



DOI: <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i3>

Ciencias de la Educación
Artículo de Investigación

La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación

Mental health and anxiety in the workplace. Mitigation Strategies

Saúde mental e ansiedade no local de trabalho. Estratégias de mitigação

Richard Andrés Cabrera Armijos ^I
rcabrera@istte.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0001-9480-885X>

Maria Gabriela Tapia Viteri ^{II}
mariagabrielatapia19@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-7076-6939>

Henry David García Junia ^{III}
hgarcia8500@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-3854-0403>

Orlando Ricardo López Acurio ^{IV}
tenkaichy2x2@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-7560-7817>

Correspondencia: rcabrera@istte.edu.ec

***Recibido:** 29 de mayo del 2022 ***Aceptado:** 02 de junio de 2022 * **Publicado:** 08 de julio de 2022

- I. MSc. Dirección de Operaciones y Seguridad Industrial, Mgr. Gestión de la Producción, Coordinador de Carrera Tecnología Superior en Seguridad e Higiene del Trabajo, Instituto Superior Tecnológico Tecnoecuatoriano, Ecuador.
- II. Ingeniera en Seguridad y Salud Ocupacional, Profesor Investigador de la Carrera de Seguridad e Higiene del Trabajo, Instituto Superior Tecnológico Tecnoecuatoriano, Ecuador.
- III. Participante Investigador, Estudiante Tecnología Superior en Seguridad e Higiene del Trabajo, Instituto Superior Tecnológico Tecnoecuatoriano, Ecuador.
- IV. Participante Investigador, Estudiante Tecnología Superior en Seguridad e Higiene del Trabajo, Instituto Superior Tecnológico Tecnoecuatoriano, Ecuador.

Resumen

El artículo de investigación a continuación tiene como objetivo determinar la percepción de los riesgos para la salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo y las estrategias básicas para mitigar su aparición, elaborado bajo una investigación cualitativa, diseño descriptivo y tomando en consideración la consulta de fuentes y referencias bibliográficas, se busca conceptualizar adecuadamente la salud mental, estrés laboral, ansiedad e identificar los aspectos que desencadenan este tipo de situaciones y algunas estrategias que se pueden tomar en consideración para abordar esta situación que afecta a muchas organizaciones y empresas y por ende a muchas personas que tratan de trabajar para subsistir y avanzar en la satisfacción de sus necesidades y la de sus familias, llegando a la conclusión de que a pesar de la incertidumbre y el ritmo de vida apresurado de estos tiempos las organizaciones están en el deber de abordar este tipo de afecciones como parte de un plan de seguridad laboral, que minimice el agobiamiento psicobiológico a causa del trabajo y se preste apoyo a los trabajadores.

Palabras Claves: Salud mental; ansiedad; estrés laboral; mitigación.

Abstract

The following research article aims to determine the perception of risks to mental health and anxiety in work spaces and the basic strategies to mitigate their appearance, elaborated under qualitative research, descriptive design and taking into account the consultation of sources and bibliographic references, it seeks to adequately conceptualize mental health, work stress, anxiety and identify the aspects that trigger this type of situation and some strategies that can be taken into consideration to address this situation that affects many organizations and companies and therefore to many people who try to work to survive and advance in the satisfaction of their needs and that of their families, reaching the conclusion that despite the uncertainty and the fast pace of life of these times, organizations have a duty to address these types of conditions as part of an occupational safety plan l, which minimizes psychobiological stress due to work and provides support to workers.

Keywords: Mental health; anxiety; work stress; mitigation.

Resumo

O seguinte artigo de pesquisa tem como objetivo determinar a percepção de riscos para a saúde mental e ansiedade em espaços de trabalho e as estratégias básicas para mitigar seu aparecimento, elaborado sob pesquisa qualitativa, design descritivo e levando em consideração a consulta de fontes e referências bibliográficas, procura conceituar adequadamente saúde mental, estresse no trabalho, ansiedade e identificar os aspectos que desencadeiam esse tipo de situação e algumas estratégias que podem ser levadas em consideração para enfrentar essa situação que afeta muitas organizações e empresas e, portanto, a muitas pessoas que tentam trabalhar para sobreviver e avançar na satisfação das suas necessidades e das suas famílias, chegando à conclusão de que apesar da incerteza e do ritmo acelerado de vida destes tempos, as organizações têm o dever de abordar este tipo de condições no âmbito de um plano de segurança do trabalho I, que minimiza o estresse psicobiológico decorrente do trabalho e oferece suporte aos trabalhadores.

Palavras-chave: Saúde mental; ansiedade; estresse no trabalho; mitigação.

Introducción

La presente investigación tiene como propósito principal determinar la percepción de los riesgos para la salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo y las estrategias básicas para mitigar su aparición, esto en búsqueda de generar un reconocimiento por parte de la organización o compañía empleadora de individuos propensos a sufrir de este tipo de problemas de salud, es importante desarrollar este tipo de indagaciones y búsqueda de soluciones efectivas motivado a que el trabajo es imprescindible para el ser humano, éste puede sentirse útil y a su vez podrá dar sustento a su familia, por lo que es necesario brindar herramientas que disminuyan el riesgo en cuanto a enfermedad mental y ansiedad en el ámbito laboral.

