

TRABAJO Y SALUD MENTAL

Félic Urbaneja Arrue

Médico, Titulado en Higiene Laboral por la Universidad Libre de Bruselas

Juan José Aurrecoechea Aguirre

Médico, Especialista en Medicina del Trabajo por la Universidad Libre de Bruselas

José Asua Batarrita

Médico, Master en Salud Laboral por la Universidad Laval de Québec

INTRODUCCION

Secundariamente, han asomado a esta patología formas de deterioro de la salud menos específicas, más heterogéneas y solapadas que afectan al aparato mental del trabajador. Ello es fruto del desarrollo tecnológico en los procesos productivos, de la cambiante valoración social del trabajo, de los modos de organización laboral y del contexto cultural.

En el futuro inmediato, los riesgos para la salud mental ligados al trabajo van a ir haciéndose más prevalentes y van a acaparar la atención de los profesionales de la prevención y de los trabajadores.

El médico de empresa se encuentra, la más de las veces, poco capacitado para abordar las consecuencias y la prevención de los factores psico-sociales del medio de trabajo, dado lo dispar del tema, la pluridisciplinaridad que requiere y la poca formación que posee en este terreno.

El presente artículo aborda la relación que existe entre Trabajo y Salud Mental y, posteriormente, entre el NO Trabajo y la Salud Mental, proponiendo algunos elementos conceptuales y de reflexión que ayuden a centrar el tema y a sensibilizarse hacia él.

Deseamos señalar que gran parte de las ideas que se exponen a lo largo del trabajo son un extracto de las que el profesor R. Amiel expresa en su libro «Santé-Entreprise» y de las que hemos recogido a lo largo de su curso de Psicopatología del trabajo en la Universidad Libre de Bruselas.

EL TRABAJO Y LA SALUD MENTAL

NOCION DE SALUD MENTAL

El modelo de Salud Mental que deseamos no consiste, solamente, en la ausencia de sufrimiento psíquico, sino que es, además, un concepto positivo, un sentimiento de satisfacción y de plenitud.

La definición de la salud mental y la forma en que ésta se mide son muy variables. Kasl. (1973) propone una definición de salud mental ecléctica, en cuanto no excluye ningún área importante de la vida psico-social del individuo, y operativa, en cuanto se basa en indicadores que permiten cuantificarla. Además tiene en cuenta indicadores de los aspectos positivos de la salud mental como de los trastornos que puedan afectarla. Los agrupa en cuatro categorías:

- a) *Indicadores de eficiencia funcional.*
- b) *Indicadores de bienestar.*
- c) *Indicadores de dominio de sí y de competencia.*
- d) *Signos y síntomas psiquiátricos.*

EL TRABAJO, ELEMENTO VINCULADO A LA SALUD MENTAL

La noción y la valoración social del trabajo han evolucionado a lo largo de la historia, del mismo modo que lo han hecho las motivaciones para trabajar. El trabajo aparece como un elemento determinante de la salud mental de la persona:

- a) El trabajo es un fenómeno que concierne a todo el mundo. Aquí conviene diferenciar tres conceptos ligados pero diferentes: actividad, trabajo y empleo. La actividad es un fenómeno personal cuya existencia es más importante que su objeto; ej.: actividades de ocio, gratuitas. El trabajo, actividad personal definida porque produce algo. El empleo, forma asalariada del trabajo. Para ser fuente de satisfacción la actividad y el trabajo deben cambiar, el empleo debe permanecer estable.
- b) El trabajo tiene una función constructora de la individualidad.
- c) Gracias a su trabajo el hombre se integra en la sociedad y, al mismo tiempo, la incorpora.

d) El aparato mental precisa mantenerse «enchufado» al mundo exterior con el fin de generar la energía necesaria para sus funciones. El trabajo, es la forma más primitiva y esencial de permanecer conectado al mundo exterior.

e) El trabajo es un fenómeno social ambiguo, creador-destructor de salud. Hoy en día las necesidades y actuaciones relativas a la salud de los trabajadores no se refieren únicamente a los accidentes laborales y enfermedades profesionales sino que, también, afectan a formas de deterioro de la salud menos específicas y manifiestas como las ligadas a los Riesgos Psicosociales del medio de trabajo.

f) La irreversibilidad de la civilización tecnológica hace resaltar más las diferencias de adaptación de los individuos frente a una misma variación del medio. El hombre no responde tan rápido a los cambios y aparece un mayor número de desadaptados.

