



salud mental en el trabajo



Centro Estatal de Vigilancia Epidemiológica y Control de Enfermedades. Av. Fidel Velázquez No. 805, Col. Vértice. C.P. 50150. Tel. (722) 2193887. Estado de México.



Los entornos laborales deficientes que, por ejemplo, dan cabida a la discriminación y desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental.



datos y cifras

- Los entornos laborales deficientes que, por ejemplo, dan cabida a la discriminación y desigualdad, las cargas de trabajo excesivas, el control insuficiente del trabajo y la inseguridad laboral, representan un riesgo para la salud mental.
- En 2019 se estimó que el 15% de las personas adultas en edad de trabajar tenía un trastorno mental.
- A nivel mundial, se estima que cada año se pierden 12,000 millones de días de trabajo debido a la depresión y ansiedad, a un costo de US\$ 1 billón por año en pérdida de productividad.
- Hay medidas efectivas que pueden prevenir los riesgos de salud mental en el trabajo, proteger y promover la salud mental en el trabajo y apoyar a las y los trabajadores con trastornos mentales.
- Cerca del 60% de la población mundial trabaja. Todas y todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano. El trabajo decente apoya la buena salud mental y proporciona lo siguiente:
 - Un medio de vida.

- Un sentido de confianza, propósito y logro.
- Una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad.
- Una base para establecer rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios.
- Para las personas con problemas de salud mental, el trabajo decente puede contribuir a la recuperación y a la inclusión, y mejorar la confianza y el funcionamiento en la sociedad.
- Los entornos de trabajo seguros y sanos no solo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito y mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laborales. Por el contrario, la falta de estructuras efectivas y apoyo en el trabajo, especialmente para quienes viven con trastornos mentales, puede afectar la capacidad de las personas para ser eficaces y disfrutar con su trabajo, menoscabar la asistencia de las personas al trabajo e incluso impedir que, para empezar, obtengan un trabajo.



riesgos

- Los riesgos para la salud mental en el trabajo pueden incluir los siguientes:
 - Insuficiencia de capacidades o su empleo insuficiente en el trabajo.
 - Cargas o ritmo de trabajo excesivos, falta de personal.
 - Horarios excesivamente prolongados, antisociales o inflexibles.
 - Falta de control sobre el diseño o la carga del trabajo.
 - Condiciones físicas de trabajo inseguras o deficientes.
 - Cultura institucional que permite los comportamientos negativos.
 - Apoyo limitado por parte de colegas o supervisión autoritaria.
 - Violencia, acoso u hostigamiento.
 - Discriminación y exclusión.
 - Funciones laborales poco definidas.
 - Promoción insuficiente o excesiva.
 - Inseguridad laboral, remuneración inadecuada o escasa inversión en el desarrollo profesional.
 - Demandas conflictivas para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Más de la mitad de la fuerza laboral mundial trabaja en la economía informal, donde no hay protección regulatoria en materia de salud y

seguridad. Con frecuencia, estos trabajadores y trabajadoras operan en entornos laborales inseguros, durante largas horas, con escaso o nulo acceso a protecciones sociales o financieras, y se enfrentan a la discriminación, todo lo cual puede redundar en detrimento de la salud mental.

• Aunque los riesgos psicosociales pueden encontrarse en todos los sectores, algunas y algunos trabajadores tienen más probabilidades de estar expuestos a esos riesgos que otros, por la labor que realizan o los entornos en que se desempeñan y la manera de hacerlo. Las y los trabajadores de la salud, humanitarios o en situaciones de emergencia a menudo tienen que realizar tareas que conllevan riesgos elevados de exposición a eventos adversos, lo que puede afectar negativamente a su salud mental.

• Las recesiones económicas o las emergencias humanitarias y de salud pública provocan riesgos como la pérdida de empleos, la inestabilidad financiera, la reducción de las oportunidades de empleo o el aumento del desempleo.

Los riesgos para la salud mental en el trabajo, también denominados riesgos psicosociales, pueden estar relacionados con el contenido o el horario del trabajo, las características específicas del lugar de trabajo o las oportunidades de desarrollo profesional, entre otras cosas.