La salud mental es un tema de relevancia actual y más en los últimos años con la situación de emergencia sanitaria mundial, (López M. F., 2021) expresa que la Organización Mundial de la Salud relaciona el bienestar mental con una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas y no solamente con la ausencia de afecciones o enfermedades mentales como tal; según sus estadísticas, la OMS estima unas 260 millones de personas con trastornos de ansiedad para el año 2017, antes de la pandemia por Covid-19, lo que puede interpretarse subjetivamente en la actualidad a que ese número aumentó significativamente, en tal sentido es de suma importancia describir este tipo de problemáticas que se presentan en el entorno laboral, cómo afecta el bienestar del trabajador

y las estrategias que se pueden tomar en cuenta para mitigar esta situación que afecta a tantas personas hoy en día.

Metodología

El paradigma cualitativo y el diseño descriptivo son adecuadamente aplicables en este artículo de investigación, motivado a que se busca dar un contexto a través de la investigación de fenómenos relacionados con la salud mental y la ansiedad en los lugares de trabajo y las medidas que se deben tomar en consideración para atacar este problema de la actualidad social en el mundo. Tomando en consideración la consulta de fuentes bibliográficas y referenciales se dará inicio a la identificación de los aspectos desencadenantes de este tipo de situaciones, y las medidas que se deben tomar en consideración para mejorarlas.

Resultados y discusión

La salud mental

La salud mental es definida por Caballero et al. (2021) como un estado mental, físico y social de completo bienestar, además se considera la ausencia de cualquier enfermedad o trastorno, cualquier factor que afecte y genere consecuencias en la salud mental se asocia con dificultades para que los sujetos puedan mantener su propio bienestar, impidiendo de alguna manera la valoración de su vida y la correcta relación con el entorno, todo esto se mide a través de la satisfacción personal del sujeto, la apreciación que tenga de la vida y la forma en que repercute esto en sus sentimientos, acciones y pensamientos.

Por su parte Izquierdo, Molina et al. (2022) agregan que la salud mental según la Organización Mundial de la Salud, es un estado de bienestar donde el individuo se percata de sus capacidades para combatir los estresores de su vida, adicional a esto señalan que existen seis elementos psicológicos o dimensiones que están directamente relacionadas con las actividades en las que el ser humano a lo largo de la vida centra sus intereses y esfuerzos para lograr sus objetivos, cuando se habla de dimensiones, se corresponde a la forma cómo el individuo aprecia de forma personal su realidad y la manera como puede afrontar sus retos y dificultades para alcanzar lo que desea, en la Tabla 1, se muestran con más detalle;

La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación

Tabla 1. Dimensiones psicológicas que toma en cuenta el ser humano para lograr sus objetivos

1. Aceptación del ser en sí mismo
2. Sentido de la vida
3. Autonomía
4. Relaciones sociales saludables
5. Dominio del medio ambiente
6. Crecimiento personal

Nota: elaborado de Izquierdo et al. (2022)

Es importante realizar un enfoque hacia la identificación de las condiciones actuales de salud mental en las que se encuentran los trabajadores de cualquier organización, así lo establece Martínez et al (2021) esto permitirá abordar, controlar y mitigar el impacto que puedan generar, también define al clima organizacional como las percepciones compartidas en relación con las diversas realidades del trabajo, entonces, la afectación psicosocial a la cual puedan estar sujetos los trabajadores de una organización puede generar un gran impacto a nivel personal, familiar y de rendimiento laboral si no se hace un óptimo manejo de la situación que genera ansiedad en el trabajador y que cause impactos negativos en su calidad de vida.

Estos impactos negativos a los que se refiere el apartado anterior, los autores los presentan básicamente como físicos, psicológicos y sociales derivados principalmente del estrés laboral, el agotamiento, la ansiedad y la depresión. (Huarcaya, 2020), explica que los dos últimos años motivado a la crisis sanitaria mundial se ha incrementado el número de personas con emociones negativas (ansiedad, depresión e indignación) y una disminución de emociones positivas (felicidad y satisfacción) lo que ha generado un comportamiento errático en las personas, y no se realizan adecuadamente las intervenciones y el asesoramiento psicoterapéutico de rutina, ocasionando problemas de salud mental como: ansiedad por la salud, depresión, reacciones al estrés que la autora define y se describe en la Tabla 2;

Tabla 2. Problemas de salud mental relacionados con el estrés y la ansiedad laboral

Ansiedad por la salud; ocurre cuando algunos cambios o reacciones del cuerpo son interpretados como síntomas de alguna enfermedad, estas interpretaciones son catastróficas, creencias disfuncionales acerca de la salud y la enfermedad y malos mecanismos

La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación

adaptativos. El tipo de personas con altos niveles de ansiedad por la salud tiene dificultad para tomar decisiones racionales y eso afecta su comportamiento, lo que casusa conductas desadaptativas, como acudir frecuentemente a los centros de salud para descartar enfermedades, retraimiento social y ansiedad por comprar.