FUNCIONES DEL APARATO MENTAL DE LA PERSONA EN EL TRABAJO

La función del aparato psíquico, como del resto de sistemas que forman el gran sistema del organismo, es el mantenimiento de la homeostasis o equilibrio hombre-medio.

La personalidad es la resultante de las modificaciones funcionales que lleva a cabo el aparato mental para mantener esta homeostasis.

Las funciones de adaptación u homeostasis, suponen un equilibrio dinámico entre dos tendencias fundamentales de la personalidad; por un lado, la necesidad de establecer intercambios con el entorno, necesidad de autonomía creciente, de individualidad, de independencia y libertad. Por otro lado, la necesidad en el individuo de preservar la constancia de su yo, necesidad de seguridad, de no romper los vínculos creados y, por lo tanto, de dependencia del medio.

La consecución de este equilibrio dinámico—constante gestión de equilibrios y desequilibrios—requiere como condiciones:

a) Homogeneidad de la estructura del medio y de la personalidad del individuo. Es decir, que las exigencias y situaciones del entorno resultan familiares o habituales a las experiencias anteriores personales o ancestrales del sujeto. El ejemplo del trabajador rural que accede a la industria o del trabajador emigrado que se incorpora a un nuevo contexto social y cultural. A nivel más corriente, sucede lo mismo en situaciones laborales donde se introducen nuevos sistemas de organización, nuevos ritmos horarios, nuevas tareas, procesos automatizados, etc. El trabajador deberá elaborar funciones originales a las que no estaba habituado porque las exigencias de su medio no se lo requerían. Estas nuevas funciones son más frágiles y exigen un sobreconsumo de energía, con un mayor riesgo de desfallecimiento.

b) Toda acción nueva que se repite y que se vive en un clima de seguridad conduce al hábito (secreto del aprendizaje).

La plasticidad del aparato psíquico humano es considerable y su capacidad de adaptación amplia bajo la influencia de la repetición.

Si esta repetición se ejerce en atmósfera de seguridad

(familiaridad debida a experiencias análogas por las que se ha pasado y cuya resolución ha sido favorable) el resultado será un fácil logro del hábito y una rápida organización y consolidación de las funciones nerviosas necesarias para adaptarse a las nuevas exigencias.

Si, por contra, las situaciones novedosas, inhabituales, se afrontan en una atmósfera de inseguridad, el resultado es la sensibilización (intolerancia o alergia mental). Se puede ir desarrollando a lo largo de los años. Provoca un acrecentamiento de la fatiga. Desencadena mecanismos de inhibición que tienen el valor de síntomas de alarma (sensación de agotamiento, baja en la actividad, etc.). Los primeros signos pueden ser la rotación de puestos de trabajo, el absentismo, o el desplazamiento del fenómeno sobre otras áreas vitales.

Cuando una situación nueva exige la utilización de funciones nerviosas originales—frágiles—, la energía necesaria para su elaboración es proporcionada por la tensión ejercida por la situación. En otras palabras; la interfase hombre-trabajo no existe sin tensión o conflicto; al contrario, es necesario para elaborar nuevas funciones. El problema surge cuando:

- Las exigencias-demandas del medio laboral exceden a las capacidades-necesidades del trabajador.
- Las necesidades del trabajador son pobremente satisfechas por las escasas o bajas exigencias del trabajo.

Entonces estamos ante el riesgo del desfallecimiento del aparato mental del trabajador.

NOCION DE FACTORES PSICOSOCIALES DEL MEDIO DE TRABAJO

Obviamos el término riesgos o agresivos psicosociales porque ello implica considerar sólo los efectos negativos sobre la salud de las condiciones de trabajo. Los factores psicosociales pueden ser de doble vertiente y contribuir positivamente a la salud mental del trabajador.

El comité mixto OIT/OMS de Medicina del Trabajo (1984) define a los factores psicosociales como «las interacciones entre las condiciones de trabajo y las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador que están influenciadas por las costumbres y cultura y por las condiciones personales fuera del trabajo».

Resulta imposible describir y analizar en el marco de este artículo los diferentes factores psico-sociales. De manera resumida diremos que abarcan;

- Medio ambiente del trabajo: condiciones de seguridad; condiciones de higiene; ambiente físico;
- Contenido del trabajo: nivel y cualificación de la tarea; carga de trabajo; riqueza-monotonía de la tarea; implicación personal,... etc.
- Modos de gestión y organización de la empresa: organigrama; participación de los trabajadores; estilo de mando; grupo de trabajo; relaciones; salario; oportunidades de promoción... etc.;
- Situación del empleo.

