
Ambiente laboral: Implicaciones para la salud mental

Work environment: Implications for mental health

Nicole Hernández-Santiago¹

¹Universidad de Puerto Rico, Recinto de Río Piedras

Recibido: 3 de abril de 2020 / Aceptado: 25 de noviembre de 2020

Resumen

El ser humano invierte más de ocho (8) horas de su día en su trabajo. El horario laboral, el salario, las tareas asignadas, las relaciones con sus compañeros(as), las instalaciones de la organización y las metodologías de trabajo, entre otras, son algunos de factores que inciden en su salud mental. Por tanto, es importante velar por las repercusiones de estos factores en el bienestar de las personas y tomar en cuenta otros factores externos. En el caso de los trabajadores/as puertorriqueños/as, la planificación urbana es uno de esos factores externos que inciden en su experiencia laboral, sumados al estrés laboral, el *burnout*, y cómo estos se vinculan a su bienestar, llegando al punto de poner en juego su salud mental. Esta revisión de literatura pretende poner en perspectiva una mirada sobre cómo el ambiente laboral y todos sus factores influyentes impactan a la clase trabajadora puertorriqueña. Esto, con el fin de priorizar la salud mental en el escenario laboral, en vías de que las personas puedan tener un estilo de vida más saludable en el que se beneficia la persona, su núcleo cercano y el colectivo.

Palabras claves: salud mental, bienestar, organizaciones

Abstract

Human beings spend more than eight (8) hours of their day at work. Work hours, salary, assigned tasks, relationships with colleagues, the organization's facilities and work methodologies, among others, are some of the factors that affect their mental health. Therefore, it is important to ensure the impact of these factors on people's well-being and take other external factors into account. In the case of Puerto Rican workers, urban planning is one of those external factors that affect their work experience, added to work stress, and burnout, and how these are linked to their well-being, reaching the point of putting their mental health at stake. This literature review aims to put into perspective a look at how the work environment and all its influencing factors impact the Puerto Rican working class. This, in order to prioritize mental health in the workplace, so that people can have a healthier lifestyle that benefits the worker, his or her close ones, and society.

Keywords: mental health, wellness, organizations

¹ Toda comunicación relacionada a este artículo debe dirigirse a la autora principal al siguiente correo electrónico: hsnicolemarie@gmail.com.

Introducción

«No hay mayor tragedia que sentirse esclavo del ritmo de trabajo» (Jiménez & Dahuabe-Osorio, 2019). El ritmo de vida tan apresurado que hemos adoptado en el siglo XXI ha convertido al tiempo en uno de los capitales más valiosos. Nos encontramos en un mundo en cambio y transformación que propicia un alto nivel de incertidumbre e imprecisión, que a su vez conduce a la inestabilidad laboral. Al revisar la literatura reciente relacionada a la salud mental en el ambiente de trabajo, un hallazgo significativo es que muchos estudios se enfocan en evidenciar las consecuencias del *burnout* (Navinés et al., 2016) o han analizado la salud mental de los trabajadores de un sector específico. Este es el caso de Ansoleaga (2015), quien exploró el tema de la salud mental en los trabajadores de hospitales públicos. Porras-Velásquez (2017) y Castañeda et al. (2017) discutieron un acercamiento al tema de la salud mental en el trabajo y enfatizan en la relevancia del tema de la satisfacción laboral para la salud mental. Sin embargo, algunos factores que afectan la salud mental de la fuerza laboral puertorriqueña son poco abordados en la literatura, como la planificación urbana. Esto pone en perspectiva que no se han interconectado ciertos factores externos que pudieran afectar la salud mental en el ambiente laboral; de manera que, el bienestar emocional de la fuerza trabajadora se tome como prioridad. Es por esto que resulta importante realizar estudios enfocados en este tema.