Depresión, ocurre generalmente en personas que tiene sentimientos de ira, tristeza y resentimiento y que presentan molestias físicas como escalofríos, mialgia, mareos y dolor de garganta, también en aquellos que no confían en la habilidad de los especialistas de salud, ante cualquier situación de emergencia.

Reacciones al estrés, el estrés está relacionado con diversos factores que lo exacerba, desde el uso inadecuado de las redes sociales, inestabilidad económica familiar, estrés pos traumático hasta el temor y la ansiedad.

Nota: Elaborado de Huarcaya (2020)

Es necesario entonces, activar la intervención psicoterapéutica para tratar afecciones de salud mental como la depresión, ansiedad, insomnio, entre muchas otras, como parte misma de la organización en la que se desarrolla el trabajador, asegurando un clima de trabajo agradable con garantía de que se minimicen en gran manera los problemas de salud mental.

Estrés laboral y Ansiedad

El estrés laboral es definido por Martínez et al (2021) como el desequilibrio entre el trabajador y el entorno laboral, o como resultado de la tensión que se produce gracias al agotamiento físico por una determinada actividad laboral, esto trae como consecuencia la pérdida de buenos trabajadores que no pudieron delimitar los escenarios entre el trabajo y el descanso y tampoco tuvieron un acompañamiento adecuado por parte de la organización donde cumplían funciones laborales; la ansiedad por el estrés laboral tiene una relación directa según estos autores, con tres condiciones o impactos negativos que se pueden generar al asociar la salud mental y la salud física, los cuales se detallan en la Tabla 3;

La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación

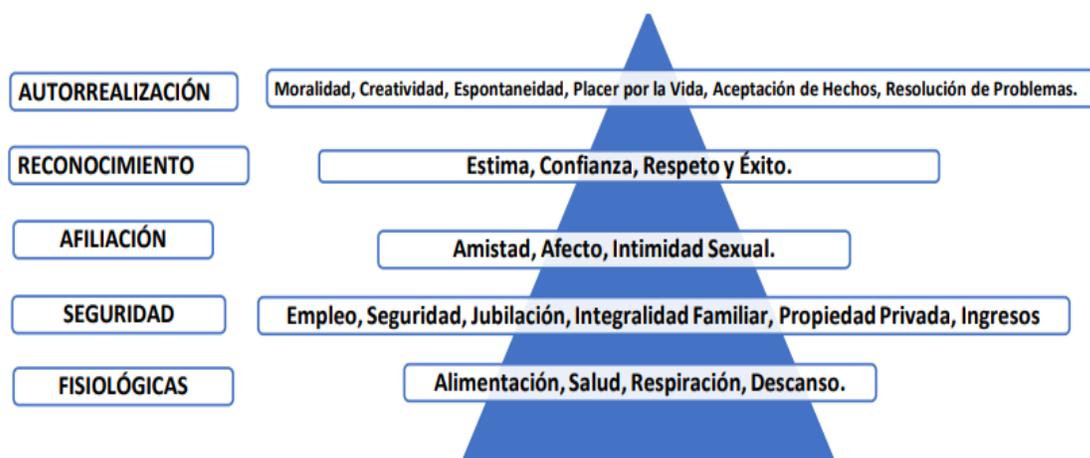
Tabla 3. Impactos negativos por la asociación entre la salud mental y salud física

1. La alteración de la salud mental es un factor de riesgo para las condiciones físicas crónicas.
2. Las personas que poseen condiciones serias de salud mental tienen un alto riesgo de sufrir condiciones físicas crónicas.
3. Las personas con condiciones físicas crónicas están en riesgo de desarrollar una deficiencia en su salud mental.

Nota: Elaborado de Martínez et al (2021)

Cuando la organización y el empleado no controlan las condiciones Martínez et al explican que se predispone la aparición de estrés laboral y ansiedad aumentando la afectación psicosocial y física, por lo que se deben tomar medidas frecuentemente que permitan analizar el comportamiento y las dificultades que traen consigo los trabajadores dentro de las organizaciones, en este sentido la teoría aplicada por Maslow sobre la jerarquización de las necesidades humanas establece que “si los trabajadores están más felices y conformes con su trabajo, están más motivados, son más productivos, están más comprometidos con los objetivos de la empresa” Martínez et al (2021, p. 13), a continuación la Figura 1 muestra las necesidades humanas de la clasificación de Maslow para tener una idea de cómo puede desarrollarse en el ámbito laboral y cómo se pueden manejar las situaciones de riesgo por estrés laboral y ansiedad;

Figura 1. Pirámide de necesidades de Maslow



Nota: Elaborado de Doubront y Doubront (2020)

La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación

En la Figura 1, los autores mencionan que en la psicología humanista trabajada por Abraham Maslow se postula que la salud mental debe ser estudiada a través de un modelo holístico-dinámico que plantea la jerarquía de las necesidades humanas y la define como la pirámide de Maslow, allí se pueden evidenciar los niveles o jerarquización que una persona da a sus necesidades y esto es aplicable a todos los ámbitos de su vida, esta teoría se ha aplicado al estudio de diversas situaciones del comportamiento humano en diferentes situaciones y el laboral no escapa de ello, en el caso de las necesidades de seguridad donde se encuentra específicamente identificado el empleo, ingresos e integridad familiar, Maslow describe que la insatisfacción de las necesidades de seguridad pueden influir en el comportamiento neurótico de los individuos, provocando el miedo compulsivo a las nuevas experiencias de la vida o situaciones de estrés, ya que para cubrir estas necesidades las personas debían tener ausencia de miedo y ansiedad.