HIGIENE MENTAL = PREVENCIÓN

La higiene tiene por meta favorecer las interrelaciones hombre-medio actuando sobre los dos componentes.

En el terreno laboral, la higiene mental se puede

confundir con la ergonomía, ya que persigue la mutua adaptación hombre-trabajo actuando sobre los dos polos; sobre el individuo, fortaleciendo los elementos de su aparato mental que intervienen en las funciones de adaptación a un mundo complejo y en movimiento, estabilidad y autonomía personal. Sobre las condiciones de trabajo, modificando aquellas condiciones laborales que se manifiestan perjudiciales y favoreciendo aquellas que son beneficiosas.

Tres son los niveles de actuación (Wallot, 1979). Primero, actividades de promoción de la salud mental en el trabajo (Prevención primaria). Segundo, actividades de despistaje precoz de trastornos mentales asociados al trabajo (Prevención secundaria). Tercero, rehabilitación en el trabajo (Prevención terciaria).

Es evidente que existen responsabilidades relativas a la higiene mental en el medio laboral que superan el ámbito del trabajo (educación, cultura, vida afectiva,...) y que existen responsabilidades que competen a las partes: empresarios, trabajadores, profesionales de la salud. Lo idóneo es que la prevención en salud mental se lleve a cabo por un equipo pluridisciplinar. En la práctica, con la actual configuración de la salud laboral, es el médico de trabajo quien debe de tomar la iniciativa y hacerse responsable de varias actividades (si no de su realización, si de su lanzamiento). Por ejemplo: interés por los trabajadores que comienzan a presentar trastornos, a fin de intervenir precozmente, dirigirlos al especialista o reintegrarlos profesionalmente; identificación de grupos de riesgo; examinar la pertinencia de tal empleo para tal candidato; identificación de agresivos psicosociales; programa de mejora de condiciones de trabajo; evaluación de la eficacia de los programas que lleve a cabo.

NO TRABAJO Y SALUD MENTAL

De entrada, es preciso diferenciar el no trabajo-privación, generalmente vivido como un castigo, del no trabajo-ocio o tiempo libre, considerado como una recompensa.

En este apartado del No trabajo vamos a referirnos a estas dos formas:

A. *Privación del trabajo, en la que reflexionaremos sobre absentismo y desempleo.*

B. *No trabajo-tiempo libre y su función sobre la salud mental del hombre que trabaja.*

ABSENTISMO

Desde un enfoque psicosocial es «aquella conducta social que consiste en la ausencia del trabajo por parte del trabajador, sea de manera injustificada o por razones aparentes, y cuyos factores etiológicos y motivaciones del trabajador hay que analizarlos en un contexto psicosocial» (E. Martín, 1983).

Analizar un fenómeno social tan complejo como el absentismo excede los propósitos de este punto, pero es adecuado señalar que existen una serie de factores vinculados al absentismo y que no tienen el valor de agentes causales sino de antecedentes o colaboradores.

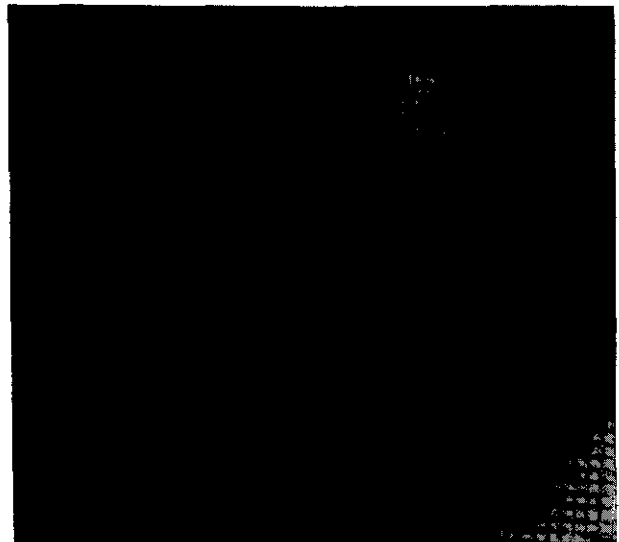
Están correlacionados positivamente con el absen-

tismo: el nivel de vida y el grado de protección social; la seguridad en el empleo; las ventajas sociales de la empresa; el tamaño de la empresa; penosidad y riesgo de las tareas; trabajos en cadena, monótonos y repetitivos; pluriempleo. Se correlacionan negativamente con el absentismo la categoría laboral y el estilo de mando. Así mismo, el sexo (tasas de absentismo en hombres y mujeres solteras similares, en tanto que se duplican en las mujeres casadas y con hijos), la presencia de acontecimientos vitales estresantes, el estado de salud física y psíquica —especialmente— se asocian con un mayor absentismo.

