

Una reflexión hacia adentro del poder judicial: la salud mental de los trabajadores y las trabajadoras

Por Lic. Adriana Tadeo Yezzi y Lic. Laura Andrea Gonzalez



Adriana Ruby Tadeo Yezzi

Lic. en Seguridad, Higiene y Control del Medio Ambiente Laboral (Universidad de Flores UFLO). Jefa de la Oficina de Mejora de las Relaciones Laborales y Salud Ocupacional - Departamento de Condiciones Laborales - MPD CABA. Capacitadora y coordinadora de sucesivos "Programas Anuales de Capacitación al Personal".



Laura Andrea González

Licenciada y Profesora en Sociología (UBA). Diplomada en Géneros, Política y Participación de la Universidad de General Sarmiento (UNGS). Se ha desempeñado como docente en diversos espacios de educación formal y en bachilleratos populares.

El presente artículo propone una primera aproximación a la problemática de la salud mental en el Poder Judicial, poniendo el foco en las condiciones laborales y los factores psicosociales que inciden en el bienestar de quienes integran el sistema, con el objetivo de promover la reflexión y el desarrollo de entornos de trabajo más saludables.

¿De qué hablamos cuando hablamos de la salud mental de los trabajadores y trabajadoras?

A la hora de ponernos a reflexionar sobre la salud mental en el servicio de justicia, que-remos detenernos en un aspecto fundamental y a menudo olvidado: los trabajadores y las trabajadoras judiciales, quienes con su labor cotidiana motorizan al poder judicial en su conjunto.

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define SALUD como *“un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”*. Si-guiendo esta definición, entendemos que el

concepto de salud comprende el bienestar integral de las personas, incluido el entorno familiar y comunitario en el cual están in-sertas. En dicho entramado la salud mental resulta un pilar fundamental y se manifiesta en todos los ámbitos de la vida, incluido el trabajo.

En principio, podemos afirmar que el hecho de tener un trabajo digno es una condición de posibilidad fundamental para el bienestar psíquico y emocional de cualquier trabaja-dor/a y su entorno familiar. Sin embargo, el trabajo puede también intervenir como causa o agravante de los problemas de salud men-tal.

Todas las personas tenemos derecho a te-ner un entorno laboral seguro y saludable en el que se protejan y promuevan la salud y el bienestar, tanto físico como mental. Los ám-bitos laborales inestables, con sobrecarga de tareas y/o con alta conflictividad interperso-nal constituyen factores de riesgo para la sa-lud mental.

Las interacciones que tienen lugar entre el mundo del trabajo y la salud mental (Mingote

et al., 2011) son un fenómeno complejo y nos encontramos trabajando en el análisis de situación dentro de nuestro ámbito.

Condiciones laborales y salud mental

En primer lugar, hay que considerar el gran impacto que tienen las condiciones de trabajo en la salud mental y el bienestar de las personas.

Toda situación de conflictividad o maltrato en el ámbito laboral va a tener consecuencias profundamente negativas en la salud emocional de los trabajadores y las trabajadoras. Asimismo, en el ámbito de la justicia local, es menester señalar que los equipos de trabajo que atienden al público y/o a consultantes están más expuestos a factores estresores específicos que pueden también tener un impacto negativo en su salud psíquica y su estado de ánimo.

La salud mental en la oficina

Al mismo tiempo, hay que tener en cuenta los diversos efectos que puede tener la afectación de salud mental en el desempeño laboral de la persona. Tanto la existencia de enfermedades o trastornos psiquiátricos y/o neurológicos como el consumo problemático de sustancias son situaciones que tienen un impacto directo en el entorno laboral de la persona (sean éstas preexistentes o no). Esto no necesariamente implica un deterioro en el desempeño laboral ni un empeoramiento del clima laboral, pero para que esto no suceda es necesario que se apliquen estrategias adecuadas y oportunas.

La prevención y el abordaje de los problemas de salud mental en el ámbito laboral no es tarea fácil puesto que se trata de un fenómeno complejo y multifactorial.

