La gestión del estrés laboral

Un camino hacia el bienestar de las personas y de la productividad

David Delgado

Intro: El estrés y la evolución

- Acompañante privilegiado de nuestra existencia y factor determinante en nuestra evolución
- Evitar peligros, superar obstáculos y alcanzar metas
- Favorece la adaptación / inadaptación
- Presente en nuestra vida diaria
- Patente en el ambiente (físico, social, familiar, laboral)
- Palanca de la salud o la enfermedad

Capítulo 1

El estrés y su riesgo para nuestra salud

1. Etimología del término estrés

Latín: Stringere (provocar tensión)

S XV → "stress", "stresse", "strest", "strain" y "streisse"

Inglés: "Strain" (presión o tirantez ejercida por fuerzas sobre un cuerpo que producen tensión o deformación en el mismo)

1926, Selye → "Stress" (suma de cambios inespecíficos del organismo ante cualquier estímulo)

1996, Donalisio → Lenguaje científico universal

2. Definición del término estrés

- **Bernard**, 1867 ➔ Necesidad de la estabilidad del medio interno frente a los cambios externos, ADAPTACIÓN.
- **Cannon**, 1922 ➔ Homeostasia, procesos fisiológicos coordinados que mantienen estable el medio interno.
- **Selye**, 1956 ➔ Conjunto de fuerzas que regulan funciones que afrontan las amenazas al equilibrio del organismo vivo.
- **McGrath**, 1970 ➔ Desequilibrio percibido como amenazante entre la demanda y la capacidad de respuesta bajo condiciones en la que el fracaso ante la demanda posee importantes consecuencias percibidas .

- **Lazarus**, 1984 ➔ Resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquél como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar.

  (a) Estrés es la fuerza o el estímulo que actúa sobre el individuo y que da lugar a una respuesta de tensión.

  (b) Estrés es la respuesta fisiológica o psicológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental externo o interno.

  (c) Estrés es una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo.

- **OMS** ➔ Conjunto de reacciones fisiológicas, psicológicas y conductuales que preparan al organismo para la acción.

3. Diferenciación eustrés / distrés

Actualmente utilizamos la acepción más psicologizada y grave del término

ευ = bien, bueno Vs. **δισ = imperfección, dificultad**

+ Eustrés → Adecuada activación necesaria para culminar con éxito una prueba o situación complicada.

Adaptativo y estimulante, necesario para el desarrollo de la vida en bienestar.

− Distrés → Inadecuada, excesiva o desregulada activación psicofisiológica que conduce al fracaso.

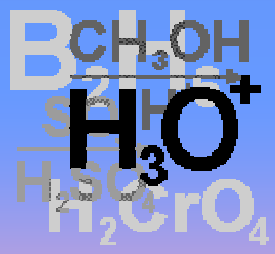
Dañino y desmoralizante, con resultados de sufrimiento y desgaste personal.

4. Concepto de estresor y su clasificación

Estímulo o situación que provoca una respuesta de estrés

BIOGÉNICOS

Producen cambios bioquímicos o eléctricos que disparan la respuesta de estrés.



PSICOSOCIALES

Pueden generar estrés por el significado que la persona les asigna.

5. La respuesta de estrés

Selye, 1936 Tiene su origen en el **S**índrome **G**eneral de **A**daptación **SGA**

" Conjunto de reacciones fisiológicas desencadenadas por cualquier exigencia ejercida sobre el organismo o por la incidencia de cualquier agente nocivo, llamado estresor "

