

Salud Ocupacional y Capital Psicológico

Temas: Salud

Por : María Villaplana García. Coordinadora de Desarrollo Científico. Dirección Técnica de I+D. Mutua Universal

Lectura estimada 4 minutos



Actualmente, no cabe duda de que, desde todos los ámbitos y disciplinas, se asume el concepto de Salud como:

“... un estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (1).

Esta definición aparece en el Preámbulo de la Constitución de la Organización Mundial de la Salud (OMS), adoptada por la Conferencia Sanitaria Internacional, en vigor desde el 7 de abril del 48 y sin modificar desde entonces.

Desde este planteamiento, resulta evidente la necesidad de atender, al mismo nivel, cada uno de sus componentes y marcar objetivos que permitan no solo prevenir el deterioro de la salud, sino la promoción del bienestar, estableciendo el lugar de trabajo como un marco idóneo desde el que abordarla.

En **Salud Ocupacional incorporar la Salud Mental** al mismo nivel que el resto de políticas organizativas **se ha convertido en una prioridad.**

Tras el impacto de la Pandemia, lo que resultaba necesario es ya urgente, conocedores de los datos que alertan del deterioro de la salud mental, más si cabe cuando no hay duda de que la situación se verá agravada a medio y largo plazo, con un efecto diferencial entre la población trabajadora en función, entre otros, de su región y ocupación; y que determinará perfiles de riesgo diferencial por tramo etario y sexo.

Una situación que nos ha hecho retroceder, como se desprende de las conclusiones de los informes especializados, al destacar un aumento de la brecha de género en salud laboral, con un desproporcionado impacto en las mujeres y entre los jóvenes, derivados del cambio de las condiciones y características del empleo, que ponen de manifiesto la necesidad de adaptar las actuaciones en materia de Prevención de Riesgos Laborales a las nuevas formas de empleo, como el trabajo en remoto o el teletrabajo; y que debiera impulsar cuantas actuaciones se puedan desarrollar en el ámbito laboral.

Sin embargo, los datos de la tercera encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (2) reflejan que, **el 61.4% de las empresas españolas**, con más de 20 trabajadores, **no tiene en su centro de trabajo un plan de acción para prevenir el estrés.**

Frente a los datos que destacan que el **70%** de los 12.000 trabajadores encuestados a nivel internacional (3) declaran **2020 como el año “más estresante de sus vidas laborales”** y que reclaman a las empresas que hagan más para proteger la salud mental.

Unas actuaciones que, a nivel laboral, deben estar dirigidas no solo a la prevención de daños o trastornos, sino también, a la **promoción del bienestar emocional, psicológico y social, componentes integrales del concepto de Salud Mental.**

El avance científico ha permitido incorporar estos aspectos, hasta ahora no abordados en el marco de la Salud Ocupacional que, además de abarcar los riesgos psicosociales –como el estrés o el burnout y sus consecuencias–, consideran los recursos positivos de las personas que las capacitan para enfrentarse a estos y superarlos; y que median entre las prácticas desarrolladas por la organización en RRHH o PRL y los resultados obtenidos.

En esta línea, Luthans et al. (4) entre todas las capacidades psicológicas analizadas, determinaron las cuatro que componen los recursos psicológicos positivos de primer orden: Resiliencia, Optimismo, Esperanza y Autoeficacia que, a su vez, conforman un constructo

central de orden superior denominado por los autores como Capital Psicológico, o simplemente PsyCap por sus siglas en inglés; que proporciona una nueva perspectiva desde la que abordar la salud laboral, promoviendo el bienestar psicosocial.

PsyCap es el estado psicológico positivo de desarrollo individual caracterizado por tener:

- **Autoeficacia**, confianza para asumir y esforzarse lo necesario para tener éxito en tareas y situaciones difíciles
- **Optimismo**, realizar atribuciones positivas sobre el éxito en la actualidad y en el futuro
- **Esperanza**, ser perseverante hacia el logro de las metas y, si es preciso, reorientar el camino para avanzar proactivamente y
- **Resiliencia**, capacidad de sostenerse y recuperarse ante los problemas o situaciones adversas para alcanzar el éxito e incluso salir fortalecido.

Referencias bibliográficas

OMS. Constitución de la Organización Mundial de la Salud. 45. Ginebra. [Internet]. 2006 [cited 2021 Jan 22]. Available from:

https://www.who.int/governance/eb/who_constitution_sp.pdf

EU-OSHA. Third European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER 3) - Safety and health at work - EU-OSHA [Internet]. [cited 2020 Nov 12].

Available from:

<https://osha.europa.eu/en/publications/third-european-survey-enterprises-new-and-emer>

Oracle and Workplace Intelligence L. AI@Work Study 2020 As Uncertainty Remains, Anxiety and Stress Reach a Tipping Point at Work Artificial intelligence fills the gaps in workplace mental health support. 2020.

Luthans F, Youssef CM, Avolio BJ. Psychological capital: Developing the human competitive edge. Psychological capital: Developing the human competitive edge. New York, NY, US: Oxford University Press; 2007. ix, 246-ix, 246.