



A propòsit de...

Els trastorns de salut mental relacionats amb factors de risc psicosocial a la feina

Dediquem el número 30 del butlletí a un monogràfic sobre el problema de salut que més hem gestionat des que es va constituir la Unitat: els trastorns de salut relacionats amb factors de risc psicosocial a la feina.

Les condicions de treball i l'ocupació són un dels determinants essencials que influeixen en l'estat de salut de les persones. Treballar té efectes positius sobre la salut, però un entorn laboral negatiu pot provocar problemes de salut tant de tipus físic com psíquic, i també pot comportar conseqüències negatives sobre la productivitat, la sostenibilitat i la competitivitat de les empreses.

La transformació del món del treball, la globalització, les noves tecnologies, els nous sistemes productius, la diversitat de canals de comunicació i les noves formes de treballar, conjuntament amb un perfil de població activa en ple canvi demogràfic, estan provocant modificacions en les condicions de treball. Alhora, es generen nous reptes en matèria de seguretat i salut laboral amb l'aparició de nous problemes de salut i canvis en la incidència i prevalença dels problemes de salut de la població treballadora.

Un dels agents clau per minimitzar l'impacte d'aquests canvis en la salut de les persones són els serveis de prevenció de les empreses, encarregats de l'avaluació dels riscos per a la salut existents als centres de treball i de l'impuls de les mesures necessàries per a la protecció dels treballadors. Aquesta avaluació de riscos ha d'incloure els factors de caràcter psicosocial derivats de l'organització de la feina, l'entorn social, el contingut de la feina i les tasques que realitza el treballador.

Malauradament, l'àmbit psicosocial sembla que continua sent un dels àmbits amb menys activitat preventiva i les seves repercussions sobre la salut afecten un nombre considerable de treballadors. En aquest sentit, segons dades de l'Eurobaròmetre d'abril de 2014, un 53% dels treballadors europeus consideren que l'estrès és un dels principals riscos professionals per a la seva salut. A més, un 25% dels treballadors creu que aquest estrès no s'aborda de forma correcta en les empreses on treballen.

De què parlem?

Un risc psicosocial es defineix com un fet, esdeveniment, situació o estat de l'organisme que és conseqüència de l'organització del tre-



ball i que té una alta probabilitat d'afectar la salut global dels treballadors, especialment la salut mental. Aquestes situacions poden provocar un efecte agut (com en el cas de la violència en el lloc de treball) o una resposta crònica (com en el cas del *burnout*). Les situacions laborals més freqüents de risc psicosocial són:

- **L'estrès laboral:** És una de les conseqüències perjudicials sobre la salut d'unes condicions de treball psicosocials desfavorables. Es tracta d'un desequilibri entre les demandes de la feina i la capacitat de la persona de donar-hi resposta, que en cronificar-se pot provocar una resposta clínica patològica, en forma principal d'ansietat.

De forma general, s'ha pogut demostrar científicament que aquest estrès apareix en unes combinacions determinades de desequilibris psicosocials a la feina que podem agrupar seguint dos models:

- Model de Karasek, que avalua les característiques del lloc de treball i el grau de control de les tasques. Es caracteritza per unes demandes elevades, un baix control sobre la tasca i un baix suport social per part de companys o superiors.
- Model de Siegrist, que aporta informació complementària sobre l'esforç que ha de realitzar el treballador per portar a terme les seves tasques, la recompensa que n'obté i el seu grau d'implicació a l'empresa. Es caracteritza per demandes elevades amb compensacions baixes.

En aquests models hi ha una combinació d'elements que ens serviran per valorar la presència de situacions organitzatives potencialment perjudicials per a la salut dels treballadors:

- Elevades demandes: gran volum de feina, pressió de temps, alt nivell d'atenció requerit o interrupcions imprevistes.
- Baix control: en referència a l'autonomia de la persona per influir en les decisions relacionades amb la seva feina (desenvolupar les seves capacitats, modificar processos de treball, organitzar-se la tasca de la forma que consideri més adient, etc.).
- Suport social: es tracta d'un factor moderador que permet incrementar la capacitat de la persona per fer front a una situació d'elevada exigència psicosocial. Ha de venir tant per part dels companys com dels superiors.

- Baixes compensacions: quant a retribució, estima, reconeixement, perspectives de promoció, etc.

Aquests models que relacionen factors de risc psicosocial s'utilitzen com a base de l'avaluació de riscos i són útils per planificar intervencions de millora de les condicions psicosocials de les organitzacions.

