

Circular 2338-2022

Transcribimos a ustedes un artículo muy interesante sobre la depresión y ansiedad en el trabajo en virtud de la pandemia.

El artículo fue escrito por Gerardo Hernández el 10 de octubre del 2022, publicado en el diario “El Economista”.

Casos de depresión y ansiedad aumentaron 25% con la pandemia, ¿cómo afecta el trabajo?

A Carolina Ramírez la ascendieron de puesto, pero no contrataron a nadie más para apoyarla. Un mes después, su jefe se fue de la empresa, su área quedó incompleta y asumió más funciones de las que podía cubrir. Cuando renunció “llevaba cuatro meses trabajando de 9 de la mañana a 11 de la noche, y sin descanso los fines de semana. Esto ya me había causado **e** **stragos en mi salud mental**

. Bajé cuatro kilos en una semana de juntas, tenía insomnio, depresión, gastritis y llegué a vomitar por las mañanas”, relata.

“El trabajo puede ser un factor protector para la **salud mental**, pero también puede contribuir a su daño potencial”, advierten la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS). A través de una serie de directrices para que las empresas puedan atender factores de riesgo psicosocial, los organismos alertan que de la mano de la pandemia los padecimientos como [la](#)

[ansiedad y la depresión han crecido 25%](#)

a nivel global.

Sobrecargas de trabajo, jornadas laborales excesivas, liderazgos negativos, falta de apoyo entre compañeros, nula autonomía sobre las tareas que se realizan y mal diseño de los puestos, entre muchos otros aspectos, forman parte de una larga lista de **factores de riesgo psicosocial** en las empresas, es decir, elementos que pueden representar un daño para la salud mental de las personas.

Como apunta Jorge Mérida, socio creativo de la firma Advisory Network for Wellbeing, “el trabajo en sí no daña la salud, pero los aspectos que se vinculan con éste, sí”. La buena noticia, subraya el especialista, es que todos los factores que representan un [riesgo para la fuerza laboral](#) “son completamente controlables”.

El aumento en las afectaciones a la salud mental implica un desafío importante para las empresas, señalan la OIT y la OMS. Los **entornos laborales inseguros e insalubres** “pueden socavar la salud mental” y una mala condición en esto daña el desarrollo de la persona, pero también su capacidad para trabajar.

De acuerdo con un monitoreo de AON, las sobrecargas de trabajo, las jornadas laborales excesivas y la falta de control sobre las tareas diarias son los [riesgos psicosociales más elevados](#) en las empresas en México.

En la experiencia de Ivonne Borden, fundadora y directora de la firma Agregando Valor, “muchos de los **riesgos para la salud mental** en el trabajo se deben al gran desorden que hay en las estructuras organizacionales en México. Tenemos dobles procesos que llevan a un doble trabajo, por eso las jornadas se vuelven interminables, por ejemplo”.

Los especialistas coinciden en que los riesgos para la salud mental no sólo implican una afectación para los empleados, también tienen repercusiones para los negocios. La OIT y la OMS estiman que por este motivo se pierden al año 12,000 millones de días de trabajo y 1

billón de dólares

a nivel global.

Jorge Mérida califica esto como “un círculo vicioso”, en el que los centros de trabajo no toman acciones preventivas para reducir riesgos para los colaboradores y los padecimientos de los trabajadores se traducen en **ausentismo**, **alta rotación**, bajo desempeño y un nivel elevado de incidencias.

“Las manifestaciones de los **problemas de salud mental** afectan al trabajo. Podemos ver errores en la producción, ventas no concretadas o mayores accidentes. Este es el impacto que tiene la salud mental en las empresas”, expone.

¿Cómo abordar el reto en las empresas?

“Me comentaron que era una cobarde por no asumir los riesgos”, cuenta Carolina. Cuando ella notificó a **Recursos Humanos** su deseo de renunciar porque la carga de trabajo ya la había rebasado, se enfrentó al estigma que aún existe en torno a la salud mental en los espacios laborales.

Desde la perspectiva de Ivonne Borden, [los planes de bienestar](#) son buenos, pero cuando van acompañados de una estrategia y un seguimiento. “A veces creemos que si ponemos una sala de ping-pong o frases en toda la oficina, eso ya es una buena cultura organizacional, y caemos en un maquillaje organizacional en el que todo se ve bonito, pero no se resuelve de fondo”.

Una investigación de Dale Hype en corporativos identificó que, a pesar de contar con estrategias de bienestar, el 80% de los colaboradores sigue experimentando **estrés por el trabajo**

Más allá del *wellness*, **la OIT y la OMS** recomiendan a las empresas acciones como establecer cargas laborales adecuadas, respetar horarios, implementar el trabajo flexible, fomentar el apoyo entre compañeros, desarrollar nuevas habilidades en los líderes, entre otras medidas, las cuales muchas veces no tienen costo y pueden ayudar a reducir los riesgos psicosociales.

Para Jorge Mérida un punto importante es el fortalecimiento de las [áreas de salud ocupacional](#) . En un monitoreo que realiza su firma entre profesionales de estos departamentos detectaron que el 26% reporta que sus recursos son limitados para atender problemas de salud mental de los trabajadores.

“Hay que aceptar que es importante tener recursos para remediar lo que ya no se pudo prevenir, porque eso significa que el entorno estuvo tan complejo, y probablemente sigue estando tan complejo, que hasta los **programas de prevención** más sólidos tienen limitantes. Y un punto importante es que los equipos ocupacionales no tienen herramientas para apoyar a las personas”, señala.

El proyecto de actualización de la **tabla de enfermedades** que impulsa la Secretaría del Trabajo (STPS) incluye el reconocimiento, por primera vez, de trastornos como el estrés, la ansiedad, la depresión y la alteración del ciclo de sueño-vigilia como padecimientos por factores asociados al trabajo.

“Unámonos más que nunca en un Gran Acuerdo Por México”