

AREA TEMÁTICA: PSICOLOGÍA Y ERGONOMÍA

T-ECS-0027

IMPACTO DE FACTORES HUMANOS Y ORGANIZACIONALES EN TRABAJADORA CON TRASTORNO BIPOLAR

AUTORES: Valentina Vargas González¹

1. Universidad de Concepción, facultad de ciencias biológicas, departamento de ergonomía, Concepción, Chile.

Correspondencia : vargasg.valentina@gmail.com

Palabras claves: Ergonomía, Trastorno Bipolar, Factores organizacionales, Factores Humanos.

INTRODUCCIÓN

El trastorno bipolar es una enfermedad crónica mental grave que se caracteriza por fluctuaciones de ánimo entre dos polos opuestos (Ministerio de Salud, 2013).

Según la OMS, el trastorno bipolar ocupa el sexto lugar entre todos los trastornos médicos, transformándose así en una de las enfermedades mentales más grave, persistente y frecuente (Ministerio de Salud, 2013) (Martínez, Montalván, & Betancourt, 2019). Por ello, es que toma relevancia el diagnóstico temprano, dado que el trastorno limita la funcionalidad de la persona; implica una alta carga socioeconómica y está relacionada a una alta morbilidad y mortalidad si la enfermedad no es tratada (National Institute of Mental Health, 2019). Por ello, es considerada una de las enfermedades de mayor discapacidad (Martínez, Montalván, & Betancourt, 2019).

Laboralmente las personas con discapacidad tienen más probabilidades de estar desempleadas, y generalmente ganan menos cuando trabajan, siendo las tasas de empleo menores en los discapacitados que en los no discapacitados (Martínez, Montalván, & Betancourt, 2019). En particular las personas con discapacidad mental tienen menos posibilidades de encontrar empleo, versus otros tipos de discapacidades (Mascayano, Lips, & Moreno, 2013).

Existe evidencia de que un diagnóstico oportuno y un tratamiento adecuado, pueden ayudar a la persona a superar dichas dificultades y así llevar una vida funcional y productiva (Ministerio de Salud, 2013) (Martínez, Montalván, & Betancourt, 2019). Aquí radica la importancia de la ergonomía, ya que una alteración en la actividad y/o en la tarea, o en las condiciones internas y/o externas, traerán consigo un desequilibrio tanto para el trabajador como para la organización. Este desequilibrio puede ser positivo como negativo. Si existen alteraciones negativas en el estado interno del trabajador, se puede estar frente a: fatiga, desgaste, envejecimiento prematuro, patologías, etc.

Las organizaciones deben estar preparadas y dispuestas en otorgar condiciones de trabajo adecuadas a las capacidades del trabajador/a, es decir, dentro de un ambiente ergonómico. De lo contrario, el trastorno bipolar pasaría a ser una enfermedad agravada por el trabajo.

OBJETIVO

-Aplicar el modelo de análisis de actividad ejercida por una trabajadora con Trastorno Bipolar.

METODOLOGÍA

Se requiere el uso de modelos para mejorar el entendimiento del trabajo y la correlación con las enfermedades, accidentes y con el desempeño humano (Ministerio de Salud, 2013) (Martínez, Montalván, & Betancourt, 2019). Se cita el modelo

de Leplat para análisis de la actividad, el cual considera dos variantes de condiciones: condiciones internas y externas.

Para identificar el impacto que tienen los Factores Humanos y Organizacionales en el ámbito de salud mental, se usará el modelo de los cuadros de Leplat & Cuny (1974).

RESULTADOS

En el estudio mencionado, se aplicó el modelo de análisis de la actividad de Leplat. La particularidad del estudio es que la trabajadora padece Trastorno Bipolar, diagnosticada hace más de 5 años y con tratamiento constante.

Repasando los hallazgos del modelo de Leplat, al analizar la actividad y demandas del puesto, se determina que existen 3 tipos de carga mental: sensoria motora, cognitiva y psíquica, donde las repercusiones de dichas cargas en el trabajo dependen de su nivel.

La carga sensorio motora aparece por la ejecución de tareas repetitivas y monótonas la mayor parte del tiempo. En términos cognitivos, existen actividades que requieren estricta organización y prontitud en la entrega a jefatura, además de requerir interacción y concordancia con otras tareas y áreas de la empresa. El uso constante de softwares como Microsoft Excel y Power BI requieren la utilización del pensamiento y razonamiento para la creación y toma de decisiones.