- **La síndrome de *burnout*:** Es tracta d'una resposta a l'estrès laboral crònic que resulta del desajustament entre les expectatives que té el treballador i la realitat de la feina. Està integrat per actituds i sentiments negatius cap a les persones amb què treballa i cap al propi rol professional, així com per la vivència de trobar-se emocionalment esgotat. És una situació que es dona amb certa freqüència en professionals de la salut o l'educació i, en general, en professions que treballen directament amb usuaris.
- **La violència laboral:** És una situació en què el treballador rep atacs, abusos o amenaces en circumstàncies relacionades amb la seva feina i que posen en perill la seva salut física (cops, empentes, etc.) i/o psíquica (amenaces, persecució, intimidació, etc.). Aquestes situacions es donen tant entre companys de feina com per part d'usuaris o proveïdors en el context laboral. En general no solen ser situacions premeditades i es donen de forma puntual o esporàdica.
- **El conflicte laboral puntual:** És una situació que no es repeteix en el temps i en la qual dues persones que tenen algun tipus de relació laboral mantenen posicions diferenciades respecte a algun aspecte, fet que pot provocar situacions de tensió. En determinades circumstàncies poden evolucionar cap a situacions de violència o assetjament.
- **El conflicte col·lectiu:** Es tracta d'una situació que, generalment, es dona entre l'empresa i un grup de treballadors (o tots els de l'empresa) amb relació a situacions negatives relacionades amb les condicions de treball: durada de la jornada, pauses, horaris, retribucions, etc.
- **L'assetjament laboral:** Existeixen diverses definicions del concepte "assetjament psicològic a la feina"; una de les més àmpliament utilitzades és la de Heinz Leymann, definida com una forma de violència extrema que es pot produir dins de l'empresa mitjançant conductes



d'assetjament (que va recollir en un inventari de 45 i que posteriorment s'han anat ampliant) que s'exerceixen de forma sistemàtica (com a mínim un cop per setmana) i durant un temps prolongat (més de 6 mesos) sobre una altra persona de l'empresa.

Tant la freqüència com la durada de les conductes que hem referit són orientatives, tot i que en molts casos que acaben en l'esfera judicial són les que les sentències utilitzen per establir els límits de la situació d'assetjament. En tot cas, s'ha de tenir en compte que accions aïllades o de menys durada però que tinguin una continuïtat temporal i que afectin un treballador també poden ser contemplades dins d'aquest concepte.

Les accions d'assetjament més freqüents són les dirigides a desacreditar personalment i professionalment, limitar les possibilitats de relació social, reduir l'ocupació de la víctima, reduir la seva comunicació i afectar directament la seva salut física o psíquica.

Aquesta situació d'assetjament neix d'un conflicte dins de l'empresa on l'assetjador i l'assetjat tenen una situació d'asimetria de poder (ja sigui jeràrquica o de capacitat d'influència) i, generalment, denota una intencionalitat de l'assetjador per afectar, provocar o inhibir la víctima.

A més de les que hem definit, hi ha diverses situacions a l'empresa que alguna de les parts pot interpretar com assetjament i que no tenen aquesta qualificació (cosa que no vol dir que no s'hagi d'intervenir per evitar-les):

- Accions irregulars organitzatives que afectin el col·lectiu de treballadors.
- Estils de lideratge autoritaris respecte a tot el personal.
- La supervisió-control, així com l'exercici de l'autoritat, amb el degut respecte interpersonal.
- Les crítiques explícites justificades expressades amb respecte.
- **L'assetjament sexual:** Es defineix com qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.
- **La discriminació:** S'entén com tota conducta no desitjada relacionada amb l'origen racial o

ètnic, la religió, les conviccions, la discapacitat, l'edat, el sexe o l'orientació sexual d'una persona, que tingui com a objectiu o que tingui com a conseqüència atemptar contra la seva dignitat i crear un ambient intimidant, humiliant o ofensiu.

Les reaccions individuals a tots aquests factors de risc psicosocial que hem esmentat són molt variables i això fa que puguin afectar d'una forma molt diferent a cada treballador en funció de variables individuals com: edat, sexe, aptituds, experiència, entorn sociocultural, personalitat, etc.

En aquest sentit és important destacar que existeixen persones especialment sensibles a l'exposició a riscos psicosocials i que, per tant, requereixen de mesures preventives addicionals per protegir la seva salut:

- persones amb antecedents de patologia psiquiàtrica greu (psicosi, depressió, trastorn bipolar, etc.).
- persones amb alteracions sensorials.
- persones amb patologies cròniques que poden presentar episodis de descompensació en situacions d'estrès.

