Clima laboral: la salud mental no es lo único en juego

Por **María Soledad Gaytán Hernández**, médica miembro de la Sociedad Chilena de Medicina del Trabajo (**SOCHMET**).

Cuando pensamos en los riesgos para la salud presentes en un lugar de trabajo, solemos imaginar factores de riesgos como ruido, sustancias químicas, movimientos repetitivos o accidentes. Rara vez pensamos en estilos de liderazgo inadecuados, cargas difíciles de sostener, falta de reconocimiento o escaso control sobre las propias tareas. Sin embargo, la evidencia obliga a ampliar el concepto de riesgo laboral: un ambiente adverso no solo afecta cómo nos sentimos, también puede incidir en cómo funciona nuestro organismo.

Estudios en trabajadores muestran que el job strain (es decir, la combinación de altas exigencias y escaso control sobre el propio trabajo) se asocia con un mayor riesgo de enfermedad coronaria. También se ha asociado con diabetes y, en menor medida, con accidente cerebrovascular isquémico. El problema, por lo tanto, no se limita a que “el estrés laboral sube la presión”.

Cuando enfrentamos una situación estresante, nuestro organismo genera mecanismos de respuesta para adaptarse a lo que percibe como una amenaza: aumenta la frecuencia cardíaca, se activa el sistema nervioso simpático y se liberan hormonas como el cortisol, con el objeto de que podamos responder a la situación de “peligro” y garantizar nuestra supervivencia. Sin embargo, cuando esta exposición a estrés no constituye una situación puntual sino un factor persistente en el tiempo, ese estado de respuesta a la amenaza también persiste.

El organismo activa sus sistemas de alarma una y otra vez sin poder recuperar su equilibrio y, con el paso de los meses o años, se produce inflamación crónica, alteraciones metabólicas y cambios en la respuesta inmunológica. A ello se suma un efecto menos visible: el estrés sostenido comienza a deteriorar hábitos cotidianos. Dormimos peor, nos movemos menos, comemos de manera menos saludable o aumentamos el consumo de tabaco. Así, el desgaste laboral termina amplificando otros factores de riesgo.

Esto plantea un importante desafío para la salud ocupacional en Chile. El cuestionario CEAL- SM/SUSESO ha permitido avanzar en la identificación de riesgos psicosociales, pero todavía existe una tendencia a observar sus consecuencias principalmente desde la salud mental. ¿Qué ocurre con quien nunca presenta una licencia médica psiquiátrica, pero permanece durante años expuesto a altas demandas, poco control sobre sus propias funciones, relaciones deterioradas o escaso apoyo? Allí es, justamente, donde más se nos escapa el problema: una crisis hipertensiva, una enfermedad metabólica o un trastorno digestivo rara vez son vinculados al clima laboral en las estadísticas de una empresa. Esto no significa atribuir automáticamente cada enfermedad física al trabajo, sino reconocer que las condiciones laborales pueden formar parte de la ecuación.

Por eso, reducir las intervenciones de prevención de riesgos psicosociales a talleres para “manejar el estrés” no es efectivo si las personas trabajadoras regresan, después, a la misma sobrecarga o a las mismas prácticas organizacionales que no cambiaron. Las estrategias más efectivas son aquellas que actúan sobre el trabajo mismo: mayor autonomía, jefaturas formadas en herramientas de liderazgo y retroalimentación, reconocimiento proporcional al esfuerzo, y mecanismos efectivos frente al acoso y la violencia laboral.

Cuidar el ambiente de trabajo es, literalmente, cuidar el corazón de quienes trabajan. Y son ellos quienes sostienen, en

los hechos, el de la organización.