



UNA NUEVA ERA DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Por Kath Lockett

La pandemia de COVID-19 pasó factura a nuestra salud emocional y mental. Por muy devastador que haya sido su impacto, también ha estimulado un cambio positivo en el mundo laboral.

Ante una crisis de COVID-19 que aún no cesa, los pronósticos para la economía mundial se presentan ciertamente sombríos. En su informe [Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2022](#), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) advierte de una «recuperación incierta» ante una

pandemia que sigue afectando considerablemente los mercados laborales.

Se prevé que el desempleo mundial se mantendrá por encima de los niveles previos a la COVID-19 al menos hasta 2023; el informe también sugiere que el impacto global en el empleo podría ser mucho mayor dado que un alto número de personas abandonaron la población activa durante la pandemia. En 2022, se prevé que la tasa de participación de la población activa mundial se mantenga 1,2 puntos porcentuales por debajo de la de 2019, lo que equivale a 52 millones de puestos de trabajo a tiempo completo. Este descenso es fiel reflejo del impacto de la pandemia en el mundo laboral y de la incertidumbre que enfrentan los empleadores y trabajadores en el futuro inmediato.



Actuemos juntos

Un rayo de esperanza entre toda esta disrupción es que la pandemia ha contribuido a reforzar la notoriedad de la importancia de la salud mental en el lugar de trabajo. Para abordar esta materia, se han desarrollado nuevas directrices y normas que ayudan a los empleadores a crear el ambiente adecuado para la seguridad física y mental de su plantilla, ya se realice el trabajo en sus instalaciones o por Internet desde sus hogares. En línea con el lema de la OIT «Let's Act Together» (Actuemos juntos), ISO lidera desde hace tiempo la colaboración con expertos de todo el mundo para identificar, desarrollar e implementar normas encaminadas a aumentar y mantener la seguridad en el trabajo.


[ISO 45003](#), una norma mundial que brinda orientación práctica acerca de la gestión de la salud psicológica en el lugar de trabajo, es la incorporación más reciente a la serie de ISO referida a la salud y seguridad en el trabajo (SST). Su propósito principal es definir los peligros psicosociales y desarrollar un marco de gestión que permita identificarlos como desafíos importantes para la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo.

Los peligros psicosociales son factores presentes en el diseño o la gestión del trabajo que aumentan el riesgo de estrés laboral y que pueden conducir a daños psicológicos o físicos. Algunos ejemplos son la organización del trabajo, factores sociales como jornadas demasiado largas, liderazgo deficiente o acoso, por no hablar de aspectos físicos del ambiente de trabajo, el equipamiento y la exposición a tareas peligrosas. Estos riesgos pueden darse en todas las organizaciones y en toda clase de sectores.

El impacto en la salud

Los peligros psicosociales pueden aparecer combinados con otros o verse exacerbados por otros riesgos. El riesgo psicosocial está relacionado con la probabilidad de que estos peligros perjudiquen la salud, seguridad y bienestar individuales, además del desempeño y la sostenibilidad de la organización. ISO reconoce desde hace muchos años la importancia de gestionar los riesgos psicosociales de una manera coherente con otros riesgos, a través de un sistema de gestión de SST. ISO 45003 representa un paso decidido hacia el bienestar de la plantilla y presenta un planteamiento integrado que se integra fácilmente en los procesos empresariales globales de las organizaciones.

Los riesgos psicosociales afectan no solo la salud y la seguridad psicológica, sino también la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo en general, y conllevan costos económicos para las organizaciones y la sociedad por igual. Entre los desenlaces negativos para el personal están el deterioro de la salud y afecciones asociadas (por ejemplo, enfermedades cardiovasculares, enfermedades osteomusculares y reumáticas, diabetes, ansiedad, depresión, trastornos del sueño) y los comportamientos perjudiciales para la salud (por ejemplo, abuso de sustancias, mala alimentación), además de la reducción de la satisfacción en el trabajo, el compromiso y la productividad. Una gestión adecuada de los riesgos psicosociales puede redundar positivamente en el bienestar general de la plantilla y en su desempeño en el trabajo.



Las organizaciones desempeñan un papel importante a la hora de eliminar los peligros psicosociales.

Para la organización, algunos de los impactos de los riesgos psicosociales son el aumento de los costos asociados a aspectos como absentismo, rotación, pérdida de calidad de los productos o servicios, selección de personal y capacitación, estudios en el lugar de trabajo y litigios, aunque también una merma de la reputación de la organización. Aunque son numerosos los factores que pueden determinar la naturaleza y gravedad de los desenlaces, las organizaciones desempeñan un papel importante a la hora de eliminar los peligros psicosociales o minimizar los riesgos.

