

DIALOGOS EN TORNO A LA SALUD MENTAL DE L@S TRABAJADOR@S DE LA ENSEÑANZA

La salud mental desde la perspectiva de la
salud laboral

Dra. Carmen Mancheño Potenciano
Secretaría Confederal de Salud Laboral
y Sostenibilidad Medioambiental

Depresión y ansiedad, trastornos más comunes

De acuerdo el [INE](#), la depresión es la enfermedad mental crónica más común en España, ya que la padecerían 680.000 personas. Una de cada 10 personas mayores de 75 años declarar padecer un cuadro depresivo. Mientras más de 30.000 personas están diagnosticadas con esquizofrenia y 23.400 con trastorno bipolar.

Mientras que los episodios de ansiedad son [el problema de salud mental más frecuente registrado en la Atención Primaria](#), con más de 7 casos por cada 100 habitantes, seguidos de los trastornos del sueño (6%). La ansiedad afecta el doble a mujeres que hombres y afecta también al 2% de los menores de 25 años.

España, líder mundial en el consumo de benzodiazepinas

En 2021 España superó a los Estados Unidos como principal consumidor de benzodiazepinas

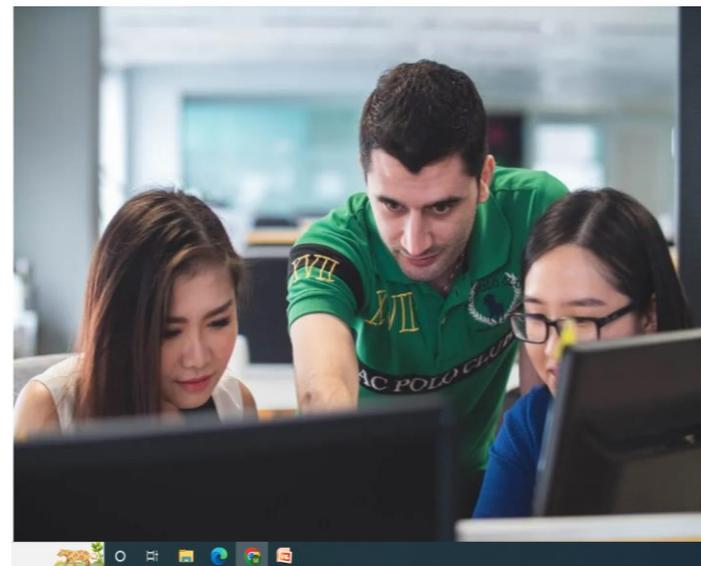
Por **Yoel Domínguez** - junio 29, 2022



En 2021 España superó a Estados Unidos como país líder en el consumo de estos fármacos.

Diversos estudios alertan del deterioro de la salud mental del profesorado

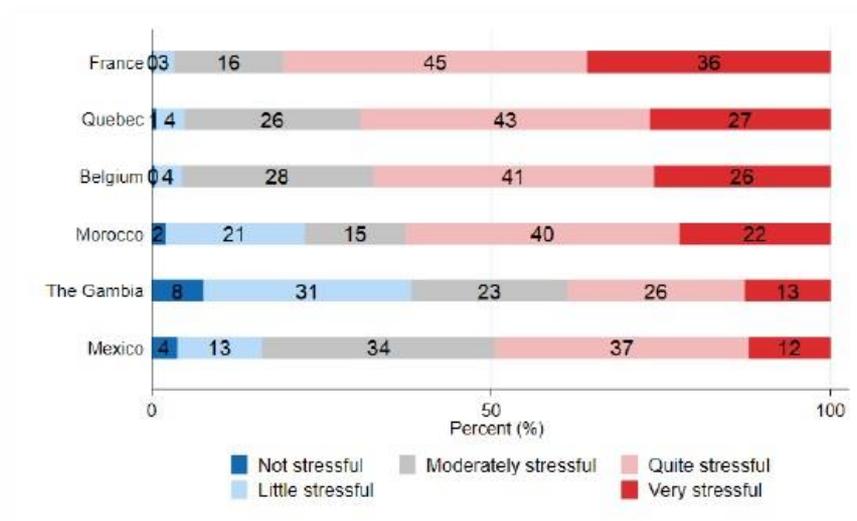
febrero 7, 2022 229



International Barometer on Education Personnel's Health and Well-being (Barómetro Internacional sobre la Salud y el Bienestar del Personal de Educación) elaborado por the Education and Solidarity Network (ESN) y la MGEN Foundation for Public Health (FESP-MGEN)

