

Prevención de Enfermedades de Trabajo Relacionadas con Factores de Riesgo Psicosociales en el Trabajo

Punto de comprobación 25 y 41

Programa anual de las actividades de vigilancia de la salud mental

1. Referencia normativa

De acuerdo con el marco jurídico en México, para prevenir los accidentes y las enfermedades de trabajo se deben observar las disposiciones que en materia de seguridad, salud y medio ambiente laboral se establecen en la legislación.

En el Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos se establece que toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

El 30 de noviembre de 2012 se reformó, entre otros, el Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo, para incorporar el concepto de “trabajo digno o decente”, en donde se menciona que debe contar “con condiciones óptimas de seguridad e higiene para prevenir riesgos de trabajo”.



El Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST) en el Artículo 3, define los factores psicosociales como: “aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, trastornos no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral. Todo ello a consecuencia del trabajo desarrollado por parte del empleado”.

En apego al objetivo del RFSST, de establecer elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, en ejercicio de sus atribuciones de normalización, elaboró la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención.

2. ¿Qué es la vigilancia de la salud mental?

El trabajo, al igual que la salud, es considerado un bien preciado en la sociedad, y este, a su vez, influye de manera decisiva en nuestra salud. El trabajo mejora de manera importante nuestro estado de bienestar, en particular la salud psíquica al ser un factor que aporta seguridad, autoestima, mejora en la realización personal y en las relaciones sociales.

Los efectos del trabajo sobre la **salud mental** son complejos. Por una parte, genera satisfacción y realización personal mediante las relaciones sociales y la estabilidad económica que proporciona; por otro lado, el desempleo puede tener efectos negativos sobre la salud mental, como depresión.

Cuando los requerimientos laborales no son proporcionales a los conocimientos y destrezas de la persona trabajadora, superando su capacidad de adaptación, la respuesta más frecuente es el estrés. Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias y los recursos y capacidades de un individuo para hacer frente a estas.

El **estrés laboral** está determinado por la organización del trabajo, su diseño y las relaciones laborales; tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden con o exceden las capacidades, recursos o necesidades de la persona trabajadora, o bien, cuando su conocimiento y habilidades para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de la empresa.

Cuando los requerimientos del trabajo no son proporcionales con los conocimientos y destrezas de la persona trabajadora la respuesta frecuente es el estrés.

Cada vez resulta más frecuente encontrar información relacionada con la salud mental en el trabajo. Diferentes estudios realizados por la OIT, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y entidades particulares manifiestan preocupación por el aumento del estrés laboral; se estima que más de 30% de la población mundial padece este mal, incluso en países industrializados la cifra alcanza niveles superiores. En América Latina, las estadísticas indican que cerca de 40% de las y los trabajadores han tenido estrés en México, Argentina, Chile y Colombia.

Como se mencionó previamente, es posible considerar al trabajo como un factor importante en la salud del ser humano, quien prefiere incluso trabajar en malas condiciones que estar desempleado.

De este modo, encontramos que el impacto del estrés varía de un individuo a otro; sin embargo, cuando los niveles de estrés son elevados pueden contribuir al deterioro de la salud mental, desarrollando trastornos mentales y de comportamiento como agotamiento, *burnout*, desgaste, ansiedad y depresión, así como daños físicos, entre ellos enfermedades cardiovasculares y trastornos musculoesqueléticos. Otros efectos que se pueden presentar como respuesta al estrés laboral son violencia en el trabajo y conductas adictivas como tabaquismo, alcoholismo, abuso de drogas, ludopatía o adicción a las nuevas tecnologías.

Una carga mental de trabajo inadecuada tiene como consecuencia, directa e inmediata, la fatiga mental. Esta aparece en la persona trabajadora posterior a un esfuerzo (mental o intelectual) prolongado, al límite de sus capacidades, cuando las exigencias exceden la capacidad de respuesta del personal.

Hasta cierto punto, y dentro de algunos límites, la **fatiga mental** puede ser considerada normal, ya que su aparición nos permite identificar la necesidad de modificar la actividad que se realiza, ajustándola a las características de las personas en un intento de recuperar el equilibrio.