Conducta absentista; su significado

Todos y cada uno de los factores citados producirán absentismo sólo en tanto originen en los individuos motivaciones absentistas. E. Martín y E. Sabaté (1983) hacen una clara descripción de los diferentes tipos psico-sociales de conducta absentista en función de la motivación positiva o negativa hacia el trabajo en general y hacia el trabajo en que se está empleado, hablando de absentismo por trabajos propios, absentismo evasivo y absentismo aprensivo.

Pero el absentismo, como conducta social, posee su significado.



La enfermedad como justificación del absentismo

Al ser el absentismo un comportamiento ilegal es preciso eludir las consecuencias no deseadas que de él se puedan derivar. La enfermedad es el mecanismo de justificación más empleado.

La enfermedad es la principal causa de ausencia (el absentismo por enfermedad está entre el 60%-80% del absentismo total) (E. Martín, 1983).

Las enfermedades, profesionales o no, constituyen la principal causa de las ausencias de larga duración. Las ausencias de corta duración (retrasos, ausencias parciales o totales) están relacionadas con más frecuencia, con factores psicológicos y sociológicos.

El absentismo, conducta de defensa

«El absentismo es un indicador, de los más sensibles, de la adaptación de las personas a su tarea y de la satisfacción laboral» (R. Amiel).

En este sentido el absentismo tiene un gran interés para el médico de trabajo como descriptor del acoplamiento hombre-trabajo.

El absentismo es una defensa, más o menos consciente, ante una tensión o insatisfacción por las condiciones de trabajo. Un índice de absentismo muy elevado es una señal de peligro que puede estar indicando un conflicto entre trabajador-condiciones de trabajo.

El absentismo, como la fatiga, es un freno que interviene antes de la desadaptación. Actúa como un mecanismo simple de regulación de la actividad humana, una válvula de seguridad que no conviene bloquear del todo.

PARO

El desempleo no significa, sólo, un individuo sin trabajo remunerado. Es, también, una persona que ha perdido «su trabajo». Significa fracaso social, privación de un estatus. Afecta a todos los estratos sociales, pero es en las clases sociales bajas, de situación socio-cultural y económica precaria donde el paro contribuye a la marginación.

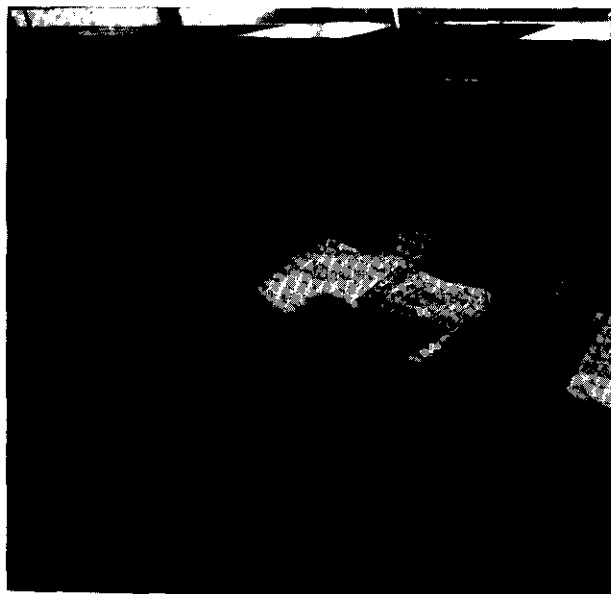
PARO Y SALUD MENTAL

La situación de desempleo condiciona al individuo pudiendo afectar su salud física, mental y sus lazos sociales.