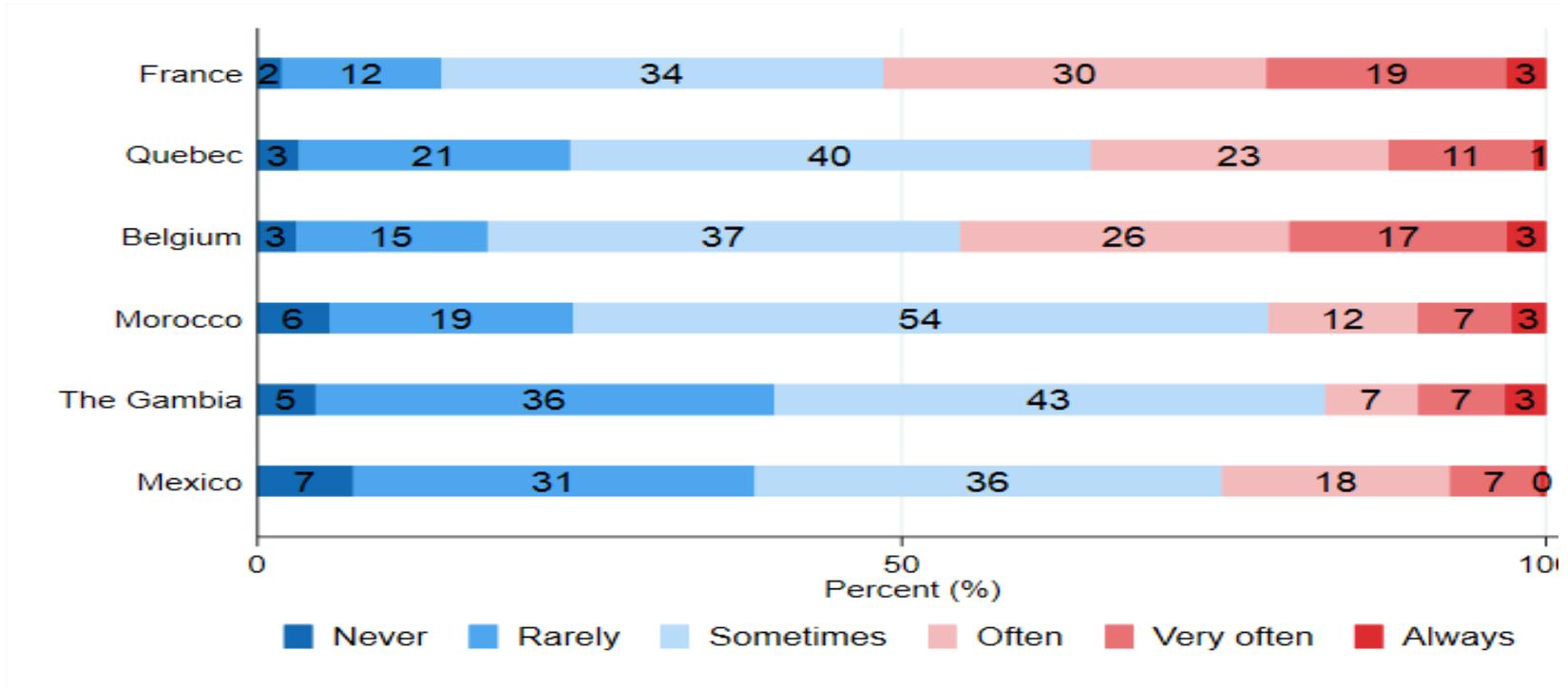
En el capítulo dedicado a la salud y el bienestar del profesorado, se observa que la mayoría de los encuestados ha padecido bastante o mucho estrés desde el inicio del curso escolar

How stressful has your job been since the start of the school year?



Source: International health/well-being barometer of education personnel, ESN/MGEN Foundation, 2021, France, Quebec, Belgium, Morocco, The Gambia, Mexico.

Frequency of negative feelings (anxiety, depression, hopelessness...)