La Salud Mental y el Ambiente de Trabajo

El ambiente de trabajo es el conjunto de factores que influyen sobre el bienestar físico y mental de la fuerza trabajadora; a su vez abarca un conjunto de factores técnicos y sociales que toman participación en el proceso de trabajo (Diccionario Empresarial de Wolters Kluwer, s.f.). Un

ambiente de trabajo favorable fomenta la productividad, ya que logra un sentido de comodidad y satisfacción por parte del empleado, lo que beneficia el crecimiento de la empresa. En contraste, al darse condiciones desfavorables, el rendimiento se ve perjudicado y a su vez afecta a la empresa. Algunos elementos que influyen en el ambiente de trabajo, según el Diccionario Empresarial de Wolters Kluwer (s.f.), son las oportunidades de participación del personal, las metodologías de trabajo creativas, la interacción social, ubicación, higiene, instalaciones, temperatura, reglas, orientación, la ergonomía y más.

Por otro lado, la Organización Mundial de la Salud (2020) define la salud mental como un estado de bienestar en el que el individuo desarrolla sus capacidades, afronta las tensiones normales de la vida, puede trabajar productivamente y es capaz de contribuir a su comunidad. De esta definición se destaca la necesidad de un estado de bienestar para trabajar productivamente. Sin embargo surge la interrogante de cómo la salud mental puede verse influenciada por el ambiente de trabajo como ese conjunto de factores que inciden en la salud física y mental de la fuerza laboral.

Actualmente, las condiciones de trabajo han ido tomando un papel más protagónico sobre el bienestar en el ambiente de trabajo. En el pasado, según Castañeda et al. (2017), el trabajador tenía un rol mecánico dentro de la empresa con el único fin de producir. Sin embargo, al pasar el tiempo, el personal se ha convertido en un talento valioso y estratégico dentro de la empresa. Castañeda et al. (2017) abundan en la importancia de no volver el espacio laboral uno enfocado solo en la productividad, sino hacer un espacio más ameno y sano, pues es donde el trabajador pasa la mayor parte de su día. Es por ello que resulta relevante identificar los factores que influyen en el bienestar de la clase trabajadora y qué factores pudieran

ponerles en riesgo. De esta manera, se podrían determinar medidas para garantizar el bienestar individual dentro de la empresa.

Factores del Ambiente de Trabajo que Influyen en el Bienestar Individual

Como se ha mencionado, el ambiente laboral abarca distintos factores que influyen en el bienestar individual de los trabajadores y trabajadoras. Fernández-Montalvo y Piñol (2000) añaden a estos factores la oportunidad de control, la adecuación entre las exigencias del puesto y las capacidades de quien las ejecuta. Además, las relaciones interpersonales, el salario y la seguridad física son otros de los factores destacados por estos autores. Ansoleaga (2015) identifica que las relaciones interpersonales y líneas de mando son de los factores más influyentes en el bienestar de las personas. Similarmente, Chiang et al. (2017) presentan que la autonomía laboral que brindan los líderes empresariales al personal es un factor relevante en el ámbito laboral. Son todos estos factores del ambiente laboral los que influyen en el bienestar individual.

Ahora bien, cuando estos no se cumplen, la fuerza laboral enfrenta distintas consecuencias. Entre ellas se encuentran el *burnout* y el estrés laboral. El *burnout* se define como un estado de agobiamiento psicobiológico a causa del trabajo, según Navinés et al. (2016). Abundan explicando que el *burnout* se asocia con la aparición de síntomas tanto psicósomáticos, como psicológico-emocionales. Estos pueden provocar alteraciones gastrointestinales, pérdida de peso, dificultad de atención y concentración, ansiedad, pérdida de autoestima y mucho más, que finalmente repercuten en su desempeño laboral. En el caso del estrés laboral, el mismo se define como respuesta psicobiológica nociva que aparece cuando los requisitos de un trabajo no igualan las capacidades, los recursos o

las necesidades del trabajador (Navinés, et al., 2016). Este, por su parte, puede causar enfermedades cardiovasculares y síndrome metabólico.