Fuente:
 1. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gclid=Cj0KCQjwgrO4BhC2ARIsAKQZLnvEbdm8n-sL2RXIb4CgHwCjKRR2Ah9ReV-QUR3ep9yQDzEaAqwOEAlwCB>
 2. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gclid=Cj0KCQjwgrO4BhC2ARIsAKQZLnvEbdm8n-sL2RXIb4CgHwCjKRR2Ah9ReV-QUR3ep9yQDzEaAqwOEAlwCB>
 3. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gclid=Cj0KCQjwgrO4BhC2ARIsAKQZLnvEbdm8n-sL2RXIb4CgHwCjKRR2Ah9ReV-QUR3ep9yQDzEaAqwOEAlwCB>
 4. <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work?gclid=Cj0KCQjwgrO4BhC2ARIsAKQZLnvEbdm8n-sL2RXIb4CgHwCjKRR2Ah9ReV-QUR3ep9yQDzEaAqwOEAlwCB>
 5. Comunicado CEVECE No. 191, fecha: 07/10/2024.

Para prevenir los problemas de salud mental en el trabajo hay que gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo. La Organización Mundial de la Salud (OMS) recomienda que las y los empleadores lo hagan mediante la implementación de intervenciones institucionales directamente dirigidas a las condiciones y los entornos de trabajo.



prevención

- Para proteger y promover la salud mental en el trabajo hay que fortalecer las competencias encaminadas a que se reconozcan los problemas de salud mental en el trabajo y a que se tomen medidas al respecto, en particular de las personas responsables de supervisar a otras, como los administradores.
- Con el fin de proteger la salud mental, la OMS recomienda lo siguiente:
 - Capacitar a las y los administradores en la esfera de la salud mental para ayudarles a que reconozcan y respondan a las dificultades de las personas a las que supervisan y que presentan angustia emocional; y desarrollen competencias interpersonales como la comunicación abierta y la escucha activa; y comprendan mejor de qué manera los factores estresantes en el trabajo pueden afectar a la salud mental y cómo pueden gestionarlos.
 - Capacitar a las y los trabajadores en la sensibilización respecto de la salud mental, para mejorar el conocimiento en ese ámbito y reducir la estigmatización en relación con los trastornos mentales en el trabajo.
 - Intervenciones dirigidas a las personas para que desarrollen aptitudes que les permitan gestionar el estrés y reducir los síntomas relacionados con la salud mental, incluidas intervenciones psicosociales y oportunidades de actividad física recreativa.

- La OMS recomienda tres intervenciones para apoyar a las personas con problemas de salud mental que quieren obtener y mantener un trabajo y participar en él, a saber:
- Los ajustes razonables en el trabajo adaptan los entornos de trabajo a las capacidades, necesidades y preferencias de las y los trabajadores con problemas de salud mental, y pueden consistir en facilitar a determinados trabajadores/as horarios flexibles, tiempo adicional para completar las tareas, asignaciones modificadas a fin de reducir el estrés, tiempo libre para citas de salud, o reuniones regulares de apoyo con las y los supervisores.
- Los programas de reincorporación al trabajo combinan la atención dirigida al trabajo (por ejemplo, mediante ajustes razonables o el regreso gradual) con la atención clínica continua para apoyar la reincorporación significativa después de una ausencia relacionada con problemas de salud mental, y al mismo tiempo reducen los síntomas de trastorno mental.
- Las iniciativas de empleo con apoyo ayudan a las personas con graves problemas de salud mental a obtener trabajo remunerado y mantenerse empleadas mediante un soporte continuo en materia profesional y de salud mental.



entorno propicio

- Las personas con trastornos mentales graves tienen más probabilidades de ser excluidas del empleo y de ser objeto de trato desigual cuando están empleadas. Permanecer sin trabajo también representa un riesgo para la salud mental. El desempleo, la inseguridad laboral y financiera y la pérdida reciente del empleo son factores de riesgo de intento de suicidio.
- Tanto gobiernos como empleadores/as, en consulta con las principales partes interesadas, pueden ayudar a mejorar la salud mental en el trabajo estableciendo un entorno propicio al cambio. En la práctica, esto significa fortalecer los siguientes elementos:
 - El liderazgo y el compromiso con la salud mental en el trabajo, por ejemplo a través de la integración de la salud mental en las políticas laborales pertinentes.
 - La inversión de fondos y recursos suficientes, por ejemplo estableciendo presupuestos específicos para las medidas destinadas a mejorar la salud mental en el trabajo, y poniendo los servicios de salud mental y empleo a disposición de las empresas con menos recursos.
 - El derecho a participar en el trabajo, por ejemplo armonizando las leyes y reglamentos laborales con los instrumentos internacionales