confederación sindical
de comisiones obreras

Condiciones de Trabajo y Salud tras un año de Pandemia



Resultados de la encuesta COTS en 2021
y comparación con 2020

powah
research group

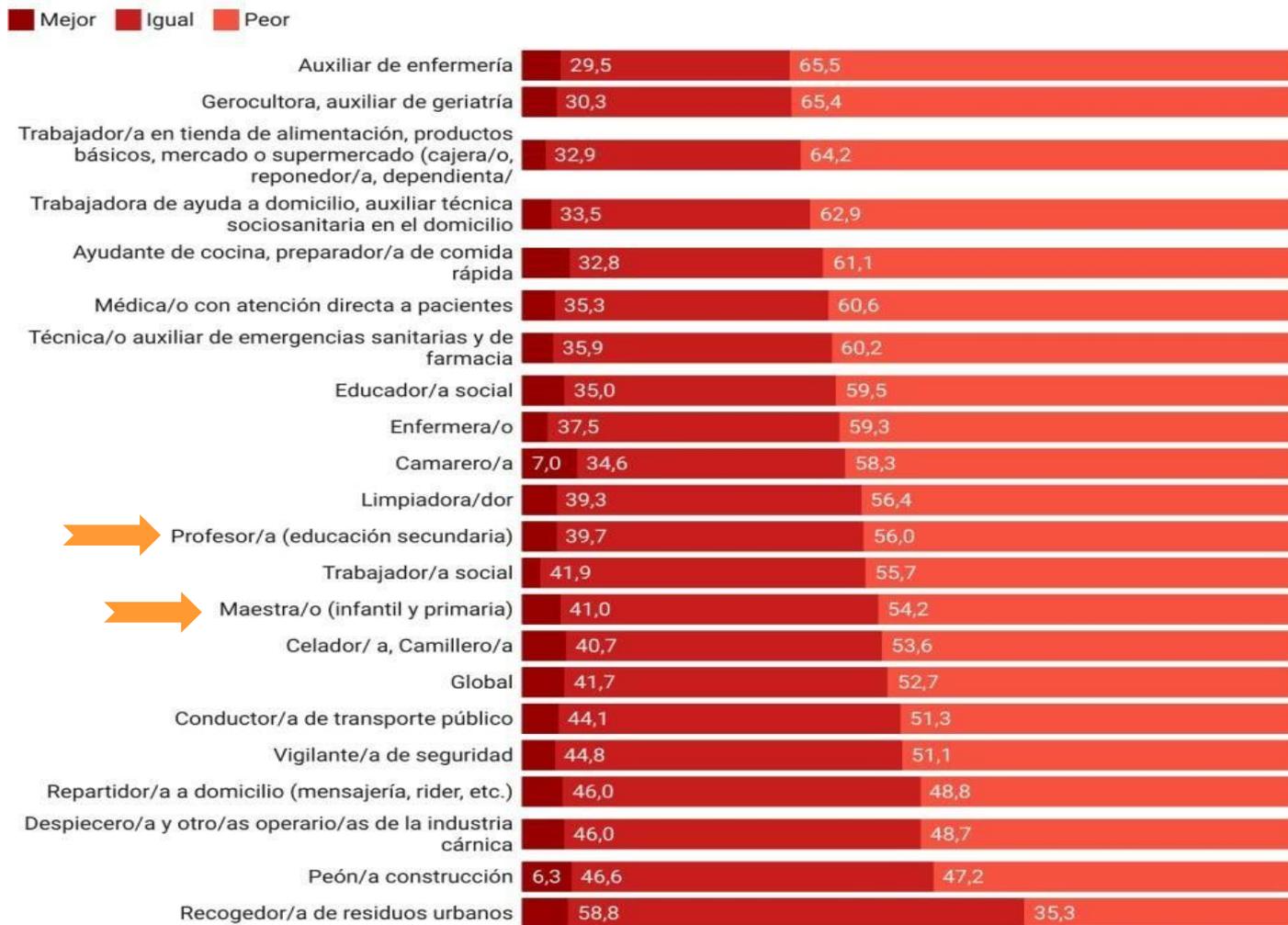
UAB
Universitat Autònoma
de Barcelona

istas
CC00

fundación
1º de mayo

Llorens-Serrano C, Navarro A, Salas-Nicás S, Moncada S. Condiciones de trabajo y salud tras un año de pandemia. Resultados de la encuesta COTS en 2021 y comparación con 2020. Barcelona: UAB, ISTAS CC00; 2021.

