

Psicología del trabajo

Psicopatología Laboral.

El trabajo es uno de los aspectos más importantes en la vida de las personas. Es en el puesto de trabajo donde el individuo pasa gran parte del día y donde se desarrolla una parte fundamental de su vida de relación.

Presenta una doble vertiente. Por un lado *la actividad laboral se puede concebir como fuente enriquecimiento personal, reforzamiento de la autoestima y estímulo para la superación* y realización del individuo. Pero por otro lado, el estrés, la responsabilidad, la toma de decisiones, la insatisfacción derivada de las condiciones o de la organización del trabajo, la "carga psíquica" en suma, pueden constituir una fuente de preocupación, frustración o sufrimiento, e incluso desencadenar un trastorno psíquico.

El ambiente laboral puede ser entendido como un microsistema diferente del ambiente sociofamiliar. Así, se siguen otras normas, se asumen otras responsabilidades, se está instalado en una relación jerárquica en la que se debe aprender a recibir o dar órdenes, etc. Es un subsistema en el que pueden describirse cinco dimensiones.

El trabajo se realiza en un ambiente especial al que es preciso adaptarse. Se pueden estar expuesto a agentes físicos (ruido, temperaturas, iluminación...) químicos (gases) o biológicos (virus), los cuales pueden ser potencialmente patógenos y tener repercusiones físicas y eventualmente psíquicas: **CONDICIONES DE TRABAJO.**

La actividad del trabajador es examinada y evaluada por sus superiores y por sus compañeros. Además, ha de cumplir las normativas especiales sobre horarios, vestimenta, prohibición de fumar...

Por lo tanto, es un medio donde debe prescindir de ciertos hábitos y donde debe modificar algunas de sus conductas en aras de una mayor adaptación y en detrimento de sus necesidades de privacidad.

En actividades no creativas, mecánicas, repetitivas, el individuo puede sentirse como una pieza más de la maquinaria, e incluso experimentar fuertes sentimientos de despersonalización, de frustración, o de desvalorización.

Todo trabajador está adscrito a un contexto en el que tiene que tratar con superiores, semejantes y subordinados. Ha de asimilar tanto recibir órdenes como darlas, además que su posición en el trabajo pueda ser diferente a la que ostenta en su medio familiar. Esto, frecuentemente, genera situaciones de conflicto intra e interpersonales, que contribuyen a aumentar el nivel de tensión del sujeto.

La adaptación al grupo y a su ritmo de trabajo es una fuente constante de roces y conflictos no necesariamente negativos, ya que pueden estimular el autodominio, la competitividad y los deseos de superación: **ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.**

No puede pensarse que las auténticas enfermedades mentales surjan directamente de la "carga psíquica" que puedan producir algunos trabajos determinados. Las condiciones desfavorables de la actividad profesional lo que pueden hacer es ayudar o precipitar una crisis o descompensación del individuo, siendo el elemento básico predisponente la estructura de personalidad subyacente. Así, la frustración puede ser no atribuida al trabajo en sí, si no más bien a la manera patológica de relacionarse con dicha actividad laboral. Un determinado trabajo puede ser frustrante y una fuente generadora de conflictos intra – interpersonales para una persona y no para otra que puede adaptarse al mismo trabajo. Este hecho ha condicionado el desarrollo de los sistemas de orientación y selección profesional.

En resumen, el trabajo o los cambios inherentes al mismo pueden precipitar una crisis, requiriendo en muchos casos una intervención terapéutica.

TRABAJO COMO DESENCADENANTE DE CRISIS:

Se reconocen varios factores ligados a la actividad laboral que suponen una importante fuente de tensión (despido, jubilaciones, desempleo ascensos...) aparte que existan trabajos por sí mismos que sean estresantes.

FACTORES LIGADOS A LA ACTIVIDAD LABORAL:

Los cambios en el trabajo, bien sean de sentido positivo o negativo, conllevan una alteración que requiere un esfuerzo adaptativo por parte del individuo. Lógicamente, dicho esfuerzo es mayor cuando los cambios producidos tienen connotación negativa (jubilación, ceses, traslados...). La inadaptación a la nueva situación puede determinar insatisfacción, inseguridad, merma de la autoestima e incluso cuadros ansiosos, depresivos, de abuso de sustancias y psicósomáticos.

Se pueden comparar a la experiencia de pérdida y duelo, identificándose tres fases:

- de shock
- de rechazo
- de adaptación.

La adaptación a la jubilación es más difícil si la persona no está preparada para ello (jubilación prematura). El esfuerzo es doble, ya que por un lado ha de adaptarse emocionalmente a lo que supone la pérdida del trabajo y por otro lado, la nueva situación supone una disminución de los ingresos, por lo que han de modificar tanto él como la familia su estilo de vida.

Las situaciones de desempleo, traslados, degradación, cambios de trabajo... pueden conllevar mayor estrés que la jubilación. Especial atención ha de prestarse a los individuos en paro laboral, los cuales muestran niveles superiores de malestar psíquico, mayor prevalencia de trastornos neuróticos (14%) fundamentalmente depresivos, frente a los empleados (6%), incremento de problemas psicósomáticos (cefaleas, dermatitis, hipertensión...) de abuso de alcohol y tabaco.

ACTIVIDAD LABORAL ESTRESANTE:

Algunos trabajos por sus características se definen como muy estresantes, bien porque de ellos dependan la seguridad e incluso la vida de otras personas, o bien, porque sean peligrosos "per se". ej: controlador aéreo, bomberos...