En este sentido, cuando una organización expone a sus trabajadores a transformaciones importantes pueden ser una fuente importante de estrés y esto causa un deterioro de su bienestar psicológico y su salud, es importante que las empresas identifiquen los factores que puedan desencadenar situaciones de estrés y ansiedad para fortalecer a sus trabajadores con programas de atención que generen un impacto positivo en sus trabajadores y esto conlleve a un mejor desempeño y mejores resultados con respecto a los objetivos organizacionales. (Loaiza, 2021), por su parte menciona que, el desencadenante más común ante situaciones de ansiedad laboral es el estrés que se produce en el medio ambiente laboral, afectando el ambiente psicológico laboral y la salud de los trabajadores

Por otra parte, la ansiedad emerge como una respuesta a múltiples estímulos o situaciones estresantes del entorno laboral, así lo describe Castillo et al. (2021), desde una mirada más amplia la ansiedad se manifiesta de manera continua pero transitando o variando su intensidad dependiendo de las demandas específicas del medio donde el sujeto se desenvuelve o las personas de su entorno; la ansiedad resulta de un procesamiento sesgado de la información, en donde se exagera el grado o intensidad del peligro en situaciones percibidas por el individuo afectado como amenazantes y donde a la vez se subestiman las capacidades de afrontar esas situaciones.

En ese mismo orden de ideas, la ansiedad es concebida como una emoción o afecto normal que puede desarrollar manifestaciones mórbidas, Bielli et al. (2019) la describen como una emoción desagradable que tiene expresiones psíquicas y fisiológicas que surge ante situaciones peligrosas o que amenazan al individuo, estas expresiones mórbidas son puntualizadas por las autoras como el exceso en la intensidad de la ansiedad experimentada durante la relación de un sujeto con

La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación

determinadas situaciones, lo que hace una distinción entre la ansiedad normal y la ansiedad patológica que es uno de los problemas fundamentales de la psicopatología de la ansiedad, actualmente se ha desarrollado un lenguaje descriptivo detallado acerca de la expresión patológica de la ansiedad y se ha llegado a considerar como un problema de esta época que apela a dimensiones inespecíficas como el estilo de vida o dimensiones variables como el ambiente laboral, incluso se ha llegado a caracterizar como un fenómeno omnipresente, esto quiere decir que, la ansiedad estaría presente en todas las personas como un afecto normal pero solamente en algunos configuraría una patología, una ansiedad saludable y una patológica, esto brinda un tilde preocupante en el ámbito de la salud mental.

Así también, la ansiedad como un problema que afecta el desempeño del sujeto, Bielli et al (2019) es considerada patológica y empieza a ser atendida por especialistas cuando se convierte en un problema que afecta el desempeño funcional productivo del sujeto, cuando se convierte en un motivo de consulta porque no le permite llevar a cabo actividades y tareas cotidianas, cuando se ven afectados sus vínculos familiares, cuando no puede dormir, comer o come en exceso, entonces allí se convierte en una patología. La interacción entre los procesos de trabajo y de salud-enfermedad permite, según Pérez (2020), “identificar y comprender el desarrollo de enfermedades generadas por determinados riesgos y exigencias laborales” (p.15), pero es necesario tomar en consideración que aun cuando se aplican perspectivas causa-efecto para abordar este tipo de problemas, la mayoría de puestos de trabajo poseen riesgos y exigencias que al combinarse e interactuar entre sí manifiestan diversas patologías de un origen común.

Espacios de trabajo y salud mental

Entre las actividades del ser humano, la dimensión del trabajo, es entendida según Izquierdo et al. (2022) como cualquier actividad humana libre, de características materiales, intelectuales, permanentes o transitorias la cual una persona realiza de forma consciente independientemente de su finalidad y bajo un contrato, estos espacios de trabajo deben estar estructurados bajo obligatoriamente bajo una normativa legal que garantice los deberes y derechos de los trabajadores; entre las condiciones y organización del trabajo deben tomarse en consideración aspectos multidimensionales que se encuentran relacionados con el ambiente laboral y la salud mental; a continuación en la Tabla 4 se detallan con más precisión;

La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación

Tabla 4. Aspectos multidimensionales que afectan a la salud mental en el trabajo

1. Factores ambientales;
2. Factores económicos
3. Factores socioculturales
4. Factores legales
5. Factores sanitarios y de protección social

Nota: Elaborado de Izquierdo et al. (2022)

La relación entre las condiciones de trabajo y la salud mental, que muestran estos autores ponen de manifiesto que la organización debe abordar cualquier indicio o dificultad en los procesos organizacionales como parte del contexto laboral, al detectar u observar fallas en el desarrollo de las actividades cotidianas se deben tomar medidas correctivas que garanticen el bienestar del trabajador, de lo contrario al experimental estrés laboral, este puede derivar en trastornos de ansiedad, depresión, consumo de sustancias psicoactivas y hasta intentos de suicidio. El desbalance entre las competencias y exigencias que se presenta en los lugares de trabajo, aunado a poco desarrollo profesional, largas jornadas de horas extra laborales se asocia más bien a una sobrecarga y por ende bajo rendimiento, acarreando otros síntomas adicionales a los anteriormente mencionados como son; tensión, cansancio físico y mental, incertidumbre e inseguridad.