Figura 21. Salud general en ocupaciones seleccionadas

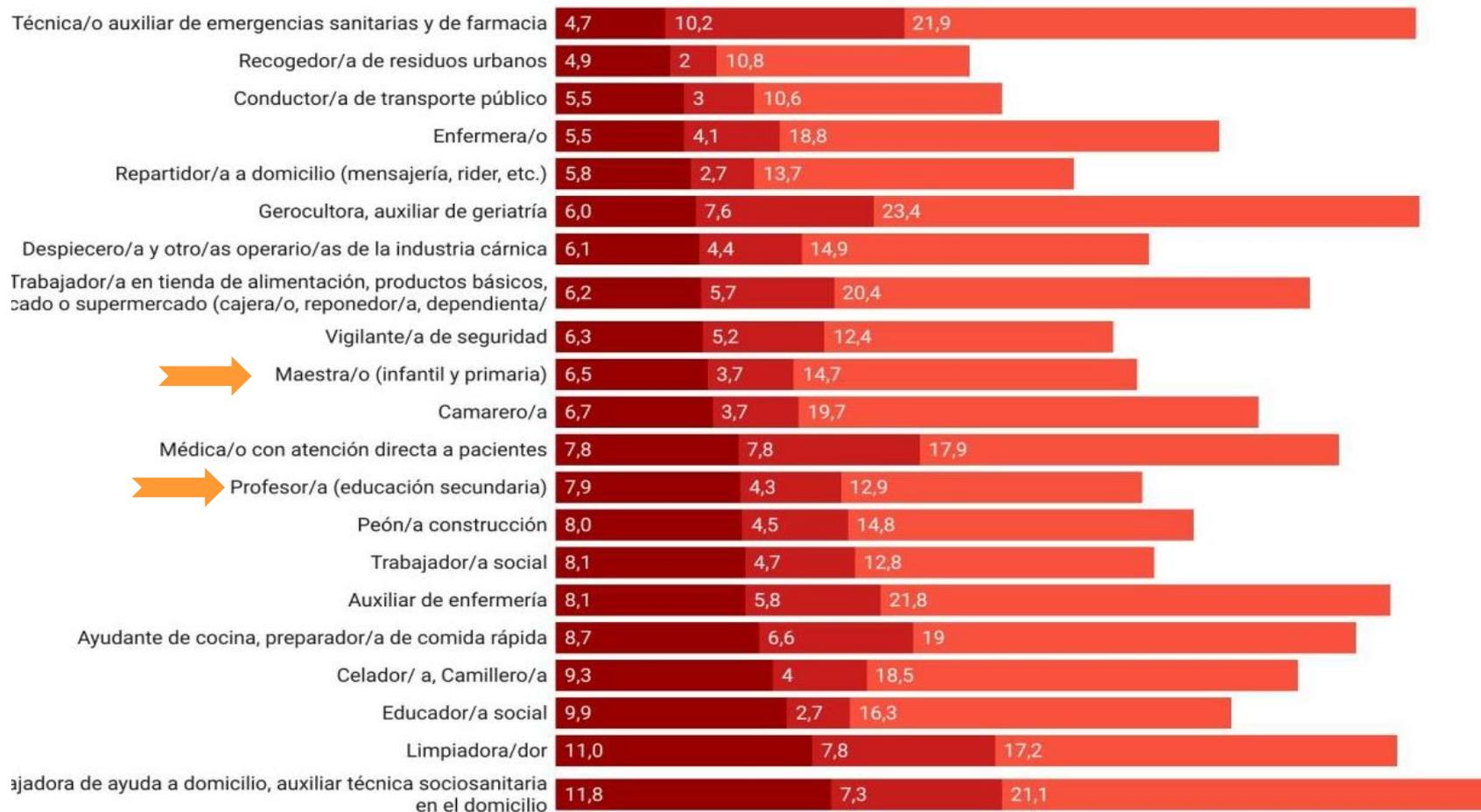


Creado con Datawrapper

Figura 25. Riesgo de mala salud mental en ocupaciones seleccionadas

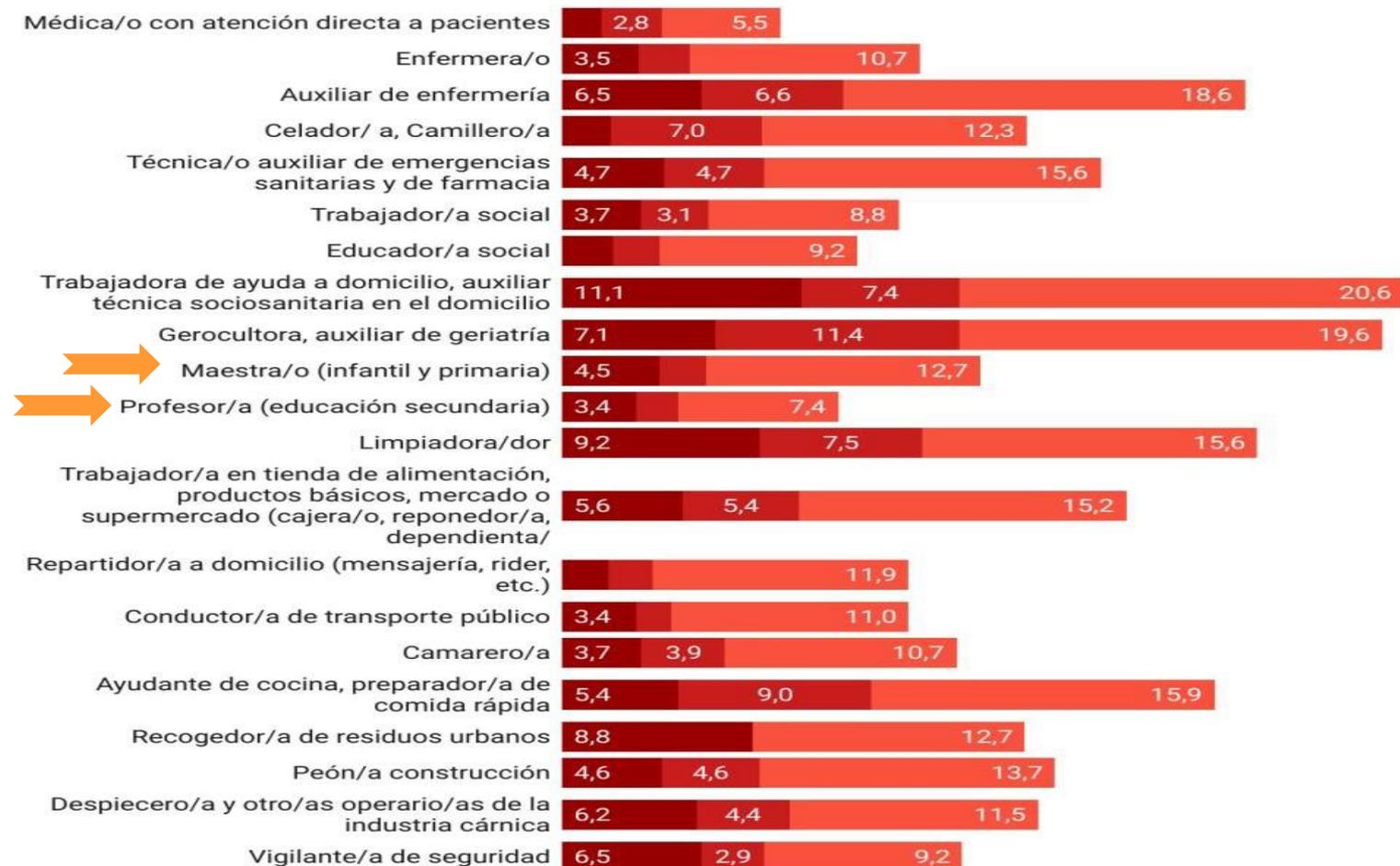


Consumo de tranquilizantes/sedantes en ocupaciones seleccionadas



Consumo de analgésicos opioides en profesiones seleccionadas..

■ Sí, ya tomaba antes y tomo la misma dosis
 ■ Sí, ya tomaba antes pero ahora he aumentado la dosis o he cambiado a otro más fuerte
 ■ Sí, no acostumbro a consumirlos pero en este periodo lo he hecho



Salud mental y trabajo → Riesgos psicosociales

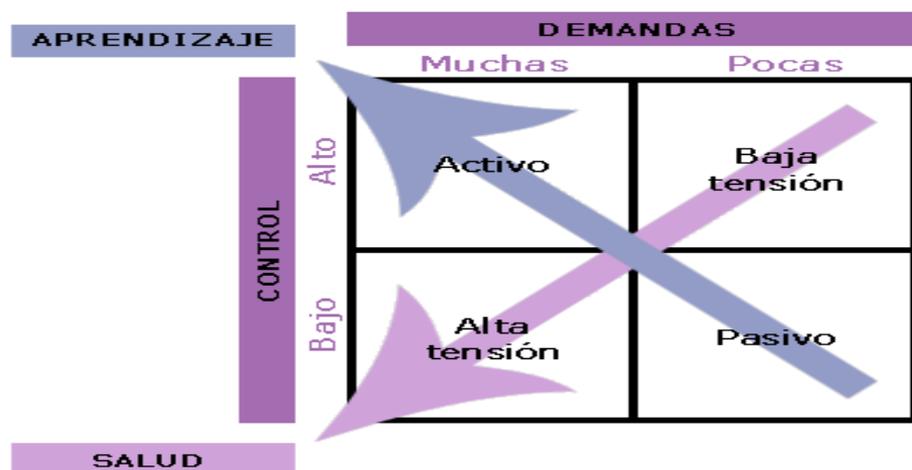
Son condiciones de trabajo, derivadas de la organización del trabajo, para las que tenemos evidencias científicas suficientes que demuestren que perjudican la salud de las personas trabajadoras.



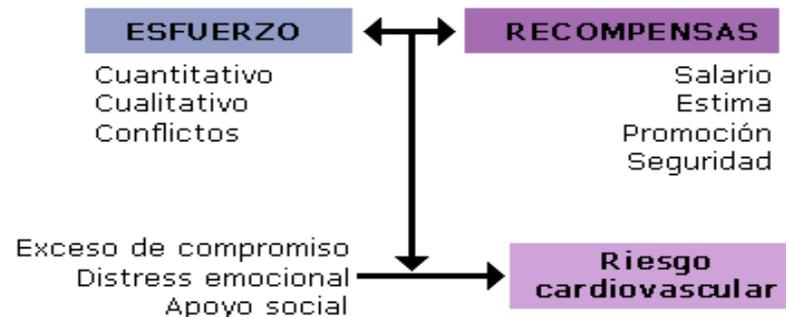
Fuente: Adaptada de Moncada y Llorens, 2007

Sobre riesgos psicosociales se han formulado multitud de teorías, pero sólo dos han conseguido aportar pruebas válidas a través de estudios con población trabajadora.

Modelo demanda - control
R. Karasek, T. Theorell



Modelo esfuerzo - recompensa
J. Siegrist



Las teorías “demanda – control – apoyo social” y “esfuerzo – recompensa” son las que sustentan la existencia de cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales que afectan a la salud independientemente de la personalidad de los trabajadores o de sus circunstancias personales o familiares :

- El exceso de exigencias psicológicas del trabajo
- La falta de influencia y de desarrollo en el trabajo
- La falta de apoyo social y la calidad de liderazgo
- Las escasas compensaciones del trabajo



1. Exceso de exigencias psicológicas del trabajo.

- Desde el punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo.
- Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a las demandas emocionales (cuando el trabajo expone a las personas a procesos de transferencia de emociones o sentimientos, cuando requiere esconder sentimientos y opiniones), cognitivas (cuando el trabajo requiere gran esfuerzo intelectual) o sensoriales (cuando requiere esfuerzo de los sentidos).

Demasiadas exigencias sean del tipo que sean son perjudiciales para la salud.