También es conveniente identificar cuándo la fatiga mental tiene un componente motivacional en los trabajadores; sin embargo, la relación fatiga-motivación es compleja:

- La motivación por una tarea puede disminuir a medida que la persona trabajadora presenta fatiga.
- Una tarea con escasa motivación hace aparecer los síntomas de fatiga de forma inmediata.
- Cuando la motivación es alta puede no sentirse fatiga hasta que alcanza un nivel muy elevado.

Del último punto puede inferirse que el umbral para la sensación de fatiga es distinto, según la motivación que se tenga para realizar una actividad.

Cuando el trabajo mental requiere un esfuerzo prolongado, al que la persona trabajadora no puede adaptarse y del que no se puede recuperar, se habla de un estado de **fatiga prolongada** o **fatiga crónica**. Entre sus características está la falta de recuperación con el simple descanso y sus consecuencias son más serias, ya que la persona afectada presenta alteraciones orgánicas, físicas y psicosomáticas, como irritabilidad, depresión, falta de energía y de voluntad para trabajar, salud más frágil, dolores de cabeza, mareos, insomnio, pérdida de apetito, etcétera.



Debido a su carácter multidimensional, los problemas de salud mental en el ámbito laboral representan un reto para su prevención, detección y tratamiento, a lo que se suma el estigma que representa la propia enfermedad mental. Debido a esta situación, se requiere un abordaje multidisciplinario con aportaciones de la Medicina del Trabajo, Medicina Familiar y General, Psiquiatría, Psicología, Sociología, Enfermería, Trabajo Social, entre otras disciplinas.

También es necesario considerar que cada persona trabajadora puede manifestar actitudes diferentes en función de su estado de salud, competencias, expectativas y valores, que condicionan su grado de satisfacción o insatisfacción laboral.

La **vigilancia de salud a los trabajadores** es “la serie de actividades referidas tanto a individuos como a colectividades, orientadas a la prevención de riesgos laborales, cuyos objetivos generales tienen que ver con la identificación de problemas de salud y la evaluación de las actividades preventivas”. Esto indica que la vigilancia debe estar orientada al seguimiento continuo y dirigirse a la población trabajadora activa, es decir, a la población aparentemente sana. No debe planearse como una actividad puntual dirigida a personas específicas, sino como una serie de actividades de seguimiento a la salud de cada integrante de la plantilla de un centro de trabajo, así como del medio laboral en el que se desempeñan.

La detección de **signos de alerta en el ámbito laboral** indica la necesidad de una evaluación inicial. Entre los datos de alarma se pueden mencionar: ausentismo laboral, desmotivación y disminución en el rendimiento laboral, desobediencia e incumplimiento de las tareas, conflictos interpersonales, irritabilidad excesiva y conductas agresivas en el trabajo, falta de colaboración, evitación del contacto con colegas y dificultad en la toma de decisiones. Otros datos de alarma que también es posible encontrar son:

- Cambios en la personalidad: distrés, tristeza, ansiedad, ira, hostilidad, expresiones de desvalorización o desesperanza constantes.
- Cambios de conducta: deterioro en la calidad del trabajo, disminución del rendimiento, ausencias o retrasos repetidos en actividades importantes, frecuentes conflictos interpersonales.
- Cambios en el hábito exterior: desaliño, cambios importantes de peso.
- Otros cambios: quejas de compañeros, órdenes inapropiadas, ausencias no justificadas, expresiones de preocupación por parte de colegas y/o personas supervisoras.

3. ¿Cómo realizar la vigilancia de la salud mental?

Es recomendable que la vigilancia de la salud mental se realice en función de las características de la población trabajadora, así como de la exposición a los riesgos de trabajo presentes en el centro laboral y el desempeño del personal. También es necesario establecer una planificación, que puede tomar algunos de los elementos que a continuación se recomiendan:

- Conocer los problemas y necesidades de salud de la población trabajadora.
- Establecer prioridades.
- Enunciar los objetivos que se requieran.
- Considerar los recursos materiales y humanos.
- Llevar a cabo las actividades programadas.
- Evaluar la realización del plan y el cumplimiento de los objetivos.