Aliados por la salud

La gestión eficaz del riesgo psicosocial a través de las normas puede aportar numerosos beneficios, tales como un mayor

compromiso de los trabajadores, aumento de la productividad y mayor sostenibilidad y capacidad de innovación de la organización. ISO 45003 enumera los peligros psicosociales derivados de la organización del trabajo, factores sociales, ambiente, equipamiento y tareas peligrosas, y los relaciona con una serie de medidas de control que permiten eliminar estos peligros o minimizar los riesgos asociados. Aunque la responsabilidad principal de abordar estas cuestiones recae en las organizaciones, la inclusión de la plantilla en todas las etapas del proceso es fundamental para gestionar con éxito los riesgos psicosociales.



El Dr. Carlo Caponecchia, profesor adjunto de Equidad, Diversidad e Inclusión de la Facultad de Ciencias de la Universidad de Nueva Gales del Sur, considera que las interrupciones mundiales provocadas por la pandemia de COVID-19 han situado la buena salud mental en el lugar de trabajo y en el teletrabajo como un asunto central para los empleadores, y uno que va mucho más allá que la ergonomía. «La gente solía percibir la salud mental como algo que cada persona debía abordar por su cuenta; sin embargo, en los últimos dos años, hemos progresado considerablemente en la idea de que el lugar de trabajo, las actitudes de los

empleadores y las herramientas para identificar y abordar estos problemas también son factores clave», afirma.

Este cambio drástico en la interacción social a causa del teletrabajo planteó a los asalariados duros desafíos que variaban en función del ambiente del domicilio, la edad, los compromisos familiares, los valores culturales, la demografía y otros factores externos. «ISO 45003 marca la distinción entre el marco de gestión de la seguridad necesario para el ambiente físico y un sistema de gestión que pudiera adaptarse a los riesgos específicos y al ambiente de trabajo, también pensando en la salud mental», afirma el Dr. Caponecchia. «La pandemia sirvió para poner de relieve una cuestión que la mayoría de nosotros identificamos hace ya muchos años y trasladarla al primer plano de los problemas de seguridad que enfrentan la mayoría de los trabajadores y trabajadoras».

Cuestión de confianza


El Prof. Peter Kelly, psicólogo sénior, profundiza en esta cuestión cuando explica que la confianza y las relaciones entre empleadores y trabajadores también se convirtieron en un foco de atención durante la pandemia. «Antes de la pandemia, se consideraba que la ergonomía era un obstáculo para aumentar el número de teletrabajadores; en plena pandemia, se confió en que los trabajadores trabajarían de manera eficaz y eficiente desde casa», explica.

«La pandemia arrebató sin duda el control a no pocos empleadores y directivos, pero el personal demostró su capacidad para seguir brindando resultados de alta calidad, mantener el contacto y proseguir con su labor de manera confiable».

Obviamente, los problemas de salud mental se acentúan durante acontecimientos históricos tales como recesiones, conflictos o pandemias, y esta es la primera vez en un siglo que vivimos las tres cosas a la vez. El Dr. Caponecchia agrega: «El aspecto positivo es que hoy sabemos mucho más acerca de los problemas de salud mental. A través de ISO 45003, brindamos las herramientas y el marco para reducir los efectos secundarios negativos de este episodio sin precedentes de nuestra historia».

Accesible para todo el mundo

La crisis de la COVID-19 ha transformado nuestra forma de vivir y trabajar. Los cambios drásticos en los lugares de trabajo, la jornada y las ubicaciones en las que trabajamos, pero también en las reuniones físicas, han tenido consecuencias perdurables en el bienestar mental y en la percepción de la propia salud.



Apoyar la salud mental
dentro de las organizaciones
es hoy más urgente que nunca.

Por ello, apoyar la salud mental dentro de las organizaciones es hoy más urgente que nunca. «ISO 45003 ofrece directrices para una supervisión más certera de la salud mental de los trabajadores, a la vez que los incorpora al proceso de diseño de lugares de trabajo más seguros y los ayuda a sentirse cómodos en los procesos de información», afirma el Prof. Peter Kelly.

Ahora que las empresas comienzan a intensificar su inversión en salud mental, los empleados también tienen expectativas mayores. Para ayudar a las organizaciones a timonear las

complejidades legales, laborales y de relaciones públicas durante y después de la pandemia, ISO ha ofrecido ISO 45003 de manera gratuita.

El futuro de la salud mental en el lugar de trabajo reclama un cambio de cultura, uno con mayor compasión y comprensión y formas de trabajo sostenibles. Es un camino que ya hemos iniciado gracias a la COVID-19; aprovechemos la ocasión para inaugurar una nueva era de la salud mental en el trabajo.

Descargar [ISO 45003](#)