Ambos, el *burnout* y el estrés laboral, están asociados con bajos niveles de productividad en las empresas, al igual que la falta de motivación y compromiso familiar. Una manera de combatirlos es reduciendo la jornada laboral de manera que el empleado o empleada tenga más tiempo de ocio para llevar a cabo actividades personales. Esto, según Jiménez y Dahuabe-Osorio (2019) disminuiría los niveles de estrés laboral y *burnout* y se traduciría en mayor productividad y efectividad. De igual forma puede tener un impacto positivo en los costos de la empresa ya que disminuiría el absentismo laboral y la rotación de personal. Es por esto que resulta crucial conocer técnicas de manejo de estrés laboral ya que la percepción de incapacidad de control frente a situaciones desfavorables genera trastornos psicofisiológicos, según Fernández-Montalvo y Piñol (2000). Finalmente, es fundamental recalcar que el bienestar individual depende en gran parte de las condiciones laborales.

Riesgos que Corren Trabajadores y Trabajadoras en Contextos Específicos

Existen varios riesgos que puede enfrentar la clase trabajadora a partir de un contexto laboral en específico. Por ejemplo, la literatura indica que un contexto de riesgo es aquel en el que el personal se encuentra ofreciendo servicios a personas en sufrimiento (Ansoleaga, 2015). En este contexto las personas enfrentan una mayor demanda emocional, según Ansoleaga (2015) quien a su vez, visibiliza un dato referente a la salud mental a partir del género. En este tipo de escenario con mayor demanda emocional, los hombres son más propensos a síntomas depresivos. En contraste, las mujeres corren mayores

riesgos psicosociales asociados al género al combinar el trabajo remunerado con las obligaciones del trabajo doméstico a los cuales deben prestarse mayor atención en investigaciones futuras.

Un segundo factor de riesgo que se puede identificar son los turnos de trabajo atípicos, es decir, aquellos que no coinciden con la salida y puesta del sol. Fernández-Montalvo y Piñol (2000) indican que este tipo de turno no se recomienda fisiológicamente ya que pueden provocar trastornos del sueño, síndrome de fatiga crónica, estrés laboral, problemas psicosociales, e incluso, sintomatología depresiva. En esa misma línea, se observa a empleados y empleadas que deben trabajar días festivos o fines de semana, pues esto reduce el tiempo para sus actividades interpersonales o de ocio. Esto puede abrir paso a la fatiga crónica, la cual se define como una resistencia en respuesta a los fracasos afectivos y familiares a costa del trabajo. Esto es generado, según Fernández-Montalvo y Piñol (2000), por la falta de interés en el trabajo, la frustración, el peso de la responsabilidad, la monotonía, conflictos íntimos, la sensibilidad y problemas tanto familiares como sexuales, además del contexto organizativo.

Por último, en el caso de Puerto Rico, uno de los factores de riesgo que afecta a la fuerza laboral es la planificación urbana. El Diccionario de Arquitectura y Construcción (2020) define la planificación urbana como la guía para la expansión de una comunidad actual de manera organizada, en donde se toman en cuenta una serie de condiciones medioambientales para sus ciudadanos, así como necesidades sociales y facilidades recreacionales. Quiere decir que la planificación urbana afecta directamente el día a día de las personas. En una encuesta realizada por el periódico El Nuevo Día (Cortés-Chico, 2019), se halló que un trabajador invierte el equivalente a cinco (5) días del año solo en transportarse de su casa al trabajo. Además,

en Puerto Rico, el 54% de los empleados trabajan en un pueblo diferente al que residen, y debido a la escasez de un sistema de transporte público eficaz, el 84% se transporta en carro, tomándole un promedio de 30.3 minutos en llegar de su casa al trabajo, lo que extiende la jornada laboral sobre las ocho (8) horas. Estos datos tienen gran relevancia, pues representan un impacto en la cotidianidad de la clase trabajadora. Quiere decir que el tiempo de descanso disminuye ya que, para llegar al trabajo, se debe considerar el tiempo empleado en el tapón. Además, esto pudiera causar estrés y ansiedad en la clase trabajadora. Por lo tanto, es un factor al que se le debe prestar mayor atención en estudios futuros, ya que no solo impacta a la fuerza laboral y su salud mental, si no que también a sus respectivas empresas e industrias.