Estrategias de mitigación

Al evaluar los factores desencadenantes de ansiedad que pueden afectar a los individuos en su espacio de trabajo, Doubront y Doubront (2020) mencionan que se debe seguir un proceso sistemático de fases específicas para detectar dichos factores, estas fases son descritas a continuación en la Tabla 5.

Tabla 5. Factores para la evaluación de riesgos psicosociales y físicos en el ambiente laboral

1. Identificación de los factores de riesgo.
2. Aplicación de técnicas e instrumentos para recolectar datos a través de un modelo definido de investigación.
3. Planificación de actividades de campo, para evidenciar de fuentes primarias los factores de riesgo latentes.

La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación

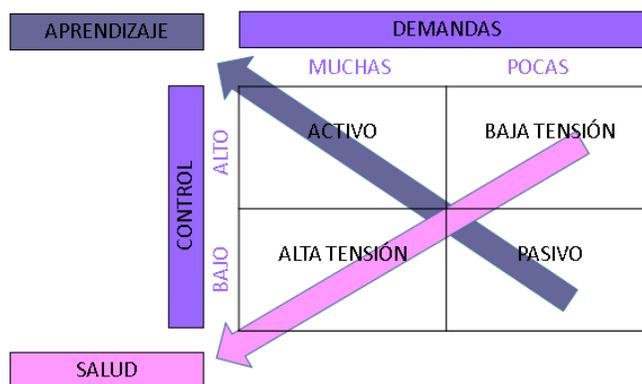
4. Análisis de los resultados y elaboración de informe descriptivo de las situaciones evidenciadas.
5. Elaboración y puesta en marcha de programas de intervención.
6. Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

Nota: Elaborado de Doubront y Doubront (2020)

Estos factores pueden considerarse como un recurso valioso que se debería aplicar frecuentemente en una organización para mitigar los focos de estrés laboral y ansiedad, y debería ser aplicable por bienestar de los trabajadores y por ende para beneficio de la misma organización, es recomendable según los autores que enumeran los seis factores anteriores, que estos procedimientos sean normativas con basamento legal, de manera que los trabajadores estén protegidos y se les brinde seguridad en todo momento. Por otra parte, Loaiza (2021) explica que los riesgos a los cuales están expuestos los trabajadores independientemente de la organización pueden generar incapacidades y aparición de enfermedades de riesgo psicosocial como el estrés y la ansiedad, la autora también señala la relación entre la demanda o presión laboral, la capacidad de la persona de controlar sus actividades estresantes en el trabajo y la motivación y desarrollo de destrezas que puedan amortiguar los efectos negativos de las altas demandas.

Del mismo modo, Loaiza (2021) presenta una imagen que muestra las estrategias de mitigación a través de un modelo demanda-control-apoyo social basado en los estudios de Karasek en 1979, tal como se detalla en la Figura 2.

Figura 2. Modelo demanda-control-apoyo social



Fuente: (Loaiza, 2021)

La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación

Esta estrategia de mitigación, tiene como propósito el trabajo en conjunto del individuo y la organización para fomentar el bienestar laboral, es responsabilidad de todos los actores de la empresa, de mantener un equilibrio y estar conscientes de ello. Por otra parte, (Figueras, 2021) expresa que la mitigación o atenuación tienen una dimensión social y contribuye con la imagen de la organización y el bienestar del trabajador, es una manifestación más de la actividad relacional, más allá de la motivación que se le pueda dar al trabajador, “la mitigación contribuye a la eficiencia interactiva porque facilita la consecución de los objetivos comunicativos (faceta cognitiva); por otra, sirve a la realización de la identidad porque colabora en la regulación de la distancia emocional (faceta afectiva)” (Figueras, 2021, pág. 195), el proceso de mitigación inicia una vez que se detecten un factor de estrés en la comunicación, el cual debe ser evaluado, establecer su grado de vulnerabilidad que provoca ya sea en el emisor o destinatario y después de su identificación poner en marcha los mecanismos para mitigarlo.

En este sentido, Figueras (2021) señala nuevamente que, en los últimos treinta años han proliferado las investigaciones y estudios sobre las formas terapéuticas o psicoterapéuticas para intervenir en la modificación de situaciones afectivas, cognitivas y conductuales en entornos laborales, donde la motivación, los objetivos organizacionales claros y el bienestar del trabajador conforman una forma muy particular de mitigar este tipo de situaciones, y las clasifica como se observa en la Tabla 6.