En el plano físico no existe una patología específica ligada al paro. Algunos estudios (Smith, 1986) observan una diferencia significativa en algunas alteraciones somáticas entre los desempleados pero sin poder dar un valor a estos hallazgos ya que la metodología de estos estudios tiene serios fallos y no han sido concebidos para ese fin. Lo que sí parece claro es que el hecho del desempleo desencadena trastornos físicos hasta entonces bien controlados o latentes.

En lo que existe unanimidad es en constatar que los efectos del paro sobre la salud se deslizan hacia lo psicológico.

La situación de desempleo supone una serie de agresiones (privación de recursos, modificación de relaciones sociales, situación de inseguridad permanente, pérdida de la autoestima) que llegan a generar un sentimiento de angustia apareciendo variados comportamientos que se relacionan con las clásicas defensas psicológicas; formaciones reactivas que conducen a la lucha social; proyecciones que originan agresividad-cólera, desplazamiento, que suponen unos comportamientos más complejos, la mayor parte de las veces fijados sobre el cuerpo. Este desplazamiento somático puede tomar la forma de hipocondría, trastornos funcionales, neurosis de renta, hospitalizaciones repetidas, alcoholismo..., etc. De nuevo la enfermedad aparece



como legitimadora, ya que es más aceptable estar enfermo que estar parado.

En función del nivel actual del individuo, la ansiedad somatizada puede ser menos manifiesta y aparecer en primer lugar síntomas psíquicos. En lugar de somatizar, se mentaliza el sufrimiento, manifestándose bajo forma de agotamiento psíquico o depresión la mayor parte de las veces. Al final, estos estados emotivos displacenteros pueden traducirse en trastornos funcionales.

Los vínculos sociales de la persona parada se modifican fuertemente. Se afectan las relaciones interpersonales, familiares y sociales, que en lugar de amortiguar pueden amplificar el conflicto, deparando sentimientos de desvalorización y pérdida de la estima, pérdida de significado de los roles familiares y sociales... etc.

Un punto de especial interés para el médico de trabajo es el de la recolocación y reconversión de trabajadores desempleados (recolocación al mismo nivel, generalmente no problemática; recolocación al mismo nivel pero con menor remuneración; recolocación con un nivel inferior). Es preciso prestar vigilancia a estos trabajadores pues son candidatos a una mala adaptación laboral, que puede solucionarse, a veces, con seguimiento y apoyo.

Se hace necesario imaginar estrategias, en términos de prevención-educación, al problema del hombre privado de empleo. A modo de opinión, creemos que no deben estar centradas únicamente sobre el aspecto de las prestaciones sociales; que deben desarrollarse modalidades de trabajo a tiempo parcial y que es totalmente necesario que la enseñanza y los métodos educativos abarquen tanto la capacitación para la vida profesional como para la vida de ocio.

NO TRABAJO - TIEMPO LIBRE

Dumazedier define el ocio como «esas formas de actividades que suponen un conjunto completo de ocupaciones a las cuales el individuo puede entregarse

con agrado, sea para descansar, divertirse, desarrollar su información o formación desinteresada, su participación social voluntaria o su libre capacidad creadora tras haberse liberado de sus obligaciones profesionales, familiares y sociales» (1962).

Este tiempo de ocio aparece como una realidad social nueva, resultado del aumento de la esperanza de vida y de un acortamiento de la vida productiva por una jubilación más temprana, del progreso técnico que libera a los individuos de actividades duras y penosas y de la valoración social del ocio como una necesidad fruto del incremento del nivel de vida.

EL TIEMPO DE OCIO LIGADO AL TRABAJO

Es preciso señalar una dificultad en este proceso de más ocio: el tiempo de ocio-actividad de tiempo libre no puede existir más que en función del trabajo. Una serie de constataciones inducen a esta afirmación y otras se deducen de ella:

a) Una experiencia laboral aburrida va, generalmente, acompañada de actividades igualmente aburridas durante el tiempo libre. Esta observación va contra la idea de que un trabajo aburrido es soportable siempre que proporcione los medios necesarios para un ocio enriquecedor de la vida. Las condiciones de trabajo vacías y aburridas crean trabajadores vacíos y aburridos, y no al contrario (Edstrom, 1987).

b) El hombre estresado y agotado por un trabajo fatigante, mental y físicamente, no va a poder disfrutar de su tiempo libre. Del mismo modo, no va a ser los individuos en paro quienes van a vivir este tiempo libre como gratificante. Cuando el trabajo falta, el tiempo libre pierde su encanto.

c) Las actividades de ocio, gratuitas, elegidas libremente, tienen la función de RE-CREAR la energía vital. La energía vital que se recrea sirve para retornar plenamente al trabajo. Si este trabajo es alienante, el ocio pierde su sentido, se convierte en un fin en sí mismo, que lleva a a gastarse y divertirse (derrochándose), que es antinómico de la expansión y alegría vital. El ocio debe de ser re-creación y no distracción. Lo mismo que el trabajo debe de ser creación y no alienación.

d) Organizar hoy las actividades de ocio del hombre únicamente para compensar sus insatisfacciones profesionales y la desimplicación en su trabajo es un paliativo y no un remedio.

