

ADECUADA VIGILANCIA DE LA SALUD

La **detección temprana y atención médica de los problemas de salud mental son fundamentales para su prevención**; por lo que es importante:

- Realizar una adecuada vigilancia de la salud, voluntaria, mediante consentimiento informado, y teniendo en cuenta tanto la salud física como psicológica del trabajador
- Disponer de planes de ayuda especializada
- Historia clínico-laboral para cada trabajador
- Realizar examen de salud tras ausencia prolongada, explorando el estrés
- Valoración de especial sensibilidad, adaptación de puesto, periodo de reentrenamiento



EL TRABAJO Y SU INFLUENCIA EN LA SALUD MENTAL

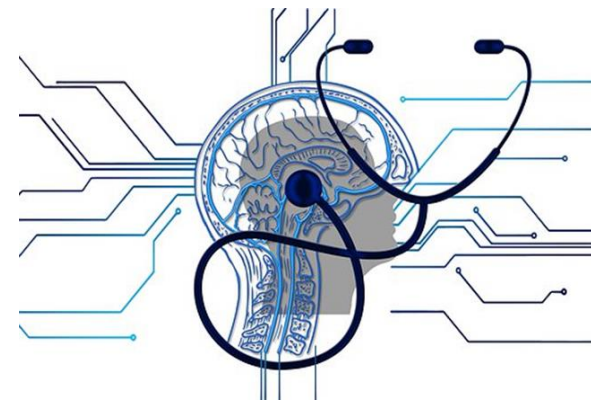
Trabajar constituye una fuente de satisfacción y realización

Su falta o pérdida, pueden ocasionar efectos negativos

LOS EFECTOS DEL TRABAJO EN LA SALUD MENTAL SON COMPLEJOS

“Cuando el trabajo está mal organizado, aparecen los riesgos psicosociales, que pueden tener efectos negativos sobre la salud mental y el bienestar de las personas que trabajan”

No hay salud sin salud mental



PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES

¿QUÉ SE ENTIENDE POR SALUD MENTAL?

La organización Mundial de la Salud define la **SALUD MENTAL** como «*un estado de bienestar en el que el individuo es consciente de sus capacidades, puede enfrentarse a las exigencias normales de la vida y trabajar de forma productiva y fructífera, y es capaz de contribuir a su comunidad*».

PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

La Ley de Prevención (31/95) en su artículo 14.2 establece la **obligatoriedad de garantizar la seguridad y la salud, en todos los aspectos relacionados con el trabajo.**

Una **adecuada gestión de los factores psicosociales, relacionados con el diseño y la organización del trabajo, es un buen predictor del bienestar, la satisfacción y motivación.** En cambio, cuando éstos son disfuncionales, se convierten en factores de **RIESGO** psicosocial, con consecuencias negativas sobre la salud mental de los trabajadores.

MEDIDAS SOBRE LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Equilibrar la carga de trabajo

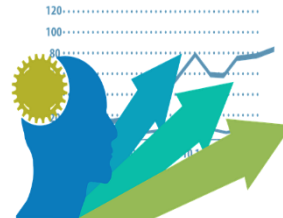
Procurar que la carga sea equitativa, menos monótona y repetitiva

Proporcionar mejores recursos a los trabajadores

Facilitar materiales tecnológicos o humanos adecuados

Garantía del tiempo de descanso

Elaborar un calendario laboral, para que el trabajador pueda organizarse y disponer con plenitud de su tiempo libre; a la vez que se informa con suficiente antelación y claridad, el momento en el que deberá ejercer su tarea



INTERVENCIÓN ORGANIZACIONALES

ADECUACIÓN ERGONÓMICA DEL PUESTO

Mobiliario, iluminación, ventilación, nivel de ruido adecuados, teniendo en cuenta las exigencias cognitivas, sensoriales, emocionales así como la privacidad cuando sea necesario.

ADECUACIÓN DE LA CUALIFICACIÓN Y EXPERIENCIA DE LOS TRABAJADORES EN FUNCIÓN DE LAS EXIGENCIAS DEL PUESTO

Políticas de selección de personal, implantación de planes de formación y planes de acogida en nuevas incorporaciones y cambios de puestos.

FOMENTAR EL TRABAJO EN EQUIPO

Formación de los supervisores en liderazgo, dirección de equipos de trabajo, inteligencia emocional,...

INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN ADECUADA

Para ello es importante realizar un análisis de los puestos de trabajo, que permita después la transmisión clara y rigurosa de los aspectos que conforman el puesto. Otro aspecto clave es la existencia de políticas claras sobre riesgos psicosociales.

FOMENTAR LAS RELACIONES PERSONALES Y EL APOYO SOCIAL

El interés hacia las personas, el trato personal y humanizado, favorecer la interacción entre los integrantes, la formación de supervisores en técnicas de comunicación eficaz, la implantación de procedimientos de gestión de conflictos,...

MOTIVACIÓN DEL PERSONAL

El desarrollo de planes de carrera profesional, el *feedback* sobre el desempeño y las oportunidades de promoción con criterios objetivos favorecen la motivación de los equipos.