También es recomendable que la vigilancia de la salud mental siga un orden, con un examen de salud inicial, otro periódico, y uno más tras una ausencia prolongada por motivos médicos.

Examen de salud inicial

Preferentemente debe enfocarse en los efectos relacionados con los riesgos presentes en el centro de trabajo, así como el estado de salud de las personas trabajadoras previamente identificadas, para descartar que las tareas que realizan puedan deteriorar su particular estado de salud mental.

Cuando la persona trabajadora cambia de puesto o modifica sus procesos es probable que también cambien los riesgos a los que se encuentra expuesta, por lo tanto, se debe realizar un nuevo examen de salud que se considerará como inicial.

Si se identifican riesgos que se relacionen de forma directa con un efecto en la salud mental, es necesario realizar un examen médico.



Examen de salud periódico

El examen periódico es la base de la vigilancia continua del estado de salud y se debe realizar tomando este en consideración, así como los riesgos de trabajo identificados en el examen inicial.

Deben valorarse los cambios en los signos y síntomas que manifieste la persona trabajadora y las pruebas complementarias que se realicen con los hallazgos en el examen de salud inicial; en caso de identificar cambios relevantes entre uno y otro, se deberán examinar a la luz de posibles modificaciones en la organización y en el desempeño del trabajo.

Examen de salud tras ausencia prolongada por motivos médicos

Como se puede apreciar, las dos modalidades de examen médico mencionadas anteriormente tienen los mismos objetivos; sin embargo, el examen de salud tras una ausencia prolongada por motivos médicos debe orientarse a los siguientes puntos:

1. Determinar si el padecimiento de la persona trabajadora tuvo su origen en problemas de salud mental.
2. Identificar posibles secuelas o discapacidad derivadas del padecimiento, cualquiera que sea su origen.
3. Determinar, en caso de secuelas o discapacidad, si pueden originar problemas de salud mental en la persona trabajadora.

Si se integra alguno de los tres puntos anteriores, probablemente sea necesario cambiar de puesto a la persona trabajadora o aplicar medidas de adaptación del puesto, siempre cuidando de forma estricta la confidencialidad de sus problemas de salud.

Es necesario que se tenga presente que el examen de salud lo debe realizar exclusivamente el personal de salud calificado, considerando que para la vigilancia de la salud mental resulta esencial un adecuado interrogatorio, donde se debe incluir información sobre el estado de bienestar psíquico de la persona trabajadora, el cual debe estar relacionado con el conocimiento del puesto de trabajo y posibles cambios en el mismo, ambiente organizacional e identificación de riesgos.

De acuerdo con los hallazgos en el interrogatorio, es posible proponer pasos más especializados, como la referencia a otro nivel de atención médica. En este caso se requiere la participación de personal médico especializado, quien deberá realizar la entrevista clínica psicológica para obtener información sobre el estado de la persona trabajadora en áreas como la consciencia, memoria, afectividad, atención, etcétera.

Entre los padecimientos en los que se debe prestar especial atención están los relacionados con:

- Estrés.
- Ansiedad.
- Depresión.
- Síndromes o problemas concretos (*burnout*).

4. Puntos relevantes/buenas prácticas

Entre las características que debe tener una adecuada vigilancia de la salud mental, se deben considerar:

Voluntaria: es responsabilidad del patrón garantizar la vigilancia periódica de la salud mental; sin embargo, se debe dejar a criterio de la persona trabajadora si se somete o no a ella. Por otro lado, existen situaciones que justifican la referencia del personal a atención médica institucional o subrogada:

- Cuando se encuentre en riesgo su integridad o vida por las condiciones intrínsecas del trabajo, por ejemplo, piloto aviador, conductor de autobús, personal de seguridad.
- Cuando suponga un peligro para otras personas.
- Cuando sea requisito legal para el desempeño de su trabajo.

En estas situaciones, el servicio médico de la empresa debe contar con un informe donde se enumeren las razones o los peligros que motivan la referencia a atención médica para valorar la salud mental de la persona trabajadora.