EL TIEMPO DE TRABAJO - TIEMPO LIBRE COMO NECESIDAD BIOLÓGICA DE ALTERNANCIA ACTIVIDAD-REPOSO

Las necesidades de alternancia, tal que el reposo tras el trabajo (diario, fin de semana, vacaciones), hace referencia a las oscilaciones de todos los fenómenos biológicos, psicológicos y vitales.

El hombre realiza su equilibrio de salud y su inserción social gracias a la alternancia rítmica de sus actividades. Todo esfuerzo de adaptación original para integrar situaciones inéditas, que exigen responsabilidad y alta tensión nerviosa conlleva un gasto de energía acrecentado, que no podría perdurar so pena de llegar al agotamiento. Afortunadamente, todos disponemos de

situaciones largamente elaboradas desde nuestra infancia a las cuales REGRESAMOS bajo forma de sueño, reposo, juegos, actividades físicas elementales practicadas por el hombre desde largo tiempo. ¿No son las actividades de ocio una regresión hacia modos arcaicos de existencia y una vuelta hacia los comportamientos lúdicos de la infancia? ¿No son estas actividades modos de defensa habituales del hombre contra el agotamiento de su sistema nervioso?

EL TIEMPO DE OCIO, UNA NECESIDAD PARA LA SALUD DEL TRABAJADOR

¿Puede el hombre, una vez finalizado su trabajo, acceder realmente al ocio? (el trabajador absorbido por la rutina no sabe ya relajarse). ¿La mujer que trabaja, madre de una familia, tiene las mismas posibilidades de tiempo libre? ¿El trabajador intelectual como el trabajador manual? ¿Lo permiten las condiciones familiares, económicas, de habitat, de urbanización?

El hombre no es, muchas veces, libre de elegir sus actividades de ocio ni capaz de acceder a ellas.

La civilización de tiempo libre no será una época donde el trabajo cederá lugar a la ociosidad, concepto distinto al de ocio. Será tiempo de actividad humana donde alternarán actividades de alto nivel con actividades de expansión.

Todo esto hace referencia a un proceso de educación y aprendizaje. Las actividades gratuitas de tiempo de no trabajo se debe aprender a integrarlas en cada persona desde la infancia, del mismo modo que se aprende a integrar el trabajo. Es la forma de poder armonizar tiempo libre y salud.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

R. AMIEL. «Enterprise-Santé». *Manuel de Psychopathologie du travail et du Psychiatrie Sociale*. Paris: Maloine, 1985.

COMITE MIXTO O.I.T.-O.M.S. DE MEDICINA DEL TRABAJO. «Identificación y control de los factores psicosociales nocivos del trabajo». Novena reunión, Ginebra, 18-24 septiembre. NCOH/1984/D.6 (Rev.).

V. DUMAZEDIER. «Vers une civilisation du loisir». Ed. du Seuil. Paris, 1962.

R. EDSTROM. «Medios y procedimientos para mejorar el ambiente de trabajo». XI Congreso Mundial de Prevención de los Accidentes de Trabajo y de las Enfermedades Profesionales 1987.

S. KASL. «Mental health and work environment. An examination of the evidence». *J. of Occupational Medicine*, 15 n.º 6. Junio 1973, 509-518.

E. MARTIN Y E. SABATE. «En torno a un análisis sociológico del absentismo y la enfermedad de corta duración». *Revista de la Seguridad Social*, enero-marzo 1983, n.º 17, 7-26.

R. SMITH. «No me encuentro bien»: la salud física de los parados. *Br. Med. Journal*, edición española, vol 1, junio 1986, 94-98.

H. WALLOT. «Elements pour une problematique de la psychiatrie du travail». *L'Union Médicale du Canada*, tomo 108, enero 1979, 71-74.