clasificados actualmente como "neuróticos, secundarios a situaciones estresantes y trastornos somatomorfos" (F40 - F48, en la Clasificación Internacional de Enfermedades Décima Revisión, CIE-10).

Criterios clínicos para definir casos de *neurosis profesional* (Trucco et al 1994).

1. Son trastornos en los cuales no es posible detectar causas claramente orgánicas (tóxicas o traumáticas, por ejemplo).
2. Es posible detectar relaciones temporales comprensibles con situaciones o factores psicosociales directas (no meramente inferidas o supuestas), entre el trabajo y a la aparición de los síntomas.
3. El cuadro clínico aparece en relación directa con características o factores específicos del trabajo u oficio que la persona desempeña. Se requiere que dichos factores sean inherentes y propios del puesto y condiciones de trabajo. Se excluye, de este modo, factores del ambiente social (por ejemplo, *el clima emocional*, incertidumbre por inestabilidad del empleo, frustración por las remuneraciones, etc.), así como factores relacionados con características de las personas (insatisfacción, conflictos interpersonales, problemas sentimentales, etc.). De

este modo, se intenta distinguir aquellos factores de tensión (o estrés) que pueden darse en el trabajo de manera relativamente inespecífica (en el ambiente laboral como parte del ambiente social), y, por lo tanto, actuando de forma indirecta, de aquéllos que se producen por el trabajo, de manera específica y directa, resultando de algún modo inescapables para el individuo expuesto.

4. Si bien el riesgo de aparición y la presentación clínica del cuadro sintomático pueden depender de manera significativa de la predisposición o vulnerabilidad individual, el trastorno no constituye una simple exacerbación o recurrencia de un trastorno previo. Se acepta que, sin la presencia de la situación estresante específica, el trastorno no hubiera aparecido.
5. La sola información proporcionada por el paciente no basta para hacer el diagnóstico de neurosis profesional. Es necesario que se complemente con información de otras fuentes, incluyendo jefes, compañeros de trabajo, familiares u otros, y por un estudio objetivo del puesto y condiciones de trabajo.
6. El diagnóstico es producto de una evaluación y juicio clínicos, que pondera el resultado de la historia personal, el examen del paciente y las diversas fuentes de información complementarias.

PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Las acciones de promoción y prevención pueden estar enfocadas sobre el individuo, la organización o la interfase individuo-organización; y pueden ser de nivel primario, secundario o terciario.

El problema de las enfermedades mentales que afectan a trabajadores requiere de una estrategia de nivel secundario o terciario. Éstas están enfocadas sobre el individuo e incluyen la provisión de servicios de diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, con recursos escasos y especializados. Estas acciones por lo general escapan al ámbito de responsabilidad de las empresas y constituyen parte de las políticas públicas.

La promoción y prevención primaria implican estrategias de nivel primario y, si bien debieran constituir una prioridad entre las políticas públicas orientadas al mejoramiento de la calidad de vida y bienestar de la población, las organizaciones y empresas pueden tener un papel significativo respecto de sus trabajadores.

Las siguientes orientaciones generales pueden contribuir a definir políticas de promoción de la salud mental (Trucco 1998):

1. El objetivo global de la promoción de la salud mental es que los trabajadores tengan un mayor grado de control sobre su salud y bienestar, así como sobre las condiciones de trabajo que inciden en aquéllas, mejorando a la vez el ajuste con su medio ambiente humano y material.
2. La promoción de la salud mental debe enfatizar los aspectos salutíferos del trabajo y privilegiar la prevención primaria, en contraste con la detección de enfermedades y su tratamiento y rehabilitación.
3. Las acciones de promoción deben estar dirigidas principalmente a los trabajadores sanos, incluyendo a aquéllos con síntomas inespecíficos de estrés, en todos los niveles de las organizaciones.
4. Más allá del estado de salud de los miembros individuales, las estrategias de promoción y prevención primaria deben dirigirse hacia el objetivo más amplio de lograr organizaciones saludables.
5. La promoción de la salud mental involucra cambios en valores, actitudes y comportamientos en los individuos y, por lo tanto, cambios en la cultura de la organización. Es requisito el compromiso de los líderes de la organización y la participación de los trabajadores en todos los niveles.
6. Las actividades de promoción de la salud mental pueden desarrollarse localmente, en cada empresa u organización individual y como un componente más de programas existentes o que se desea introducir.
7. La introducción de actividades de promoción de la salud mental, así como programas de prevención primaria en salud general, en empresas pequeñas y medianas implica dificultades adicionales y constituye un desafío. Puede facilitarse por medio de la diseminación de información apropiada.

REFERENCIAS

Cox T, Griffith A, Rial-González E. 2000. Research: Work-related stress. EASHW.

Trucco M. 1998. Promoción de la salud mental en el ámbito laboral. Informe a la OPS. Washington, D.C.

Trucco M, Rebolledo P y cols. 1994. Temas de salud mental. Hospital del Trabajador, ACHS.