

## Conmemoración del Día Internacional del Trabajo Mayo 1 de 2024

La conmemoración internacional del día del trabajo, se remonta a los eventos del movimiento obrero del siglo XIX, donde trabajadores luchaban por visibilizar sus inconformidades por las jornadas laborales, la explotación laboral, la desigualdad y en general las deplorables condiciones de trabajo en las que se encontraban inmersos; es por esto que el 1 de Mayo, es un día para generar conciencia sobre los derechos laborales y sensibilizar sobre el compromiso con la justicia social y económica de todas las esferas de la sociedad; además, como símbolo de la solidaridad con quienes están inmersos en escenarios de trabajo.

Actualmente, el mundo laboral con sus características cambiantes, debido a la globalización, el mercado laboral, la tecnología, la automatización, su naturaleza, entre otras, ha puesto de manifiesto la importancia de seguir pensando en los factores y fenómenos resultantes del mundo del trabajo, con el fin de establecer estrategias que beneficien tanto a los trabajadores como a las organizaciones. **Es en este contexto, que cobra aún más importancia el día del trabajo, con miras a garantizar que todos los trabajadores tengan condiciones laborales dignas y equitativas para velar por escenarios de trabajo saludables y positivos.**

### Salud mental en el trabajo:

Con la conmemoración del día internacional del trabajo, surgen reflexiones sobre la importancia de reconocer algunos de los desafíos que trae consigo el mundo laboral, entre esos el cuidado de la salud mental.

Es importante reconocer que el mundo laboral y la salud mental están intrínsecamente relacionadas, pues **al tener buena salud mental, se aumenta la satisfacción laboral, la productividad, contribuye a la felicidad y es posible conciliar la vida personal y laboral, sabiendo usar recursos de afrontamiento en las situaciones de estrés; reconocer también el lado opuesto, en el cual se generan desbalances emocionales, enfermedades tanto físicas como mentales, ausentismo laboral, rotación, desmotivación y sobre todo, la posibilidad de perder hasta la propia vida en el trabajo.**

La promoción de la salud mental en los ámbitos laborales no solo beneficia al trabajador, pues como bien se mencionó previamente, **la salud mental trae consigo ganancias a corto, mediano y largo plazo, contribuyendo al éxito, la sostenibilidad y el logro de los objetivos empresariales.**



Algunos de los aspectos que se pueden reconocer como riesgos para la salud mental de los trabajadores, son precisamente las largas y extenuantes jornadas laborales, la falta de apoyo, el bajo o nulo reconocimiento, los niveles de exigencia y responsabilidad, la carga mental, la falta de oportunidades de crecimiento, entre otras.

Para promover la salud mental en las empresas, es prioritario, reconocer por ambas partes (empresa- trabajador) la importancia del autocuidado, el equilibrio entre la vida laboral y personal, los ambientes de trabajos seguros, la posibilidad de crecimiento profesional, propiciar y participar en programas de prevención, creación y adaptación de políticas flexibles, y estrategias para mitigar el estrés; todo esto mediante culturas organizacionales positivas, liderazgos basados en la empatía, la escucha, el respeto; dejando de lado el estigma sobre la salud mental, invirtiendo en los programas y estrategias de promoción y prevención en salud mental con recursos humanos, físicos, financieros y demás requeridos.

### **El trabajo: fuente de satisfacción o de frustración**

Con frecuencia escuchamos hablar de la “felicidad en el trabajo”, sin embargo, muchos consideran que es una utopía, teniendo en cuenta las condiciones cada vez más complejas de las organizaciones debido a la escasez de recursos económicos, financieros, tecnológicos, etc. y las elevadas tasas de desempleo, que hacen que las personas acepten laborar en empresas y cargos que no son de su agrado, o no están relacionados con su formación académica, conscientes de que quizás esa sea su única oportunidad de devengar un salario para poder subsistir, pero muy lejos de generar satisfacción. También puede ocurrir que, a pesar de ser un trabajo anhelado, acorde a sus intereses, formación académica y expectativas, presente dificultad para adaptarse a las condiciones laborales, a las tareas asignadas, a su jefe o al grupo de trabajo. Esta situación genera en muchos casos ambivalencia hacia el trabajo que se percibe como desagradable y frustrante, pero al cual le es imposible renunciar por necesidad, dado que es su única fuente de ingresos para subsistir y teme perderlo. Esa ambivalencia e insatisfacción laboral, puede tener efectos nocivos a nivel físico, mental, emocional y comportamental; además, puede afectar su autoestima y las relaciones familiares, sociales, y de pareja, lo cual tarde o temprano afectará la salud mental, la calidad de vida y el bienestar de los trabajadores. Sin embargo, **el trabajo también puede convertirse en una importante fuente de satisfacción y realización personal, cuando le permite al trabajador potenciar sus competencias, obtener logros y reconocimientos, recibir ingresos que le permitan mejorar su nivel de vida, adaptarse a la organización e integrarse a un equipo de trabajo sólido con adecuado estilo de liderazgo, comunicación efectiva y nivel de cooperación, donde tenga oportunidad de ascender y trabajar en equipo y tener estabilidad.**



Muchas organizaciones quieren ir más allá de la satisfacción laboral y es por eso que hoy se habla mucho de la “felicidad en el trabajo”. Un término que cada vez adquiere más relevancia a nivel organizacional, principalmente porque varios autores consideran que **sí es posible ser feliz en el trabajo** y que la felicidad incrementa la productividad.