Una Mirada Holística: Medidas para Impulsar el Bienestar de la Fuerza Laboral

«Dado que la competitividad, las condiciones y ambiente de trabajo y la calidad de vida del trabajador marchan paralelamente, es difícil mantener una empresa en el mercado si los procesos de trabajo deterioran la salud de los trabajadores y genera conflictos» (Durán, 2010, p.72). Esto pone en perspectiva la relevancia de priorizar la salud y bienestar de la fuerza laboral. Los trabajadores y trabajadoras son seres biopsicosociales, por lo que la felicidad, la salud y el bienestar integran su vida, incluyendo el ámbito laboral (Salazar et al., 2009). Sin embargo solo la salud se puede administrar; la felicidad y el bienestar son percepciones vitales sobre las cuales el ambiente laboral ejerce gran influencia. Por tanto, es importante determinar cómo se garantiza un ambiente constructivo y digno en donde se propicien las condiciones favorables para poder cuidar de la salud mental de las personas. De lo contrario, Salessi y Omar (2014) señalan que cuando el personal no

percibe que este bienestar se está logrando, se da lo que se conoce como cinismo organizacional. Esto lo definen como una actitud negativa en donde se ha quebrantado la integridad de la empresa según la perspectiva del trabajador quien considera que la honestidad de su líder está fundamentada en motivaciones ocultas.

No obstante, hay ciertas consideraciones que se deben tener en cuenta con el fin de propiciar el bienestar individual. Entre ellas, fomentar buenas relaciones de equipo y espacios de trabajo democráticos y participativos en donde se busque el bienestar de todas las partes (Parales-Quenza, 2008). A su vez, Durán (2010) argumenta que debe garantizarse la seguridad laboral y espacios de apoyo. Incluso, pudieran considerarse medidas concretas que puedan propiciar el bienestar individual como sería la reducción de la jornada laboral. Por ejemplo, en Japón se redujo la semana laboral a cuatro (4) días y la productividad aumentó un 40% debido a que la fuerza laboral se encontraba mucho más feliz y satisfecha (Japón redujo la semana laboral a 4 días y la productividad aumentó 40%, 2019). En fin, asegurar el bienestar laboral del personal debiera ser una prioridad para las organizaciones y es importante continuar analizando distintas medidas para lograrlo.

Conclusiones

Es importante conocer las implicaciones del ambiente de trabajo en el bienestar de los empleados para poder garantizar un mejor estilo de vida que no vea al trabajador como una máquina. Concluimos que hay varios factores que influyen en el bienestar individual, como por ejemplo las relaciones interpersonales y las líneas de mando. A su vez, a partir de contextos específicos, algunos sectores de la fuerza laboral pueden enfrentar riesgos que pueden repercutir en su bienestar físico y mental, los cuales a su vez inciden en la salud mental. Es por ello que se deben estudiar y entender los

antecedentes de los mismos con el fin de buscar alternativas y medidas que propicien ambientes de trabajo favorables para el personal. De esta manera, se podrá ir avanzando e innovando como organización y como sociedad. En fin, la salud mental debe tomar mayor visibilidad en el ambiente de trabajo ya que el capital humano es el capital más valioso de cualquier empresa, y para poder velar de manera acertada por la organización, primeramente se debe velar por el bienestar de sus empleados como individuos y como equipo.

Agradecimientos

Quisiera agradecer a la Profesora y la Asistente del curso de Metodología de Investigación en Psicología, la Dra. Ruth Nina Estrella y Glorimar Torres Posso respectivamente y a mi mentora, la Dra. Karisol Chévere por su colaboración en la revisión de este manuscrito.

Cumplimiento de Estándares Éticos

Este estudio consiste en una proposición teórica, enfocada en una revisión narrativa/tradicional que busca contribuir a la comunidad científica a la misma vez que se vela por el cumplimiento de los estándares éticos de investigación y publicación. Por ende, no es requerida la aprobación de una Junta Examinadora, porque no hay participantes involucrados en el proceso.