Tabla 6. *Mecanismos de mitigación vinculados a la argumentación y a la empatía*

Mitigación y argumentación; las secuencias interrogativas: consiste en la reorganización de los pensamientos automáticos y en la reorientación de los estímulos emocionales para disminuir emociones negativas causadas por el estrés laboral y la ansiedad, esto se logra con terapias donde se apliquen preguntas o expresiones como: “Aquí no podemos curarte, obviamente, y tampoco podemos tomar decisiones por ti... si sales o no sales,	Mitigación y empatía; las personas del discurso: la empatía se ha definido como la capacidad de compartir afecto indirectamente, adentrarse en los estados emocionales y cognitivos en este caso de los trabajadores que se encuentran en crisis, con el objetivo de determinar cuál es la situación que les afecta, indagar sobre los procesos mentales a través de los cuales un individuo puede entender las acciones, los pensamientos y las emociones de otro, es un
--	--

La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación

si haces esto o aquello, es algo que tú decides, pero plantéate algo ¿Qué es lo peor que podría pasar si le pidieras ayuda a alguien?.	proceso relacional que requiere inteligencia emocional. En este contexto la empatía es el resultado de un proceso de retroalimentación continua entre el trabajador y la organización a través de los encargados de cada departamento.
--	--

Nota: Elaborado de Figueras (2021)

De acuerdo a lo planteado en la tabla anterior, la empatía forma las bases del respeto por las emociones y las diferentes perspectivas de cada individuo, es una tarea colaborativa, de ayuda mutua, las preguntas vinculadas con las diferentes experiencias que se puedan presentar en el ambiente laboral con personas expuestas a condiciones de estrés y ansiedad deben formar parte de un interés genuino por el otro, deben ser expresiones comprensivas y que demuestren aceptación y en ningún momento rechazo por la persona que padece.

Es necesario observar al ser humano en estos casos, desde un punto de vista o relación entre salud y enfermedad, Pérez (2020) describe tres niveles para hacer estas observaciones los cuales se detallan a continuación en la Tabla 7.

Tabla 7. Niveles de observación para explicar la salud-enfermedad

Nivel biológico/orgánico; es posible entender la salud como un estado de equilibrio dinámico interno de cualquier organismo viviente, el desequilibrio en cualquiera de las funciones del organismo puede favorecer la aparición de enfermedades o algunas actividades pueden producir desequilibrios temporales en el organismo que no necesariamente desencadenan enfermedades, la homeostasia y la adaptabilidad son diferentes en cada individuo.

Nivel individual, humano o biopsíquico; desde esta visión, la salud no es la ausencia de la enfermedad, es posible determinar si una persona está sana o enferma por lo que ella misma percibe y expresa. No obstante, esta visión de la salud no significa ausencia de enfermedad, ya que, una persona puede padecer alguna enfermedad, pero puede sentirse bien.

La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación

Nivel colectivo o grupal; son las condiciones de salud, enfermedad y muerte en las que consumen, viven y trabajan los diferentes grupos humanos, este nivel también se denomina perfil salud-enfermedad y al referirse únicamente a las condiciones de enfermedad y muerte de una población determinada constituye entonces un perfil patológico.

Nota: Elaborado de Pérez (2020)

Durante el proceso de trabajo, estos niveles deben estar claramente definidos porque influyen en la salud-enfermedad del trabajador, y este proceso se manifiesta a través de conductas que el individuo adopta frente a cambios en su entorno y que a su vez se pueden influenciar por la manera cómo se concibe la vida, el cuerpo, la medicina, y hasta la muerte. Esta misma autora también incluye la clasificación de tres tipos de riesgos laborales y se detallan en la Tabla 8.

Tabla 8. Tipos de riesgos laborales

Riesgos derivados del uso de instrumentos de trabajo que modifican las características del entorno; entre esta categoría se encuentra la temperatura, ventilación, humedad, iluminación, ruido y vibraciones, son agentes físicos que pueden reconocerse a través de los sentidos. Estos riesgos pueden medirse a través de instrumentos especializados ya que se han establecido valores máximos permitidos en el ambiente.

Riesgos que se desprenden de los objetos de trabajo y su transformación; algunos objetos nocivos para la salud pueden convertirse en objetos de trabajo, pueden encontrarse en forma sólida (polvos), líquida (disolventes orgánicos o compuestos inorgánicos) o gaseosa (vapores o gases).

Riesgos que en sí mismos representan los medios de trabajo, estos se producen directamente por los elementos que el trabajador utiliza para transformar el objeto de trabajo e incluyen las herramientas, máquinas, equipos automatizados o instalaciones del lugar de trabajo.

Nota: Elaborado de Pérez (2020)

Contar con un entorno laboral saludable beneficia la salud física y mental de los trabajadores, así como su productividad, el lugar de trabajo es uno de los principales recursos para el desarrollo social, económico y personal; por lo tanto, un entorno saludable otorgará mayor número de oportunidades

La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación

para desarrollar y promocionar la salud y así evitar trastornos o patologías como el estrés laboral y la ansiedad.