El estrés laboral genera una sobrecarga emocional pudiendo ocasionar una descompensación del equilibrio psicológico de la persona, activando predisposiciones caracteriales anómalas. Dicha sobrecarga se identifica en el llamado "síndrome de agotamiento emocional", traducido en síntomas ansiosos, depresivos o psicósomáticos y casi siempre relacionados con la actividad profesional. Un riesgo adicional en los trabajadores sometidos a tensión constante, es el empleo abusivos de tóxicos en un intento de aliviar la tensión.

INTERVENCIÓN:

Más que focalizar la atención en el diagnóstico sindrómico, se trata de realizar un abordaje psicoterapéutico de apoyo, ayudando al sujeto a identificar los factores precipitantes de la crisis y la posterior elaboración psicológica del impacto inicial, aclarando al máximo el conflicto.

Reforzar los recursos psicológicos que dispone con el fin de aumentar su autoestima y dominio ,neutralizando sentimientos negativos (culpa,angustia).Finalmente ,implicarle a él y a su entorno más próximo en la búsqueda de una solución al problema.

El apoyo psicosocial es de una importancia decisiva para el rajuste del individuo.Comprende apoyo emocional para contrarrestar los efectos negativos de la descompensación y preservar su sentido de dominio y seguridad;apoyo informacional y apoyo social como orientadores en la búsqueda de recursos.

Las consecuencias de un descompensación laboral no sólo afecta al individuo si no que se extiende a su entorno familiar ,por lo que éste también ha de se tenido en cuenta e incluirlo ,si fuese necesario,en el tratamiento.Lo que empezó com un desajuste del hombre con su trabajo ,puede terminar siendo un problema de relación familiar ,ya que puede verter en ella su frustración.

La situación ideal sería aquella en la que el primer contacto y posterior abordaje se realizase en el medio ambiente laboral .La ayuda se proporcionaría al principio de la crisis ,se preservaría el sentido de autodominio y se desarrollaría en un medio no hostil para él.Obviamente esto sólo es factible cuando en el departamento de salud laboral se incluyen servicios de salud mental.

Por diversos motivos,es poco frecuente encontrar estudios que relacionen la patología psíquica con el puesto de trabajo .Este hecho no debe extrañarnos si consideramos las repercusiones legales que tiene tal asociación .Entre los dos protagonistas de la relación laboral existen posiciones encontradas en esta materia:de una parte ,los trabajadores ,a través de las organizaciones sindicales,que tratan de relacionar diversas patologías con la tarea desarrollada por el operario ,persiguiendo así la calificación de "enfermedad profesional".lo que va a proporcionar considerables ventajas en prestaciones sociales.Este hecho tiene,cuando de patología psíquica se trata ,unas imprecisas limitaciones que,como obvio,van a tratar de apurar.

Por su parte,las empresas cada vez más preocupadas por las repercusiones de las enfermedades profesionales ,han ido modificando las condiciones de trabajo ,adaptando lo más posible a las condiciones humanas ,diseñando instrumentos de trabajo ergonómicos para mejorar los resultados.Por parte de las empresas ,en lo que se refiere a la relación de la patología psíquica con el puesto de trabajo ,por lo general difícilmente se admite ,atribuyendo a estresores extraorganizacionales dicha sintomatología.

No obsante,la realidad se impone a las precisiones jurídico-laborales y se acepta generalmente que el desarrollo de determinadas tareas o profesiones implica "estrés".De hecho,en las modernas empresas existen cursillos específicos para cargos directivos de cómo manejar el estrés ,aunque éste no sea reconocido en puestos de menor responsabilidad.

De esta forma encontramos en la literatura referencias claras a síntomas tales como ansiedad,insomnio ,trastornos psicosomáticos ,...siempre relacionados con las funciones de toma de decisiones y responsabilidad a nivel de puestos directivos.Pero no hemos encontrado estudios que cuantifiquen esta patología en funciones específicas.

Más fácil es encontrar relacionada la patología psíquica con determinadas profesiones.En este sentido ,las profesiones sanitarias y docentes encabezan la lista de mayor riesgo psicológico y ,por tanto,es en ellas en las que en mayor cantidad encontramos estudios científicos que pueden orientarnos en nuestro objetivo.

Se admite de forma general que las profesiones en las que debe mantenerse la atención durante el desempeño del trabajo ,y simultáneamente tomar decisiones sin poder tomarse el tiempo para meditarlas ,son las que implican mayor carga de estrés (ej:corredores de bolsa,pilotos.)

En el ambiente sanitario y docente,existe una mayor información sobre padecimientos psíquicos que en otros sectores de la industria.Ésto no significa que exista una mayor incidencia de morbilidad psíquica en estos

sectores, si no que simplemente han sido más estudiados.

A pesar de todo lo dicho, la experiencia nos sugiere lo siguiente:

– en las organizaciones con una estructura interna fuertemente jeraquizada y con una clara definición de las responsabilidades, los trabajadores presentan menos síntomas de ansiedad; sobre todo, las personalidades que precisan ese acotamiento de su rol pueden desempeñarlo sin secuelas que aparecerían en estructuras más flexibles (ej: ejército, banca)

La incertidumbre en el desempeño del rol ha sido diagnosticada por los psicólogos organizacionales como un claro componente desestabilizador (ej: auxiliares de enfermería, los que trabajan en la Administración Pública, ama de casa)

Finalmente, a partir del desarrollo del síndrome de Burnout, se ha definido el riesgo de las "profesionales de ayuda": aquellas cuyo núcleo central de trabajo es ofrecer servicios humanos directos e importantes para otras personas que lo demandan (sanitarios, enseñantes, seguridad pública). Pueden aparecer también en profesiones que impliquen trato directo con personas (vendedores, abogados, personal de "ventanilla") por lo que parece que trabajar con personas implica mayor riesgo de agotamiento emocional.