Financiamiento

No se ha recibido ningún tipo de financiamiento para llevar a cabo esta revisión narrativa/tradicional.

Conflicto de Intereses

La autora expresa que no hay situación alguna que represente un conflicto de intereses al llevar a cabo este manuscrito. Aprobación de la Junta Institucional para la Protección de Seres Humanos en la Investigación: Debido a que se limitó este manuscrito a una revisión narrativa/

tradicional, no se requirió solicitr aprobación de la Junta Institucional.

Consentimiento o Asentimiento Informado

Al este trabajo constituir en una revisión narrativa, no hubo participantes en el mismo. Por tanto, no fue necesario obtener consentimiento alguno.

Referencias

- Ansoleaga, E. (2015). Indicadores de salud mental asociados a riesgo psicosocial laboral en un hospital público. *Revista Médica de Chile*, 143(1), 47-55.
- Castañeda, Y., Betancur, J., Salazar, N., & Mora, A. (2017). Bienestar Laboral y Salud Mental en las Organizaciones. *Psyconex*, 9(14), 1-13.
- Chiang, M., Heredia, S., & Santamaría, E. (2017). Clima Organizacional y Salud Psicológica: Una Dualidad Organizacional. *Dimensión Empresarial*, 15(1), 63-76.
- Cortés-Chico, R. (2019, 24 de noviembre). Adicción al carro: La vida que se va en el tapón. *El Nuevo Día*. <https://www.elnuevodia.com/noticias/locales/notas/adiccion-al-carro-la-vida-que-se-va-en-el-tapon/>
- Diccionario de Arquitectura y Construcción (2020). *Planificación Urbana*. Parro.com <https://www.parro.com.ar/definicion-de-planificaci%3n+urbana>
- Diccionario Empresarial Wolters Kluwer (s.f.). *Ambiente de trabajo*. Wolters Kluwer <http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/Content/Inicio.aspx>
- Durán, M. (2010). Bienestar Psicológico: El estrés y la calidad de vida en el contexto laboral. *Revista Nacional De Administración*, 1(1) 71-84.
- Fernández Montalvo, J., & Piñol, E. (2000). Horario Laboral y Salud: Consecuencias Psicológicas de los Turnos de Trabajo. *Revista de Psicopatología y Psicología Clínica*, 5(3), 207-222.
- Jiménez, A. & Dahuabe-Osorio, A. (2019, 29 de agosto). Reducción de la jornada laboral y salud mental en Chile. *CIPER*. <https://www.ciperchile.cl/2019/08/29/reduccion-de-la-jornada-laboral-y-salud-mental-en-chile/>
- MinutoUno. (2019, 5 de noviembre). Japón redujo la semana laboral a 4 días y la productividad aumentó 40%. *MinutoUno* <https://m.minutouno.com/notas/5063861-japon-redujo-la-semana-laboral-4-dias-y-la-productividad-aumento-40>
- Navinés, R., Martín-Santos, R., Olivé, V., & Valdés, M. (2016). Work-related stress: Implications for physical and mental health. *Research Gate*, 146(8), 359-366
- Organización Mundial de la Salud (2020). Salud Mental. Organización Mundial de la Salud https://www.who.int/topics/mental_health/es/
- Parales-Quenza, C. (2008). Anomia Social y Salud Mental Pública. *Revista de Salud Pública*, 10(4), 658-666
- Porrás-Velásquez, N. R. (2017). Análisis de la relación entre la salud mental y el malestar humano en el trabajo. *Equidad & Desarrollo*, (29), 161-178. doi: <http://dx.doi.org/10.19052/ed.4173>
- Salazar, J. Guerrero, J., Machado, Y., & Cañedo, R. (2009). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.
- Salessi, S., & Omar, A. (2014). Cinismo organizacional: consecuencias sobre la salud mental de los trabajadores. *Psicología y Salud*, 24(2), 269-277.