2. Falta de influencia y de posibilidades de desarrollo en el trabajo.

- cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas
- cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros
- cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso

El “control” sobre el trabajo representa un aspecto positivo y su ausencia es un riesgo,



3. Falta de apoyo social y de calidad de liderazgo

Cuando tenemos en cuenta las relaciones sociales en el trabajo, desde el punto de vista de la prevención nos referimos a:

- Si el trabajo ofrece posibilidades de relacionarse, ya que está demostrado que el trabajo en condiciones de aislamiento es perjudicial para la salud.
- Si los mandos tienen procedimientos y habilidades suficientes para gestionar equipos humanos de forma saludable y eficaz: asignar correctamente el trabajo, planificarlo con coherencia, resolver adecuadamente los conflictos, comunicarse bien con los trabajadores y trabajadoras



4. Escasas compensaciones

→ El control de estatus incluye:

- la estabilidad laboral o los cambios no deseados de condiciones de trabajo (cambios de jornada y horario, salario y forma de trabajo, movilidad funcional o de departamento)
- la falta de perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación)

→ La estima incluye:

- el respeto, el reconocimiento y el trato justo.

→ Las escasas compensaciones del trabajo:

- cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.

No es tan importante

para la salud de las personas trabajadoras el trabajo que se realice sino **CÓMO** se realice dicho trabajo: es decir, si las condiciones y organización del trabajo son las adecuadas para un buen funcionamiento de la organización y preservan la salud de los trabajadores



La doble presencia o conflicto trabajo/familia

- Como riesgo para la salud está determinada por el aumento de la carga de trabajo, así como de la dificultad para responder a las demandas de la actividad laboral y del trabajo y de cuidado familiar cuando aparecen de manera simultánea.
- Produce una sobrecarga de trabajo, agotamiento y estrés, además de un conflicto de roles
- El método ISTAS 21 de evaluación de riesgos psicosociales de CCOO es el único que identifica este riesgo.



- ▶ Quien organiza y hace el trabajo doméstico-familiar

Estado de bienestar: atención a las necesidades de las personas

- ▶ **En el ámbito laboral:**
 - exigencias cuantitativas,
 - la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y con el nivel de autonomía sobre ésta

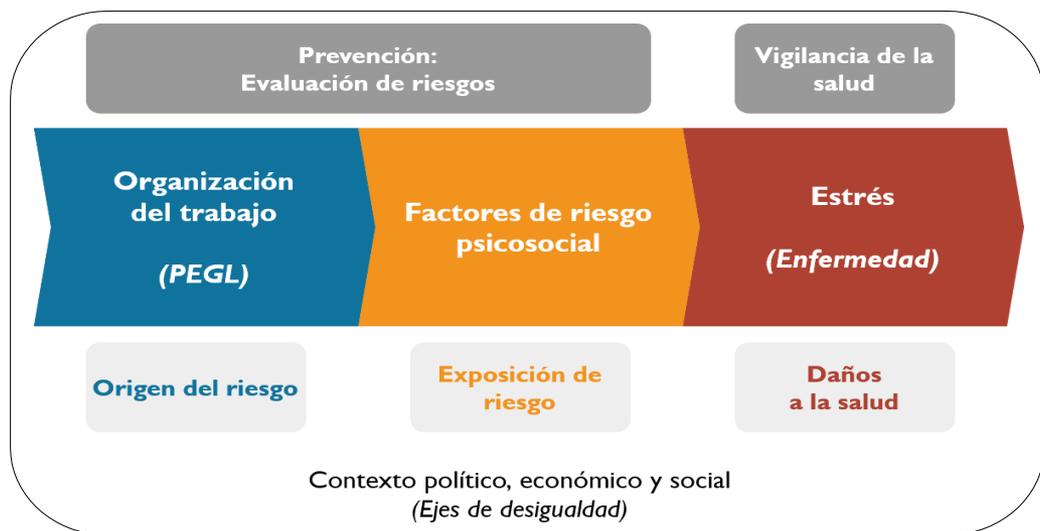
- Altas exigencias psicológicas
- Alta carga de trabajo por falta de recursos y aumento de las ratios
- Dificultad para atender a los alumnos con necesidades educativas especiales (falta información, formación y recursos)
- Bajo apoyo social
- Falta de influencia y de desarrollo
- Escasas compensaciones
- Conflictos relacionados con los alumnos (falta de interés y escasa motivación. conductas agresivas, faltas de respeto, amenazas, insultos.. A los que ahora hay que sumar la dificultad para gestionar los problemas derivados del deterioro de la salud mental en menores, adolescentes y jóvenes fruto de la pandemia
- Conflictos con los padres (control excesivo, falta de colaboración y apoyo de las familias, escaso reconocimiento de los padres...)





PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS

La Comisión Europea define el estrés como un “conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer nada frente a la situación



Se trata de mecanismos:

Emocionales: sentimientos de ansiedad, depresión, alineación, apatía, etc.