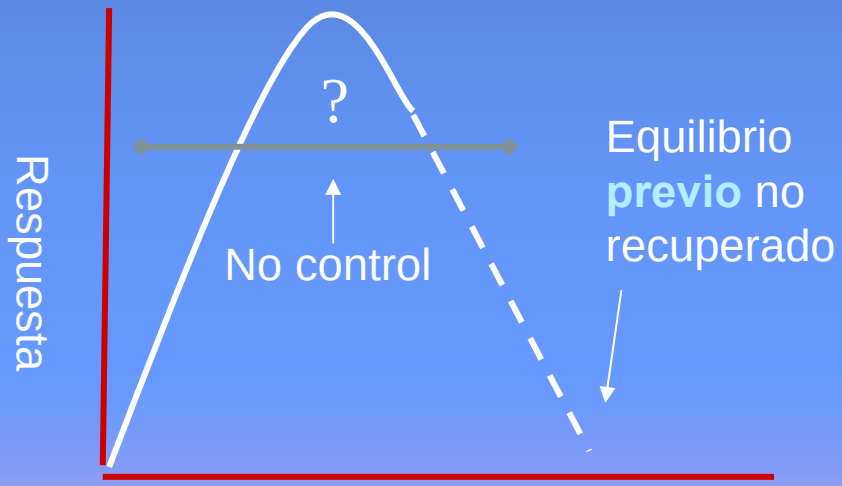
Labrador, 1996 ➔ " Respuesta automática del organismo ante cualquier CAMBIO ambiental, mediante la cual el nos preparamos para hacer frente a las demandas "

Su objetivo es prepararnos para un estado de **ALERTA TOTAL**, que será mantenido hasta que el estresor cese o se supere la situación.

5.1 La importancia del cambio

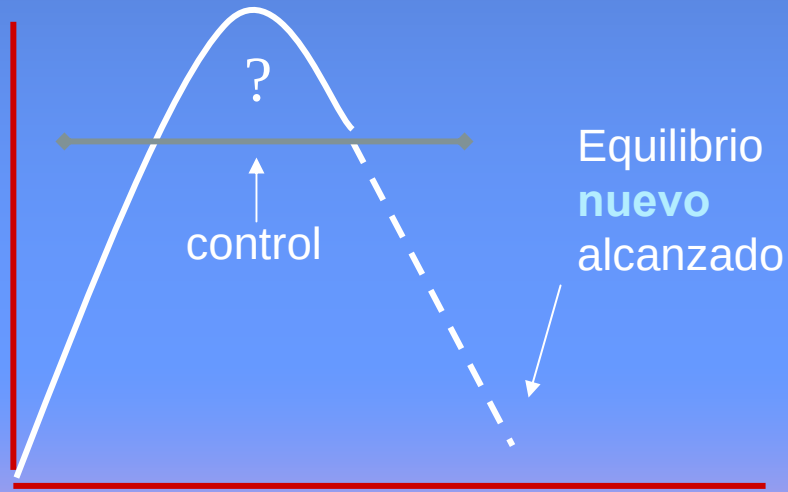
- **Incertidumbre** → Control y predecibilidad
- **Riesgo** → Afecta a nuestra estabilidad
- **Impotencia** → Favorece nuestras metas

Contrarrestar la desviación:



Retroalimentación **negativa**

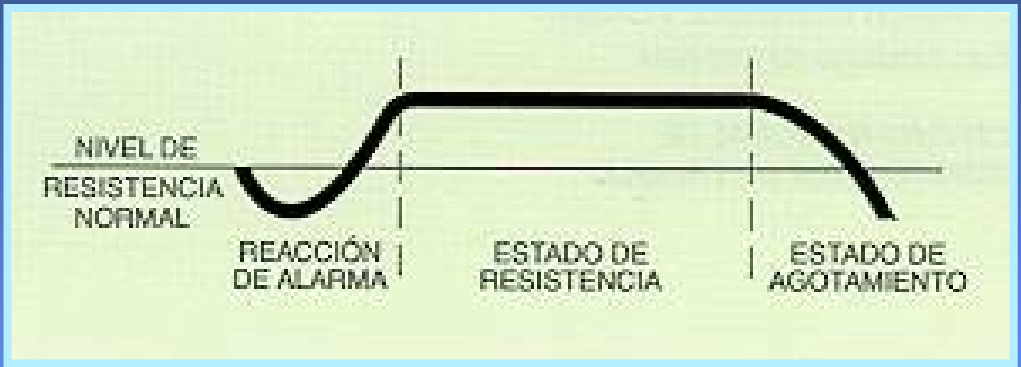
Amplificar la desviación:



Retroalimentación **positiva**

5.2 Fases de la respuesta de estrés

SÍNDROME GENERAL DE ADAPTACIÓN



FUENTE: NTP, INSHT.