- de derechos humanos e implementando políticas de no discriminación en el trabajo.
- La integración de la salud mental en el trabajo en todos los sectores, por ejemplo incorporándola a los sistemas existentes de seguridad y salud ocupacionales.
- La participación de las y los trabajadores en la adopción de decisiones, por ejemplo mediante la celebración de consultas significativas y oportunas con trabajadoras y trabajadores, sus representantes y las personas que han tenido experiencia directa con problemas de salud mental.
- Las pruebas sobre los riesgos psicosociales y la efectividad de las intervenciones, por ejemplo comprobando que todas las orientaciones y medidas en materia de salud mental en el trabajo se han basado en los datos probatorios más recientes.
- El cumplimiento de las leyes, los reglamentos y las recomendaciones, por ejemplo integrando la salud mental en el ámbito de responsabilidades de las inspecciones nacionales del trabajo y otros mecanismos de cumplimiento.



El lugar de trabajo puede constituir un entorno que amplifique problemas generales que afectan negativamente a la salud mental, incluidas la discriminación y la desigualdad basadas en factores como la raza, sexo, identidad de género, orientación sexual, discapacidad, origen social, condición de migrante, religión o edad.

Actualmente en 2024, la información que por primer año arrojan las unidades de salud de todo el país para 10 condiciones prioritarias de salud mental, indican que este panorama no ha cambiado en los últimos 20 años. Hasta mayo de 2024, se atendieron 158,814 personas (107,034 mujeres y 51,780 hombres) por distintas condiciones de salud mental.



en México

- Las condiciones más prevalentes fueron la ansiedad (51.5%) y depresión (25.9%). Hubo mayor presencia entre las mujeres de los casos de ansiedad (73.2%), depresión (78%), trastorno bipolar (68.1%) y estrés post traumático (65.2%), en tanto que hubo mayor presencia entre los hombres de los casos de trastorno de déficit de atención (77.9%), trastorno del espectro autista (78%) y trastorno de la conducta en la infancia y la adolescencia (60.4%). La edad de las personas que demandaron atención por tipo de condición, se encontró que por ansiedad y por depresión, fue en el grupo de 30 a 49 años. Tomando en cuenta a las dos principales condiciones (ansiedad y depresión) y las diferencias por entidad federativa, se encontró que los estados con porcentajes más altos de ansiedad fueron Oaxaca (64%), Michoacán (61%), Zacatecas (62.7), Quintana Roo (62.7%) y Baja California Sur (59.8%). Por otro lado, las entidades con mayor demanda de atención por depresión fueron tabasco (38%), Morelos (38.8%) y San Luis Potosí (34%), Aguascalientes (33.1%) y Campeche (30.2%).
- En el 2023 en el Estado de México, se atendieron 8,648 pacientes de los cuales 13.3% recibieron atención por ansiedad, 11.9% por depresión, 1.3% por ideación suicida; con atención de un 56.4% entre las edades de 12 a 17 años; 19.6% entre 18 a 29 años de edad;

- 13.9% entre 30 a 45 años de edad; 9% en personas de 46 años o mas de edad. El 59% fue del género masculino y 41 % del género femenino.
- La salud mental es una parte integrante de nuestra salud y bienestar generales, y un derecho humano fundamental, significa ser más capaces de relacionarnos, desarrollarnos, afrontar dificultades y prosperar. La salud mental existe en un complejo proceso continuo, con experiencias que abarcan desde un estado óptimo de bienestar hasta estados debilitantes de gran sufrimiento y dolor emocional. Cerca del 60% de la población mundial trabaja. Todas y todos los trabajadores tienen derecho a un entorno laboral seguro y sano. El trabajo puede proteger la salud mental. El trabajo decente apoya la buena salud mental y proporciona: un medio de vida; un sentido de confianza, propósito y logro; una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad; y una base para establecer rutinas estructuradas, entre muchos otros beneficios. Los entornos de trabajo seguros y sanos no solo son un derecho fundamental, sino que también tienen más probabilidades de minimizar la tensión y los conflictos en ese ámbito y mejorar la fidelización del personal, así como el rendimiento y la productividad laborales.

Nota: este tríptico es impreso en papel reciclable



Contacto



Opiniones

Gobierno del Estado de México

Secretaría de Salud

Centro Estatal de Vigilancia Epidemiológica

y Control de Enfermedades

Fidel Velázquez 805, Col. Vértice,

Toluca, Estado de México, C.P. 50150

Teléfono: 01(722) 219 38 87

Si quieres estar en contacto con nosotros vía internet y realizar comentarios, visítanos en:

www.salud.edomexico.gob.mx/cevece/

correo: cevece@salud.gob.mx

o síguenos por:

