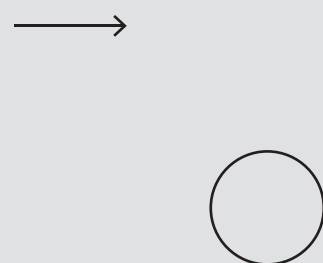


Salud Mental



En el espacio de trabajo



Este documento ofrece una visión global en relación a la salud mental de los trabajadores en las oficinas.

En la actualidad muchas personas pasan gran parte de su vida adulta en el trabajo, es por esta razón que las empresas deben tener en cuenta que el entorno laboral de sus empleados vele por su bienestar mental.

¿Qué es la salud mental?

La salud mental en el espacio de trabajo

Para la Organización Mundial de la Salud, la salud mental es un estado de bienestar en el que la persona, puede desarrollar sus capacidades, hacer frente al estrés normal de la vida y trabajar de forma productiva.

El objetivo de las empresas debe centrarse en los factores que mejoran el bienestar de sus trabajadores, para no conducir a las personas a padecer de problemas de salud física y mental, absentismo, pérdida de productividad, lo cual conlleva a altos costos de atención de la salud.

Factores de riesgo

Los principales factores de riesgo en el entorno laboral que provocan la presencia de problemas y trastornos mentales son:

Por consiguiente, es claro que el estado de ánimo puede afectar notablemente los resultados laborales, y por esta razón, es indispensable tener un buen ambiente en el trabajo, ya que esto influirá directamente en la productividad de las personas en su lugar de trabajo.

Causas de riesgo

A

Comunicación ineficaz, poco asertiva y falta de apoyo por parte de directivos o los compañeros.

B

Intimidación y críticas que pueden generar frustración y sentimientos de temor y rabia, acoso psicológico y sexual.

C

Cargas de trabajo excesivas, exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones que debe desempeñar.

D

Condiciones laborales inadecuadas, tales como oficinas con espacio físico reducido, escasez de luz natural y mala ventilación contribuyen en la aparición de estrés y tensión.





Factor 01

Crear espacios que permitan a sus empleados crecer profesionalmente.

Factor 02

Explicar a todos sus empleados a quién y a dónde recurrir cuando necesiten pedir ayuda.

Factor 03

Conocer las necesidades de cada trabajador y sus capacidades, para así desarrollar normas que contribuyan a la mejora de la salud mental.

Factor 04

Gracias a las nuevas tecnologías y el creciente acceso a Internet, se le podrá permitir trabajar a distancia y casi a cualquier hora del día o de la noche, contribuyendo a sus necesidades personales.

Aumentar la
PRODUCTIVIDAD

¿Qué medidas deben tomar las empresas?

Las empresas pueden aplicar muchas medidas eficaces para promover la salud mental en el lugar de trabajo, aumentar con ello la productividad y al mismo tiempo mejorar la calidad de vida de sus trabajadores, quienes pasan el mayor tiempo de su día a día con sus jefes, amigos y compañeros.

Para mejorar la salud mental de los empleados es importante tener en cuenta ciertos aspectos:

Cuidar el entorno físico para cuidar del bienestar psicológico



Un entorno de trabajo bonito, cómodo y bien equipado no es garantía de éxito para el buen rendimiento.

La oficina donde trabajamos cada día tienen que ser, idealmente, escenario al que apetezca ir o, por lo menos, el lugar del que no den ganas de salir huyendo. Siempre que se pueda, se debe procurar que las condiciones materiales en las que se trabaje sean adecuadas y amables, que no generen rechazo.

Que la gente tenga una silla cómoda y una mesa lo suficientemente amplia, que haya luz, que no haga un excesivo calor o frío, ruidos insidiosos y que las personas no estén hacinadas. El espacio físico influye mucho en lo bien o lo mal que podemos llegar a encontrarnos, independientemente de la tarea que estemos haciendo.

Calidad de la relación con los compañeros



Si hay algo que puede animar o hundir el bienestar subjetivo de una persona, son las relaciones con sus iguales en el entorno de trabajo.

Todos sabemos que un trabajo al lado de gente maravillosa, se hace más llevadero e incluso agradable. Por el contrario, un trabajo puede gustarnos pero, si nos rodea gente con la que no conectamos en absoluto o que no nos trata bien, puede acabar convirtiéndose en una tortura cotidiana. Los compañeros de trabajo no tienen por qué ser amigos. Forjar relaciones de cooperación, afinidad y confianza va a mejorar el estado de ánimo de todos, así como el nivel general de motivación.

Potenciar la capacidad para trabajar de manera más eficiente

Si internet no funciona y la videoconferencia se queda colgada, si hay que ocuparse de los hijos pequeños mientras se trabaja o si no hay acceso a ciertos materiales porque se quedaron en la oficina, entonces la incomodidad puede ir quemando día tras día sin que eso tenga que ver, en sentido estricto, con el trabajo.



Por la naturaleza de la tarea y las características de la plantilla, no todas las empresas lo tienen fácil a la hora de planificar la mejor manera de trabajar y se hace necesario por parte de todos un extra de paciencia y flexibilidad, sobre todo en algunos periodos del año.

Transparencia y comunicación fluida



Cuando el trabajador sabe a qué atenerse, percibe que hay alguien sensato tomando decisiones y es informado con sinceridad de aquello que le atañe, entonces el nivel de ansiedad tiende a disminuir.

Esto quiere decir que, en términos generales, la mayoría de las personas tienden a mostrarse comprensivas con una gran cantidad de situaciones, siempre que se les expliquen de una manera eficaz o que tengan la sensación de que esto sucede.

Tener una buena organización del tiempo



La organización del tiempo es crucial para cuidar la salud mental en el trabajo. Podemos evaluar esa organización de dos maneras.

La primera consiste en ver en qué medida un trabajador dispone de horas suficientes y adecuadas para la realización de su tarea.

Si le faltan horas, la consecuencia va a ser agobio, estrés y sensación de no llegar porque la exigencia es difícilmente asumible. Además, la persona vivirá con una permanente sensación de inseguridad por posibles errores cometidos por ir con prisas. Por el contrario, si hay un exceso de tiempo libre, la consecuencia será utilizarlo de manera desordenada por efecto de la dispersión. Además, la persona se aburrirá y sentirá que tiene que fingir que trabaja mucho, lo cual es muy pesado.

La otra manera de observar la organización del tiempo, ya que no depende de la empresa sino de la responsabilidad individual del empleado. Cada uno debe distribuir bien la realización de sus tareas en función del tiempo que tenga. Para ello, debe tener en cuenta el diferente nivel de importancia de esas tareas y buscar la mejor manera de llevarlas a cabo. En otras palabras, debe potenciar su capacidad para ser responsable, eficiente y saber organizarse. El talento está muy bien, pero solo siendo ordenados se puede sacar el mayor partido posible a las horas.

**Pautas de Detección,
Intervención y Prevención ante
un trabajador con problemas de
salud mental.**

No es tarea sencilla debido a su carácter multidimensional, interviniendo factores personales, organizacionales y socioculturales. A esta complejidad se une el estigma que pesa sobre la enfermedad mental, causante, entre otros factores, de que menos de una tercera parte de las personas con trastornos mentales (en la población general) reciba asistencia sanitaria.



Las pautas

Intervención

Dirección

Prevención

Detectar alteraciones del comportamiento

Detección y diagnóstico de los trastornos mentales en el lugar de trabajo

Cada trabajador tiene unas actitudes diferentes en función del grado de salud, competencias, expectativas, valores y motivaciones, que van a condicionar su grado de satisfacción/insatisfacción laboral y vital, el nivel de estrés y de calidad de vida, tanto personal como laboral. Las personas con cualquier trastorno mental pueden experimentar varias alteraciones del comportamiento que constituyen signos de alerta en el ámbito laboral indicativos de la necesidad de una evaluación inicial.

Cambios en la Personalidad:

Expresiones de tristeza, ansiedad, ira, hostilidad, expresiones de desvalorización o desesperanza constantes.

Cambios de Conducta:

Deterioro de la calidad del trabajo, cambio negativo en el rendimiento, ausencias o retrasos repetidos en actividades importantes, búsqueda continua de ventajas especiales, frecuentes conflictos interpersonales.

Cambios Físicos:

Deterioro del aspecto físico y del autocuidado, cambios importantes de peso, fatiga excesiva, alteraciones del sueño, indicadores físicos de adicción.

Otros Cambios:

Quejas de usuarios y/o compañeros, ordenes inapropiadas, ausencias no justificadas, conflictiva extra-laboral paralela a la del trabajo, expresiones de preocupación por parte de compañeros y/o supervisores.



Prevención de los problemas

La prevención en salud mental, implica plantear pautas de actuación para reducir la incidencia, prevalencia y recurrencia de los trastornos mentales, evitando, retrasando o disminuyendo, el impacto de la enfermedad en la persona afectada, su familias y la sociedad.

En el caso de la salud laboral, la línea de actuación prioritaria se centrará en la potenciación de las políticas de prevención de riesgos laborales, la actuación sobre los factores organizacionales, el ajuste de expectativas en los profesionales y la potenciación de factores motivadores (formación continuada, carrera profesional).

En el terreno laboral, la detección temprana de los casos con mayor riesgo, así como la intervención tanto a nivel individual como grupal (equipos de trabajo), dotando a los profesionales de herramientas de afrontamiento y competencias de manejo y control de los riesgos,

serán pautas de actuación esenciales. Una medida fundamental será la educación sanitaria para el conocimiento y control de los factores de riesgo conocidos.

Existen distintas estrategias de intervención dirigidas a las condiciones y los procesos de trabajo optimizando la gestión de los recursos humanos. Mediante distintas medidas:

Favoreciendo estilos de supervisión y de liderazgo participativo-democráticos.

Las estrategias organizacionales que favorezcan la integración laboral y el buen clima de trabajo serán determinantes para incrementar la autoeficacia percibida, un autoconcepto positivo y una buena integración social del individuo. Esto será especialmente importante en el caso de trabajadores con mayor vulnerabilidad a la depresión.

Desarrollo de la carrera profesional según criterios objetivos y evaluables de calidad.

Enriquecimiento del trabajo incrementando la autonomía del trabajador, la calidad de la supervisión y la formación continuada.

La idea de la salud mental de los trabajadores como eje fundamental de toda estrategia corporativa no es algo que esté de moda, sino una realidad que ya no puede eludirse. Cuanto mejor es el bienestar psicológico de los trabajadores, mejor es su rendimiento.