Gavilanes y Moreta (2021) explican que la relación entre salud mental y satisfacción laboral, puede verse afectado por la relación negativa de la salud mental y el estrés laboral, los componentes de agotamiento emocional y despersonalización hacen que puedan aparecer síntomas psicológicos que coarten el desempeño, y si no se tiene especial cuidado en abordar los mecanismos de afrontamiento y la perspectiva de futuro de los trabajadores en las actividades laborales que desarrollan, se corre el riesgo de perder recurso humano valioso por discapacidad y disminuir productividad en la organización, y en el peor de los casos muerte a causa de suicidio.

De la misma manera, Usma (2020) añade que el estrés ha sido causante de muchas afectaciones físicas, mentales y emocionales en las personas, principalmente en los empleados, lo que ha traído consecuencias negativas a las situaciones relacionadas con el trabajo, por lo que “es recomendable concientizar más a los trabajadores sobre el reconocimiento de los síntomas y manifestaciones producidos por el agotamiento mental generado muchas veces por el exceso de trabajo” (p. 20), las organizaciones deben aplicar estrategias como el manejo adecuado del tiempo o los espacios, la actividad física o pausas activas, las habilidades sociales y de interrelaciones personales con el fin de mejorar la calidad de vida y la salud mental de los individuos.

Del mismo modo, Nava (2019) Sugiere realizar talleres de manejo y detección de estrés laboral en las empresas, programas de control de ansiedad, aplicación de técnicas de relajación, lecturas y charlas sobre el manejo del estrés laboral, programas preventivos para el control y disminución de la ansiedad en situaciones como divorcios, matrimonios, fallecimiento de familiares; así mismo la aplicación de programas que detecten las fuentes de estrés laboral y focos de ansiedad.

Finalmente, Cisneros (2019) identificó algunas dimensiones intralaborales que son de alto riesgo psicosocial para la salud mental; doble presencia, exigencias emocionales, conflicto de roles, previsibilidad, inseguridad en las condiciones de trabajo, inseguridad en el empleo, justicia, ritmo de trabajo y calidad de liderazgo.

También influye según esta autora en la elevación del estrés y la ansiedad en el ambiente laboral los factores sociodemográficos, el género femenino y la vinculación de trabajadores en condición de contratistas, hace que se eleven las cifras negativas de inseguridad laboral, en tal sentido debe haber una forma consistente de identificar los factores de riesgo intralaborales y la urgencia en la

intervención por los efectos nocivos para la salud que puedan presentar los trabajadores (Cisneros, 2019, p. 116).

Conclusión

Con respecto al propósito planteado al inicio de esta investigación en cuanto a, determinar la percepción de los riesgos para la salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo y las estrategias básicas para mitigar su aparición, es importante citar lo que menciona (Hernández, 2020) “No hay mayor tragedia que sentirse esclavo del ritmo de trabajo” (p. 115), el ritmo de vida apresurado de estos tiempos y el mundo de cambio y transformación al cual se enfrenta el ser humano, ha generado situaciones de incertidumbre lo que muchas veces conduce a desestabilidad laboral y afecciones a la salud mental de los trabajadores, ante este tipo de situaciones las organizaciones han venido incorporando entre sus políticas y normas un papel más protagónico sobre el bienestar en el ambiente de trabajo, esta autora señala que anteriormente el trabajador no tenía un papel protagónico sino un rol mecánico dentro de la empresa con el único fin de producir, pero ha pasado a ser un recurso valioso y los espacios donde se desenvuelve más amenos y sanos, sin embargo no todas las organizaciones ponen de su parte, generalmente esto puede variar por la envergadura de la organización y los recursos que emplee para ello.

El estrés laboral y la ansiedad son estados de agobiamiento psicobiológico a causa del trabajo, los síntomas psicósomáticos y psicológico-emocionales pueden provocar alteraciones que van desde alteraciones gastrointestinales, pérdida de peso, dificultad de atención y concentración, ansiedad, pérdida de autoestima, entre otros, esto como respuesta nociva ante los requisitos exigentes de un trabajo que no igualan a las capacidades, los recursos o las necesidades del trabajador (Hernández, 2020, pág. 116). En este sentido, las estrategias que se pueden aplicar para mitigar este tipo de situaciones deben tener una mirada holística, donde se tomen medidas para impulsar el bienestar de los trabajadores, priorizar su salud y garantizar que la competitividad, las condiciones y ambiente de trabajo y la calidad de vida del trabajador marchen paralelamente, esta autora finalmente señala que “sólo la salud se puede administrar; la felicidad y bienestar son percepciones vitales sobre las cuales el ambiente laboral ejerce gran influencia” (Hernández, 2020, p. 117).