Salud ocupacional: factores psicosociales

Son habitualmente los factores psicosociales del trabajo los que se relacionan en ma-

yor medida con posibles problemas de salud mental. Estos factores comprenden aspectos del puesto de trabajo en sí y también del entorno laboral, entre los cuales podemos mencionar:

- a) el clima laboral
- b) las relaciones interpersonales con compañeros/as de oficina
- c) las relaciones interpersonales con jefes/as
- d) las tareas asignadas al trabajador/a
- e) la carga horaria y su flexibilidad
- f) las vulnerabilidades específicas de cada trabajador/a
- g) la existencia (o no) de adaptaciones y ajustes razonables para el personal con discapacidad y/o con algún padecimiento de salud mental.

Detección de los problemas de salud mental en el lugar de trabajo

Cada trabajador/a tiene características que le son propias: competencias, expectativas, valores, motivaciones, personalidad, etc. Estas particularidades son únicas, y condicionan no sólo el desempeño sino también el grado de satisfacción laboral, el nivel de estrés y la calidad de vida personal y laboral.

Las personas que atraviesan una situación de salud mental pueden experimentar cambios (bruscos o graduales) en su estado de ánimo y/o su comportamiento, los cuales constituyen signos de alerta. Por esta razón el ámbito laboral suele ser un lugar frecuente de detección de casos.

Algunos signos pueden ser:

- h) aumento del ausentismo laboral o de las ausencias no justificadas
- i) desgano o desmotivación súbita, sin causa aparente
- j) cambios en la personalidad, con expresiones de desvalorización o desesperanza
- k) disminución drástica en el rendimiento laboral

- l) incumplimiento de las tareas que habitualmente desarrollaba sin problemas
- m) conflictos interpersonales repentinos en el ámbito laboral
- n) irritabilidad excesiva y conductas hostiles en el trabajo
- o) falta de colaboración y evitación del contacto con compañeros/as, aislamiento del resto del grupo
- p) cambios en el aspecto físico y notorio deterioro en el autocuidado
- q) expresiones de preocupación por parte de pares y/o supervisores

destinados a los trabajadores y las trabajadoras del Ministerio Público de la Defensa, en los cuales se incluyen contenidos de gestión emocional, herramientas de afrontamiento ante situaciones de estrés, estrategias de comunicación no violenta y herramientas de tolerancia al malestar (entre otros contenidos).

En este sentido nos encontramos trabajando en pos de incorporar nuevas herramientas que permitan desplegar estrategias de prevención secundaria y terciaria. Compartiremos dichos avances en próximas entregas que estaremos publicando a lo largo del 2026 a través de diferentes canales.

Prevención de los problemas de salud mental en el trabajo y promoción de la salud integral de los trabajadores y trabajadoras

Para hacer posible un modelo orientado a la prevención y la promoción de la salud integral de los trabajadores y las trabajadoras se requiere del desarrollo de mecanismos interdisciplinarios que asimismo sean transversales a las distintas áreas.

Prevención en salud mental implica plantear pautas de actuación orientadas a reducir la incidencia, prevalencia y recurrencia de los trastornos mentales, evitando, retrasando o disminuyendo el impacto de la enfermedad en la persona afectada, el entorno laboral, sus familias y la sociedad.

El modelo de prevención de la enfermedad incluye tres perspectivas complementarias: la prevención primaria (prevención), secundaria (detección) y terciaria (intervención).

La **Prevención Primaria** está orientada a promover que los trabajadores y las trabajadoras adquieran un mayor conocimiento y sensibilización sobre las cuestiones que atañen a la salud mental en el mundo del trabajo, con el objetivo de reducir los factores causales de riesgo psico-social y a su vez potenciar los factores motivadores (formación continuada, carrera profesional, etc.).

Estas políticas de prevención de riesgos laborales las estamos llevando a cabo por medio de Programas Anuales de Capacitación