Vigilancia específica: esta debe desarrollarse en función de los riesgos inherentes al trabajo, por lo que es indispensable conocer la organización, los puestos y los riesgos del trabajo para determinar qué efectos en la salud son posibles y cuáles se deben vigilar.

Para lograr lo anterior se recomienda:

- Identificar los riesgos presentes en el trabajo que puedan ocasionar una enfermedad mental, en la mayoría de los casos estos riesgos serán psicosociales; sin embargo, también se deben considerar las exposiciones a riesgos químicos o físicos que pueden producir enfermedad mental, como la exposición a disolventes orgánicos.
- Luego de identificar los riesgos, se debe realizar la evaluación y proponer las posibles modificaciones en el puesto de trabajo.
- Establecer un sistema de vigilancia colectiva con apoyo del área de seguridad e higiene de la empresa.
- Realizar una evaluación periódica de las actividades de vigilancia para comprobar su impacto.

Confidencialidad: los datos que se obtengan de la persona trabajadora de forma directa o indirecta durante las actividades de vigilancia deben considerarse como confidenciales. Solo deben ser conocidos por la propia persona trabajadora, por el personal de salud que realiza la actividad y por el personal médico de instituciones o de servicio médico subrogado.

Para facilitar este punto, se recomienda al servicio médico:

- Mantener una comunicación cercana con el personal.
- Conocer los cambios en el ambiente organizacional, las tareas, y la existencia de riesgos que puedan influir en la salud mental.
- Identificar los problemas de salud de las personas trabajadoras.
- Contar con apoyo especializado en los casos necesarios.



Ética: se debe alinear a la confidencialidad, dignidad y evitar la discriminación laboral, recordando que la vigilancia debe realizarse para lograr el mayor estado posible de bienestar. Uno de sus objetivos es diseñar puestos de trabajo que no sean dañinos para la salud y adaptarlos en el caso necesario.

5. Referencias bibliográficas

Comisión de Salud Pública del Consejo Interterritorial del Sistema Nacional de Salud. (2003). Libro Blanco de la Vigilancia de la Salud para la prevención de riesgos laborales. Madrid: Ministerio de Sanidad y Consumo.

Harnois G, Gabriel P. (2000). Mental health and work: impact, issues and good practices. Ginebra: World Health Organization.

Martín A, Cano JF, Gené J. (1995). Atención primaria. Problemas de salud en la consulta de medicina de familia. Barcelona: Doyma SA.

Mingote JC, Del Pino P, Sánchez R, et al. (2011). El trabajador con problemas de salud mental. Pautas generales de detección, intervención y prevención. Medicina y Seguridad del Trabajo, 188-205.

Observatorio Vasco de Acoso Moral. (2012). La salud mental de las y los trabajadores. Las Rozas, Madrid: Wolters Kluwer España.

Organización Internacional del Trabajo. (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo. Italia: Centro Internacional de Formación de la OIT.

Poder Legislativo. (1917). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (Última reforma publicada DOF 28-05-2021 ed.). México: Diario Oficial de la Federación.

Poder Legislativo. (1970). Ley Federal del Trabajo. Última Reforma DOF 31-07-2021. México: Diario Oficial de la Federación.

Regier DA, Boyd JH, Burke JD, et al. (1988). One-Month Prevalence of Mental Disorders in the United States. Based on Five Epidemiologic Catchment Area Sites. Physician-Assisted Death for Patients With Dementia, 977-986.

Sebastián García O, Del Hoyo Delgado MA. (2002). La carga mental de trabajo. España: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.



Organización
Internacional
del Trabajo

STPS. (2014). Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo. Recuperado en marzo de 2022, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5368114&fecha=13/11/2014

STPS. (2018). Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención. Recuperado en diciembre de 2021, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, de dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23%2F10%2F2018

Stansfeld S. (2002). Work, personality and mental health. *British Journal of Psychiatry*, 96-98. Recuperado en marzo de 2015 de El Empleo, de www.empleo.com/colombia/consejos_profesionales/estres-un-mal-que-aqueja-el-entorno-laboral-----/15453457