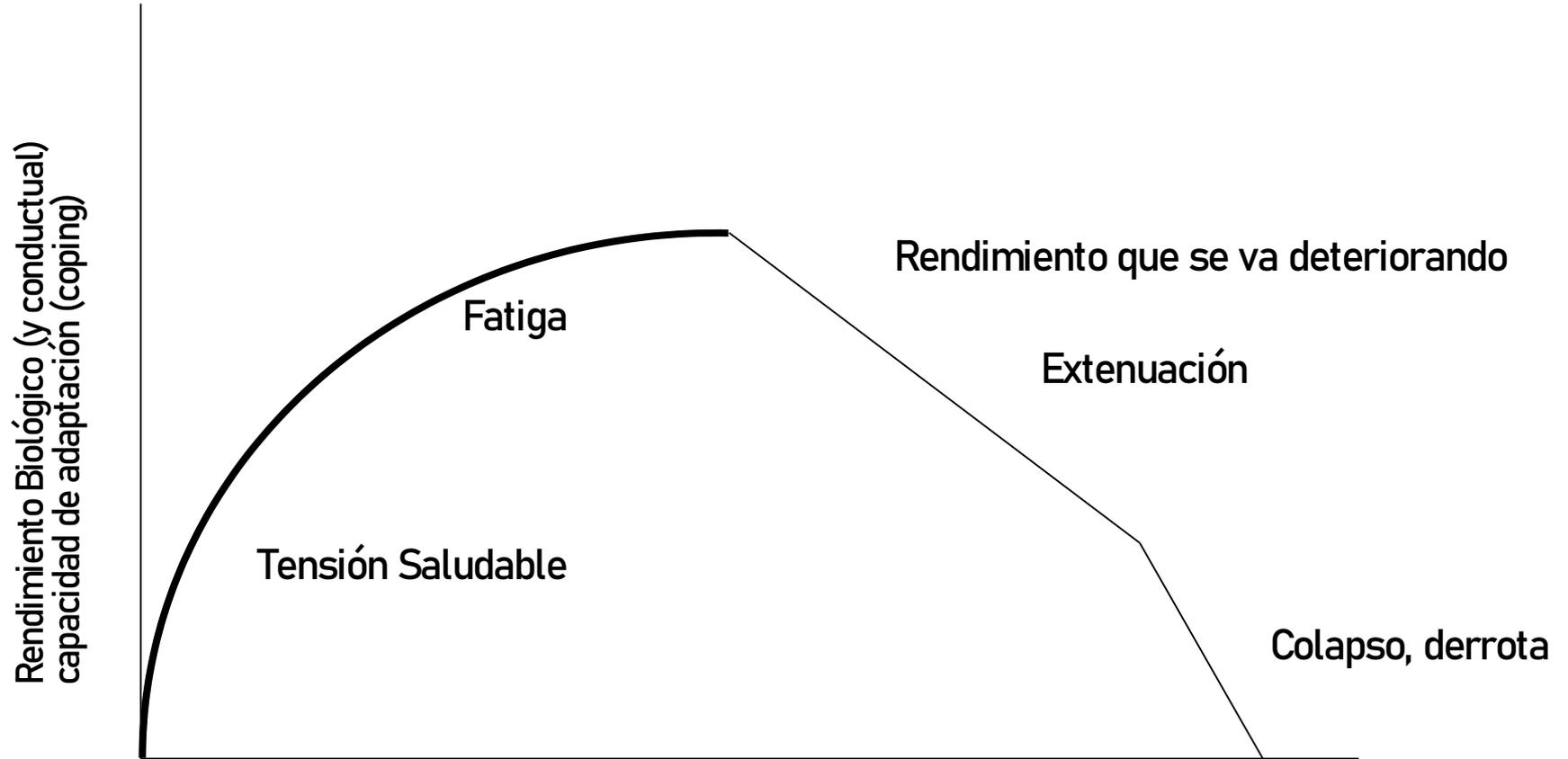
Cognitivos: tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, no poder concentrarse, ni tomar decisiones, etc.

Comportamentales: no tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente, sentirse agobiado, infeliz, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco, etc.

Fisiológicos: problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, sudar más, marearse, falta de aire, etc.



CURVA DE ESTRÉS



- Cardiovasculares (infarto, Euro Heart Network 1998, Kristensen 1996; Kivimäki 2002)
- Respiratorios (hiperreactividad bronquial, asma) (Smyth 1999)
- De base inmunitaria (artritis reumatoide) (O'Leary 1990; Peters 1999)
- Gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa) (House 1979; Riihämä 1998; Fukudo 1987; Drossman 1998; Paar 1998; Duffy 1991; Levenstein 2000)
- Dermatológicos (psoriasis, neurodermitis, alergias) (Park 1998; Martínez, 2001)
- Endocrinológicos (Lipton 1976)
- Dolor de espalda y trastornos musculoesqueléticos (Hemingway 1997; Bongers 1993)
- Salud mental (Colligan 1977; Stansfeld 1999)
- Comportamientos sociales y relacionados con la salud (hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, participación) (Antelman 1977; Green 1990; Mensch 1988; Green 1990)
- Absentismo laboral por motivos de salud (Manning 1989; Marmot 1995)