Malalties relacionades amb factors de risc psicosocial a la feina derivades a la nostra unitat

La Unitat de Salut Laboral del Barcelonès Nord i Maresme té assignada la cobertura de **24 municipis** amb una població afiliada a la Seguretat Social d'unes 350.000 persones.

Els casos de possible malaltia relacionada amb el treball ens són notificats voluntàriament pels metges i metgesses d'atenció primària del territori (**38 àrees bàsiques**) pels canals habituals de sol·licitud d'interconsulta.

En els casos en què el diagnòstic de notificació està relacionat amb la feina, la USL es posa en contacte amb la persona afectada i li sol·licita informació complementària relacionada amb la seva història laboral, feina actual, tasques que realitza, condicions de treball, avaluació de riscos i informes mèdics de què disposi. Un cop rebuda aquesta informació se cita la persona per a una visita mèdica presencial.

Després de la visita del pacient, valorem la possible existència d'una malaltia relacionada amb el treball en relació amb els riscos psicosocials descrits pel pacient (o l'avaluació de riscos) i ajustant-nos a les dimensions dels models teòrics d'estrès de Karasek i Siegrist, així com al Test de Leymann "Inventory of Psychological Terrorization", en els casos de sospita d'exposició a conductes hostils.

Posteriorment, elaborem un informe amb conclusions i recomanacions dirigides als diferents professionals relacionats amb la gestió del cas (serveis de prevenció, professionals de Medicina, Inspecció de Treball, etc.).

Durant l'any **2018**, un total de **211 casos** de sospita de malalties relacionades amb el treball es van derivar a la Unitat per a una valoració. En **143** dels casos la sospita era d'un trastorn de salut mental relacionat amb la feina.

El grups diagnòstics (segons classificació CIM-10) relacionats amb els factors de risc psicosocials observats en els nostres pacients van ser: **80%** de trastorns adaptatius (F43.22), **14%** de trastorns d'ansietat (F41.1) i **6%** d'episodis depressius (F32).

En relació amb l'impacte en la salut i en el sistema sanitari, hem observat que el **90%** dels pacients es trobaven en situació d'incapacitat temporal.

La distribució dels casos segons el sexe i grups d'edat és la següent:

Grups d'edat	Dones	Homes
< 30 anys	11	4
30-44 anys	50	20
45-54 anys	21	17
> 55 anys	11	9
Total	93	50

El grup d'edat amb més casos és el d'entre 30 i 44 anys, i en totes les franges predominen les dones.

Pel que fa a les activitats empresarials, els casos s'agrupen en empreses dedicades al **comerç**, en primer lloc, empreses **sanitàries i d'ensenyament**, en segon lloc, i empreses de **serveis**, en tercer lloc.

En el **70%** dels casos valorats es va identificar la possible exposició a factors de risc psicosocial laboral.

D'aquests casos, el **68%** eren pacients que referien l'exposició a conductes hostils sistemàtiques susceptibles de poder ser catalogades com assetjament laboral; les conductes més freqüents eren les dirigides a disminuir la comunicació del treballador, a la desacreditació personal o laboral i a la impossibilitat de mantenir contactes socials. En el **29%** dels casos es van identificar factors de risc psicosocial relacionats amb les dimensions dels models d'estrès de Karasek (exigències-control-suport) i Siegrist (demandes-compensacions), i en el **3%** dels casos es va tractar de conflictes puntuals.

Conclusions

Els trastorns de salut mental són les malalties més derivades a la nostra unitat. Aquests trastorns tenen un important impacte en la salut dels treballadors i precisen atenció mèdica i la prescripció de prestacions d'incapacitat temporal en la majoria de pacients. El paper de la nostra unitat és la valoració del cas i posterior assessorament mèdico-laboral dels pacients per promoure, a través d'altres agents relacionats amb la salut laboral, la millor gestió possible de la situació.

Recordeu

Els objectius de la notificació de casos laborals són:

- Detectar malalties relacionades amb el treball ateses a l'atenció primària.
- Descriure la morbiditat relacionada amb el treball.
- Conèixer els factors de risc associats a les patologies detectades.
- Contribuir a la resolució dels casos i a la prevenció dels riscos laborals.

BADALONA SERVEIS ASSISTENCIALS

UNITAT DE SALUT LABORAL BARCELONÈS NORD I MARESME

Dra. Laura Ramírez Salvador · Dr. Àlex Guerrero Roca · Sra. Laura Sanahuja Machado

Sant Anastasi, 69. 08911 Badalona · Tel. 93 464 84 64 · Fax 93 502 90 14 · uslnbm@bsa.cat