Esta felicidad en el trabajo está estrechamente relacionada con las organizaciones saludables, por lo tanto, es importante tener en cuenta cinco aspectos clave para lograrla:

1. Horarios flexibles, adaptándolos a las necesidades del trabajador (vida laboral y familiar).
2. Reconocimiento del trabajo bien hecho mediante la promoción interna.
3. Comunicación efectiva en todos los niveles de la organización.
4. Jornadas y actividades de integración con empleados.
5. Asignación de salario y forma de pago, adaptado a las necesidades de los trabajadores, (retribución adaptada).

### **Importancia del trabajo para la salud mental**

Es innegable la importancia que el trabajo tiene sobre la salud mental, pues a diario encontramos muchos casos de estrés, ansiedad, depresión, burnout, etc. asociados a factores de riesgo psicosociales de origen laboral, acoso laboral, precariedad laboral, explotación laboral, inestabilidad laboral, ambientes de trabajo nocivos, condiciones de trabajo inadecuadas, sobrecarga laboral, excesiva carga física, carga mental y carga psíquica o emocional. Sin embargo, no solo las condiciones asociadas al empleo pueden afectar la salud mental de los individuos, sino también la carencia de éste ya sea por estar desempleado o por la pérdida de un empleo. Dado que el trabajo juega un papel muy importante en la vida de las personas, no solo para mejorar su nivel y calidad de vida, sino para su autoimagen, su autoconcepto, su autoestima, su autopercepción, su motivación, etc, puede conllevar a que se vean seriamente afectadas sus relaciones interpersonales, de pareja, familiares, sociales y profesionales, lo que a su vez puede generar depresión, ansiedad, agresividad, incertidumbre, etc.

Teniendo en cuenta la importancia del trabajo para preservar y mantener la salud mental, es que **la Ley 1616 de 2013, de Salud Mental, en su Artículo 9°, establece para las organizaciones, la obligatoriedad de tener un programa de promoción de la salud mental y prevención de los trastornos mentales, como aspecto fundamental para preservar y mantener la salud mental en el trabajo.** Es por esto que cada vez cobra más importancia, la necesidad de implementar el modelo de organizaciones saludables, propuesto desde la psicología positiva, para fomentar entornos de trabajo saludables, entendiendo por “organización saludable: aquella que establece procesos de trabajo que promueven y



mantienen un estado de completo bienestar físico, mental y social, de sus trabajadores, y, a su vez tiene una alta eficacia y rendimiento laboral. La estructura de la organización y cómo esta funciona, tiene, una amplia repercusión en la salud y el bienestar de los trabajadores, y en última instancia, en la eficacia de la propia organización” (Wilson Dejoy, Vandenberg, Richardson y McGrath, 2004).

### **Recomendaciones para preservar la salud mental en el trabajo:**

Para preservar y mantener la salud mental de los trabajadores, se recomienda que las organizaciones:

1. Cuenten con un proceso de selección y evaluación por competencias que permita garantizar que las personas cuenten con las competencias requeridas para desempeñar el cargo.
2. Tengan un programa de inducción laboral detallado, que incluya el conocimiento de la empresa, del grupo de trabajo, de los compañeros, de las instalaciones y de tareas y de las funciones y procedimientos del cargo.
3. Garanticen un adecuado balance entre la vida laboral y familiar, con la posibilidad de desconexión laboral. Además, brindar la posibilidad de tener horarios flexibles y pausas activas adaptándolos a las necesidades del trabajador y las condiciones de su cargo.
4. Diseñen y ejecuten un programa de incentivos y reconocimientos en todos los niveles de la organización, basados en las necesidades e intereses de los trabajadores.
5. Promuevan el trabajo en equipo, el liderazgo y la comunicación efectiva en todos los niveles de la organización, de tal manera que cuando surjan conflictos, estos se puedan analizar, comentar y resolver entre los directos implicados.
6. Fomenten la participación y justicia organizacional de todos los trabajadores, en las decisiones que estén directamente relacionadas con su trabajo.
7. Desarrollen un sistema de evaluación objetiva y retroalimentación permanente que permita a los trabajadores conocer cómo están evaluando su desempeño.
8. Establezcan planes de carrera para la movilidad y ascensos que les permitan a los trabajadores crecer en la organización.
9. Diseñen planes de bienestar que velen por la integración entre todos los empleados y sus familias.
10. Garanticen la estabilidad laboral mediante la contratación digna y el cumplimiento de normativas legales.
11. Asignen un salario justo y competitivo, que sea pagado puntualmente.
12. Diseñen y mantengan un programa permanente de formación y desarrollo de competencias.



13. Implementen políticas de inclusión, equidad, integración y no discriminación al interior de las organizaciones.
14. Mantengan un compromiso permanente con la seguridad integral, la salud mental y física, la calidad de vida y el bienestar de todos los trabajadores.
15. Garanticen un entorno saludable para los trabajadores, donde puedan tener acceso a la información, procedimientos, documentación y los recursos requeridos (físicos, materiales, tecnológicos, humanos, etc.), para realizar eficientemente su trabajo.
16. Concientice a los trabajadores de la importancia de cuidar su salud mental, apoyándolos e invitándolos a buscar ayuda profesional de un experto en salud mental, cuando sientan que su trabajo, o cualquier otra circunstancia externa, los está afectando emocionalmente.

**Carolina Cabrera Pérez**

Representante del Campo Psicología de las Organizaciones y del Trabajo del Capítulo Valle y Suroccidente.

Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic

**Olga Elena Vallejo Calle**

Representante del Campo Psicología de las Organizaciones y del Trabajo del Capítulo Zona Norte.

Colegio Colombiano de Psicólogos - Colpsic