1 DE ALARMA

2 DE ADAPTACIÓN

3 DE AGOTAMIENTO

El organismo, ante una situación de amenaza para su equilibrio:

- Se produce una respuesta fisiológica COMÚN e INESPECÍFICA, es decir, se producirá la misma reacción independientemente del factor causante.
- Se traduce en un conjunto de cambios y de reacciones biológicas y orgánicas de adaptación GENERAL (enfermedades y trastornos).

Fase de alarma

El organismo reacciona **automáticamente** preparándose para la respuesta, para la acción:

FIGHT **OR** *FLIGHT*

Se compone de una serie de reacciones **fisiológicas** siempre iguales, aunque de mayor a menor intensidad.

Se genera también una activación **psicológica**, aumentando la capacidad de atención y concentración.

Es de corta duración y no perjudicial para el organismo

Fase de resistencia o adaptación

¿ Deseamos el cambio ?

¿ Nos resistimos al cambio ?

El organismo intenta superar, adaptarse o afrontar la presencia de los factores que percibe como una amenaza.

Aparece cuando el organismo no tiene tiempo de recuperarse y continúa reaccionando para hacer frente a la situación

Fase de Agotamiento

La agresión **se repite** con frecuencia o es de **larga duración** y los recursos de la persona para conseguir un nivel de adaptación **no son suficientes**.

La energía de adaptación es limitada y pueden superarse las capacidades de resistencia del organismo.

Entra en una fase de agotamiento (Síndrome de Agotamiento Vital), con aparición de alteraciones psicosomáticas y somatopsíquicas.

Conduce invariablemente a provocar trastornos funcionales y la aparición de enfermedades de adaptación

5.3 La respuesta de nuestro organismo

A) Respuesta fisiológica

B) Respuesta psíquica

C) Respuesta biológica

A) La respuesta fisiológica

Mecanismo de defensa **VITAL** y necesario para la adaptación y la supervivencia de **TODAS** las especies

Bernard *" que todas ellas deben poder mantener el **equilibrio** de su medio interno aunque se modifiquen las condiciones del medio externo para poder **sobrevivir** "*

Selye *"conjunto de **fuerzas** que regulan funciones que afrontan las amenazas para el equilibrio del organismo vivo"*

Cannon, propuso **homeostasis** para designar *los **procesos fisiológicos** coordinados que mantienen constante el medio interno*.

<<Las teorías sobre el estrés, lanzadas por Walter Cannon y Hans Selye, se han convertido hoy en día en evidencia científica>>

Dr. Mc Ewen *“ Una mínima alteración de alguno de ellos produce efectos que son incompatibles con la conservación de la misma “*

Neurocientífico de la *Rockefeller University* especializado en el efecto de receptores para glucocorticoides y sus efectos en el cerebro.

En 1998 publicó una revisión en la revista *New England Journal of Medicine* que sienta las bases sobre las consecuencias de vivir bajo estrés.

La relación Homeostasis - Alostasis

Alostasis ➔ La habilidad de alcanzar otra vez la estabilidad a través de situaciones de cambio.

" nivel de actividad requerido por el organismo para mantener la estabilidad en ambientes constantemente cambiantes "

Homeostasis	⟺	Alostasis
• Pocos efectores		• Efectores multidireccional / sistémicos
• Rango rígido de variabilidad		• Rango amplio de variabilidad
• Críticos para la supervivencia		• Conduce a la adaptación / patología
• Ph, Osmolaridad, Presión O_2, Tº		• Hormonas, Glucocorticoides, AA, ...

Funcionamiento de la respuesta

Implica la activación del Sistema Nervioso Vegetativo (SNV) y del Eje Hipofisosuprarrenal (HSP):

SNV ➔ Regula el funcionamiento de los órganos internos y controla algunas de sus funciones de manera involuntaria e inconsciente.