Referencias

1. Bielli, A., Bacci, P., Bruno, G., Calisto, N., & Navarro, S. (2019). Ansiedad y vida cotidiana como blancos farmacológicos en Uruguay 2013-2015. ARTIGO. *Psicología & Sociedades*, 31, 1-16. doi:<https://doi.org/10.1590/1807-0310/2019v31176766>
2. Caballero, L., León, S., & Pardo, N. (2021). Espacio de esparcimiento social enfocado en la salud mental de las personas. Universidad EAN. Bogotá: Maestría en gerencia de proyectos. Facultad de ingeniería. . Recuperado el 2 de Mayo de 2022
3. Castillo, V., Cabezas, N., Vera, C., & Toledo, C. (2021). Ansiedad al aprendizaje en línea: relación con actitud, género, entorno y salud mental en universitarios. RIDU. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 15(1), 1-15. doi:<https://doi.org/10.19083/ridu.2021.1284>
4. Cisneros, M. (2019). Condiciones laborales y salud mental en los trabajadores administrativos de una institución pública de educación superior del Cauca. Universidad del Valle. Cali - Colombia: Escuela de Salud Pública. Recuperado el 4 de Mayo de 2022, de <https://bibliotecadigital.univalle.edu.co/handle/10893/15130>
5. Doubront, M., & Doubront, L. (15 de Julio de 2020). Impacto del contexto económico, social y político de Venezuela en el docente universitario. Análisis desde la pirámide de Maslow. *Dissertare*, 5(2), 1-15. Recuperado el 2 de Mayo de 2022
6. Figueras, C. (2021). La mitigación en los discursos de salud mental. *Academia. Accelerating the word's research*, 194-2018. Recuperado el 3 de Mayo de 2022, de https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/67815547/Figueras_2021_-with-cover-page-v2.pdf?Expires=1652029332&Signature=clZ-mw8ywgG-vyvmI403vmkTbMrc44CFNS2IX5w2Vdyfu3u4eKb1ZpRnxQJga7IITpZ1MhPTXdeUy71pz~8sUrQE4G4oLVj4xUsuIF3B3lvJcfWvmy6RfKBVQx00i~KSToVo5NvUn08Nr
7. Gavilanes, J., & Moreta, R. (2021). Satisfacción laboral, salud mental y burnout. Análisis de mediación parcial en una muestra de conductores del Ecuador. *Psicodebate*, 20(2), 7-19. doi:<http://dx.doi.org/10.18682/pd.v20i2.1875>
8. Hernández, N. (2020). Ambiente laboral: implicaciones para la salud mental. *Revista Salud y Conducta Humana*, 7(1), 114-119. Recuperado el 3 de Mayo de 2022, de https://www.researchgate.net/profile/Nicole-Hernandez-Santiago/publication/351194779_Ambiente_laboral_Implicaciones_para_la_salud_mental_

La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación

- Work_environment_Implications_for_mental_health/links/608b20eea6fdccaebdf8c348/Ambiente-laboral-Implicaciones-para-la-s
9. Huarcaya, V. (18 de Abril de 2020). Consideraciones sobre la salud mental en la pandemia de Covid-19. *Rev. Peru Med Exp Salud Pública* 327-334, 37(2), 327-334.
doi:<https://doi.org/10.17843/rpmesp.2020.372.5419>
 10. Izquierdo, A., Molina, N., Matabanchoy, J., & Zambrano, C. (2022). Fortalecimiento de la salud mental en el trabajo en administrativos universitarios. *Cultura, educación y sociedad*, 13(1), 41-60. doi:<http://dx.doi.org/10.17981/>
 11. Loaiza, L. (2021). Estrategias de mitigación del riesgo psicosocial en docentes de la especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el trabajo de la Corporación Universitaria Minuto de Dios - Rectoría Bogotá. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Bogotá - Colombia: Programa de especialización en Gerencia de Riesgos Laborales, Seguridad y Salud en el trabajo. Recuperado el 2 de Mayo de 2022, de <https://repository.uniminuto.edu/handle/10656/13524>
 12. López, M. F. (2021). Sobre la salud mental y atención en salud mental a la PPL en Colombia. Universidad de los Andes. Bogotá - Colombia: Facultad de Derecho. Recuperado el 2 de Mayo de 2022, de <https://repositorio.uniandes.edu.co/handle/1992/53517>
 13. Martínez, L., Meldivelso, A., Sarmiento, S., Siatoya, L., & Tibocho, F. (18 de Noviembre de 2021). Guía de actividades para prevenir y mitigar el riesgo psicosocial percibido por trabajadores de BQS S.A.S. afectados por la emergencia Covid-19. Rectoría Virtual y a Distancia. Corporación Universitaria Minuto de Dios. Recuperado el 2 de Mayo de 2022
 14. Nava, L. (2019). Estrés laboral y ansiedad en conductores de una empresa de transporte público. Universidad Autónoma del Perú, Facultad de ciencias humanas. Lima - Perú: Escuela profesional de psicología. Recuperado el 4 de Mayo de 2022, de <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/991>
 15. Pérez, R. (2020). Condiciones de trabajo, salud mental y conducta alimentaria en enfermeras del Hospital General de México. Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Xochimilco, División de Ciencias Biológicas y de la Salud. Xochimilco - México: Casa Abierta al Tiempo. Recuperado el 4 de Mayo de 2022
 16. Usma, Y. (2020). El Estrés laboral y su incremento durante el confinamiento. Universidad Cooperativa de Colombia. Bogotá - Colombia: Programa de Psicología. Recuperado el 4 de

La salud mental y ansiedad en los espacios de trabajo. Estrategias de mitigación

Mayo de 2022, de

https://repository.ucc.edu.co/bitstream/20.500.12494/28446/2/2020_estres_laboral.pdf

©2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons
Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0)
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).|