- La alta tensión, la baja influencia en el trabajo, el desbalance esfuerzo-recompensa o la inseguridad laboral se han relacionado con depresión
- La falta de apoyo social, las altas exigencias, las exigencias emocionales, la falta de recompensas o la injusticia organizacional con el *burnout*
- La inseguridad o las largas jornadas de trabajo con la ansiedad
- Múltiples riesgos psicosociales con problemas del sueño
- La alta tensión, la baja autonomía, las exigencias psicológicas, el bajo apoyo social, la falta de balance entre esfuerzos y recompensas y la inseguridad laboral, con la ideación suicida

(Niehammer, Bertrais et al., 2021)

- En un estudio basado en la European Working Conditions Survey de 2015 (Niedhammer, Sul-tan-Taïeb et al., 2021), se estimó la fracción atribuible de casos de depresión según la alta tensión y la inseguridad relacionada con la pérdida del empleo.

Las autoras del estudio estiman que en España uno de cada cinco casos de depresión se puede atribuir a la alta tensión

- el conflicto trabajo-vida aparece como cuarta dimensión con mayor relación con el riesgo de aparición de trastornos ansioso- depresivos,

El síndrome de burnout o de desgaste ocupacional

El síndrome de estar quemado o burnout fue identificado por la OMS en mayo de 2020 como un trastorno emocional, legítimo y diagnosticable. Sus efectos son muchos y de gran alcance. La situación que ha provocado el Covid-19, en cuanto al estrés provocado por los riesgos en la salud de la pandemia, las altas cargas de trabajo consecuencia de los recortes de personal y que las perspectivas futuras son sombrías, ha hecho que este síndrome haya aumentado.

El síndrome del trabajador quemado es catalogado como accidente laboral, considerado por nuestros Tribunales como un "síndrome de agotamiento físico y mental intenso, resultado de un estado de estrés laboral crónico o frustración prolongado".



Se trata de una respuesta al estrés cuando fallan las estrategias funcionales de afrontamiento (aquellos esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos individuales).

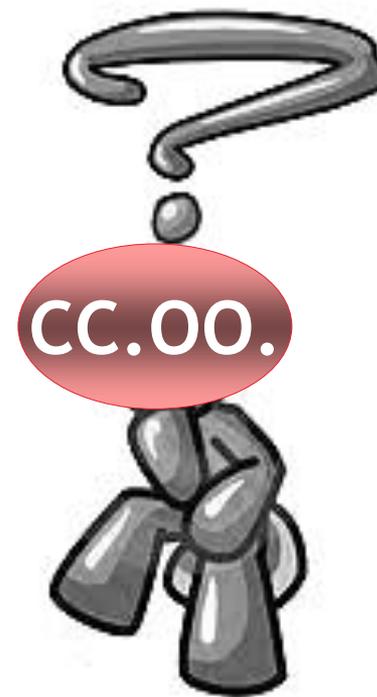
Esto no implica situar el origen o la causa en un fallo en la estructura o en la funcionalidad psíquica del trabajador, sino que son esas demandas, emocionales fundamentalmente, las que sobrepasan la capacidad y "tolerancia" del trabajador a las mismas.



- A. Psicosomáticos: cansancio hasta el agotamiento y malestar general (que, a su vez, median en deterioro de la calidad de vida), fatiga crónica y alteraciones funcionales en casi todos los sistemas del organismo (cardiorrespiratorio, digestivo, reproductor, nervioso, reproductivo, etc.) con síntomas como dolores de cabeza, problemas de sueño, úlceras y otros desórdenes gastrointestinales, pérdida de peso, molestias y dolores musculares, hipertensión, crisis de asma, etc.
- B. Conductuales: conducta despersonalizada en la relación con el cliente, absentismo laboral, desarrollo de conductas de exceso como abuso barbitúricos, estimulantes y otros tipos de sustancias (café, tabaco, alcohol, etc.), cambios bruscos de humor, incapacidad para vivir de forma relajada, incapacidad de concentración, superficialidad en el contacto con los demás, comportamientos de alto riesgo, aumento de conductas hiperactivas y agresivas.
- C. Emocionales: predomina el agotamiento emocional, síntomas disfóricos, distanciamiento afectivo como forma de autoprotección, ansiedad, sentimientos de culpabilidad, impaciencia e irritabilidad, baja tolerancia a la frustración, sentimiento de soledad, sentimiento de alienación, sentimientos de impotencia, desorientación, aburrimiento, vivencias de baja realización personal, sentimientos depresivos.
- D. Actitudinales: actitudes de desconfianza, apatía, cinismo e ironía hacia los clientes de la organización, hostilidad, suspicacia y poca verbalización en las interacciones.
- E. Sociales y de relaciones interpersonales: actitudes negativas hacia la vida en general, disminuye la calidad de vida personal, aumento de los problemas de pareja, familiares y en la red social extralaboral del sujeto (debido a que las interacciones son hostiles, la comunicación es deficiente, no se verbaliza, se tiende al aislamiento, etc.).



confederación sindical
de comisiones obreras



CC.00.