Referido a lo psíquico, existen actividades que implican alta tensión, incertidumbre en la toma de decisiones importantes, falta o poco control en el ritmo de trabajo, así como en las tareas relacionadas con personas del mismo equipo u otras áreas de la empresa.

Es relevante mencionar en este punto el Trastorno Bipolar, que viene siendo un factor de riesgo al ser la trabajadora más susceptible ante estos estímulos externos. Por ende, la aparición y la intensidad de estas demandas mentales naturalmente induce una desestabilización de la patología.

Dentro de las condiciones externas de la actividad, hay factores organizacionales causantes de desequilibrio. En lo que se refiere a políticas

internas de la organización, no existen criterios objetivos para las negociaciones de sueldo y/o ascenso, lo que dificulta el proceso de solicitud.

En cuanto al estilo de liderazgo ejercido por jefatura, este se caracteriza por ser mixto: orientado a las personas y al cumplimiento de objetivos, lo cual tiene elementos positivos como negativos. Lo negativo es que la jefatura al ser muy orientada a los trabajadores, el rol de líder se torna a veces muy atrevido, cruzando límites de confianza entre lo laboral y personal. Por otro lado, hay ambigüedad o poca claridad al momento de solicitar nuevas tareas.

En lo que respecta a la organización del trabajo, los horarios de salida no siempre se respetan y la comunicación existe más allá del horario laboral, donde se debe participar activamente, si no, hay molestia y llamada de atención por parte de jefatura. Al ser modalidad remota de trabajo, los ámbitos trabajo y hogar no tienen delimitación.

Referente a condiciones internas, se tienen competencias técnicas adecuadas que le permiten ejercer sin problemas la tarea prescrita y actividad. Además, cuenta con recursos personales y rasgos de personalidad positivos, tales como la responsabilidad, trabajo en equipo, capacidad de liderazgo, trabajo metódico y ordenado, etc.

Un elemento adverso sería el rasgo de personalidad limítrofe y la patología presente, por lo cual la trabajadora debe recurrir a mecanismos de regulación para poder cumplir con la tarea prescrita, es decir, reorganizar la actividad. Sin embargo, con adecuado tratamiento (lo cual ya existe) y con los factores externos bajo control, la trabajadora puede cumplir con la actividad. Teniendo una variable controlada, queda analizar los factores organizacionales.

Ejemplo, respetar el cumplimiento de horarios y tiempos de pausa y recuperación, son elementos protectores. La claridad del rol del puesto de trabajo y comprensión de la actividad permiten un eficiente desarrollo de funciones, al igual que un apropiado estilo de liderazgo.

CONCLUSIÓN

Es ostensible la relevancia de los Factores Humanos y Organizacionales al momento de analizar un puesto de trabajo. La importancia del bienestar en el puesto de trabajo es transversal e importante para todos, sin embargo, en este estudio se plantea la particularidad de una trabajadora con trastorno bipolar, para exponer que, si bien todos los trabajadores pueden verse afectados ante inadecuados factores organizacionales, existen aquellos que, por una enfermedad mental de base, se ven más afectados y el impacto puede significar consecuencias más serias. Una persona con trastorno bipolar si puede trabajar y ser altamente funcional, y para ello es necesario que elementos propios de la organización se encuentren en equilibrio y existan condiciones de inclusión. Finalmente es responsabilidad de la organización adaptarse a las capacidades y limitaciones de las personas y no al revés.

REFERENCIAS

- Departamento de Ergonomía, Universidad de Concepción. (s.f.). *ERGONOMÍA COGNITIVA: Los Factores Humanos y Organizacionales en la Gestión de la Seguridad. Características generales del enfoque factores humanos.*
- Martínez, O., Montalván, O., & Betancourt, Y. (2019). Trastorno Bipolar. Consideraciones clínicas y epidemiológicas. *Revista Médica Electrónica*, 467-482.
- Mascayano, F., Lips, W., & Moreno, J. (2013). Estrategias de inserción laboral en población con discapacidad mental: una revisión. Valparaíso.
- Méda, D. (2007). ¿Qué sabemos sobre el trabajo? *Revista de Trabajo*.
- Organización Mundial de la Salud. (2011). Informe Mundial sobre la Discapacidad. Obtenido de https://www.who.int/disabilities/world_report/2011/summary_es.pdf?ua=1