Valor Seguro

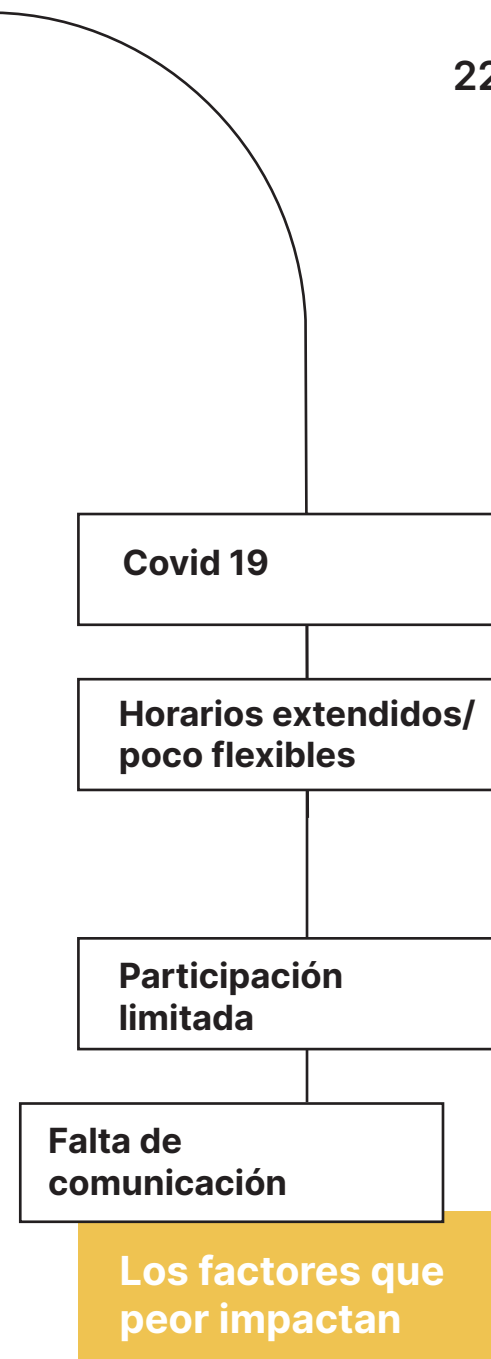
Principal herramienta de trabajo

Salud mental de los trabajadores

Si a esto le añadimos la importancia de no tener unos niveles altos de ansiedad en el trabajo, no sufrir depresión o estar bajo situaciones de estrés excesivo y mobbing la respuesta sigue indicando una verdad ineludible: que la salud mental de los trabajadores es su principal herramienta de trabajo y es tan importante o más para la productividad que su talento o las condiciones materiales con las que cuentan para desempeñar su tarea.

Prioriza la salud mental de los trabajadores

Basta con analizar la cuestión desde un punto de vista meramente económico. De este modo se entiende con facilidad que, cuanto mejor les vaya psicológicamente a los trabajadores, mejor será la cuenta de resultados de la compañía para la que trabajan.



Expertos en psicología destacan que los factores que peor impactan en la salud mental de los trabajadores, cabría destacar las prácticas ineficientes de comunicación y gestión, la participación limitada en la toma de decisiones, los horarios de trabajo prolongados o poco flexibles y la falta de cohesión en los equipos.

Actualmente, con la situación sanitaria que se está viviendo, existe una gran influencia de la pandemia de Covid-19 en la salud mental y por ello, cobra relevancia la importancia de colocar este asunto en la agenda de las corporaciones.

De este modo, se va entendiendo progresivamente que la mejor estrategia empresarial es la que tiene que ver con la eficiencia a largo plazo, humanizada y verdaderamente inteligente, en lugar de perseguir una productividad desmedida y en bruto que acaba generando enormes pérdidas anuales ocasionadas por el absentismo laboral y las bajas ocasionadas por problemas de salud mental.



Salud mental en el trabajo:

Objetivo Prioritario

Vivimos en un entorno muy exigente donde el trabajo cobra una gran importancia, a veces excesiva. Esto supone que una gran parte del tiempo de los trabajadores va destinado a todo lo que se refiere a nuestra profesión, donde fundamentalmente se invierte tiempo y energía.

En primer lugar, la salud mental tiene que ver con el disfrute, con la sensación de estar haciendo algo que nos gratifica, que tiene un sentido para nosotros, que nos compensa del esfuerzo que invertimos en ello. Si el trabajo está lejos de proporcionar esto, aunque sea de vez en cuando, la salud de ese trabajador con esta percepción va a resentir.

Además, la salud mental tiene que ver con las relaciones. Si en el trabajo existe la oportunidad de poder rodearse de personas agradables e inspiradoras, que además respetan, validan y sacan a relucir las cualidades, el trabajo no va a dañar seriamente la salud mental.

Por último, la salud mental tiene que ver con cómo se organizan también los trabajadores. Vigilar la gestión del tiempo, la cantidad de tareas que asumen los empleados y la sensación de alarma que tienen cuando las cosas no salen según lo esperado.




UN PASO MÁS.

C/ Manyà 26 Parque Táctica (Paterna)
Acceso desde la CV-365

Tel: 962 761 799

Email: oficines@oficinesmobiliari.com



www.mobiliariosdeoficina.com