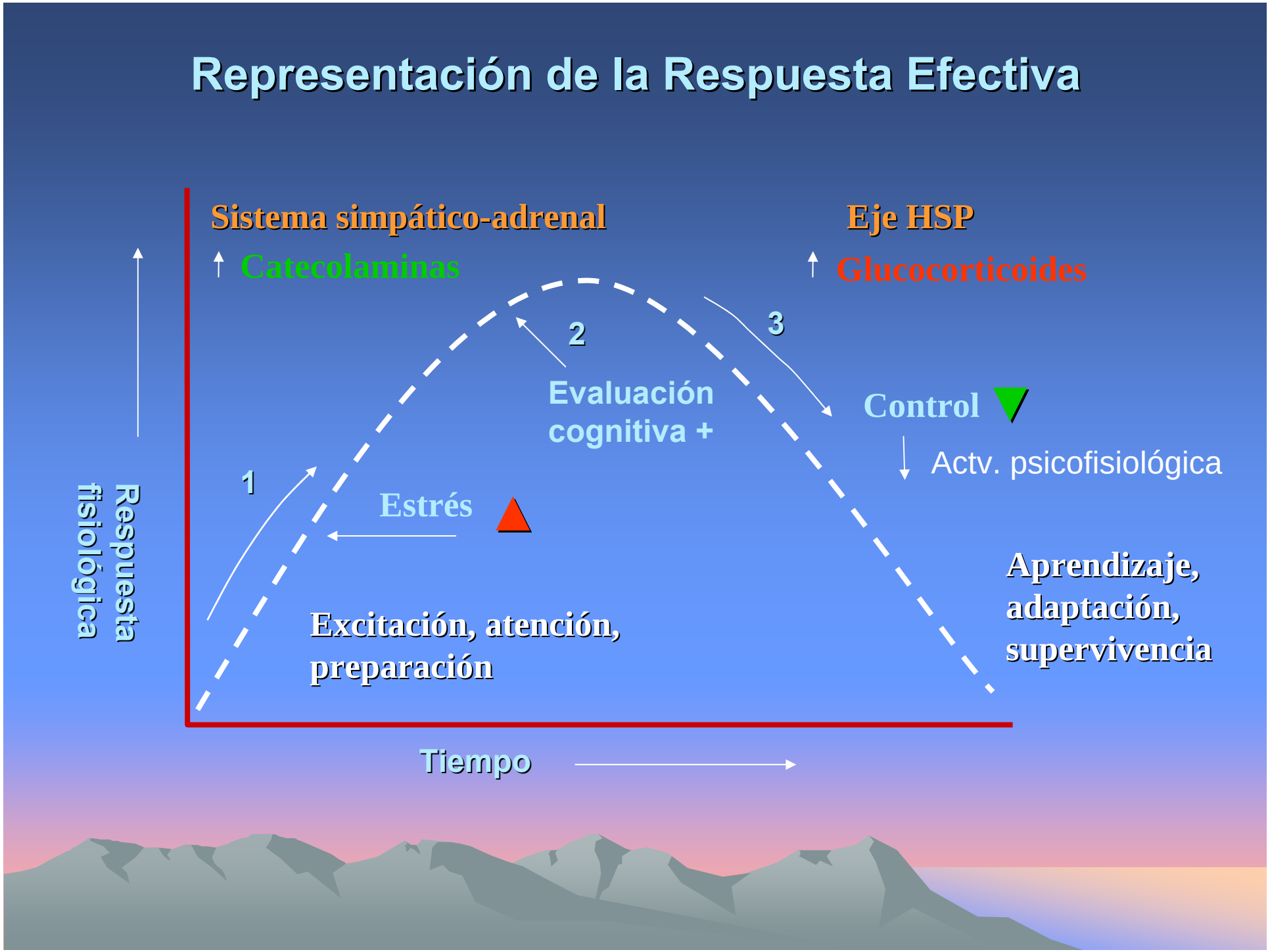
Primero el organismo responde mediante la vía de respuesta autonómica

HSP ➔ Actúa de enlace entre el sistema endocrino y el sistema nervioso.

A continuación, responde mediante la vía de respuesta neuroendócrina

Ambos sistemas excitan, inhiben o regulan la actividad de los órganos para mantener el equilibrio interno.

Representación de la Respuesta Efectiva



La Respuesta Inefectiva = Carga Alostática

Cuando el sistema es forzado a adaptarse a situaciones adversas, se encuentra hiperactivo, pierde su regulación y se produce la **carga alostática.**

El estado alostático → *"la hiperactividad desregulada de mediadores de la alostasis"*

Las respuestas del organismo para adaptarse al cambio se dan crónicamente, acumulando desgaste y causando la desregulación de múltiples sistemas fisiológicos:

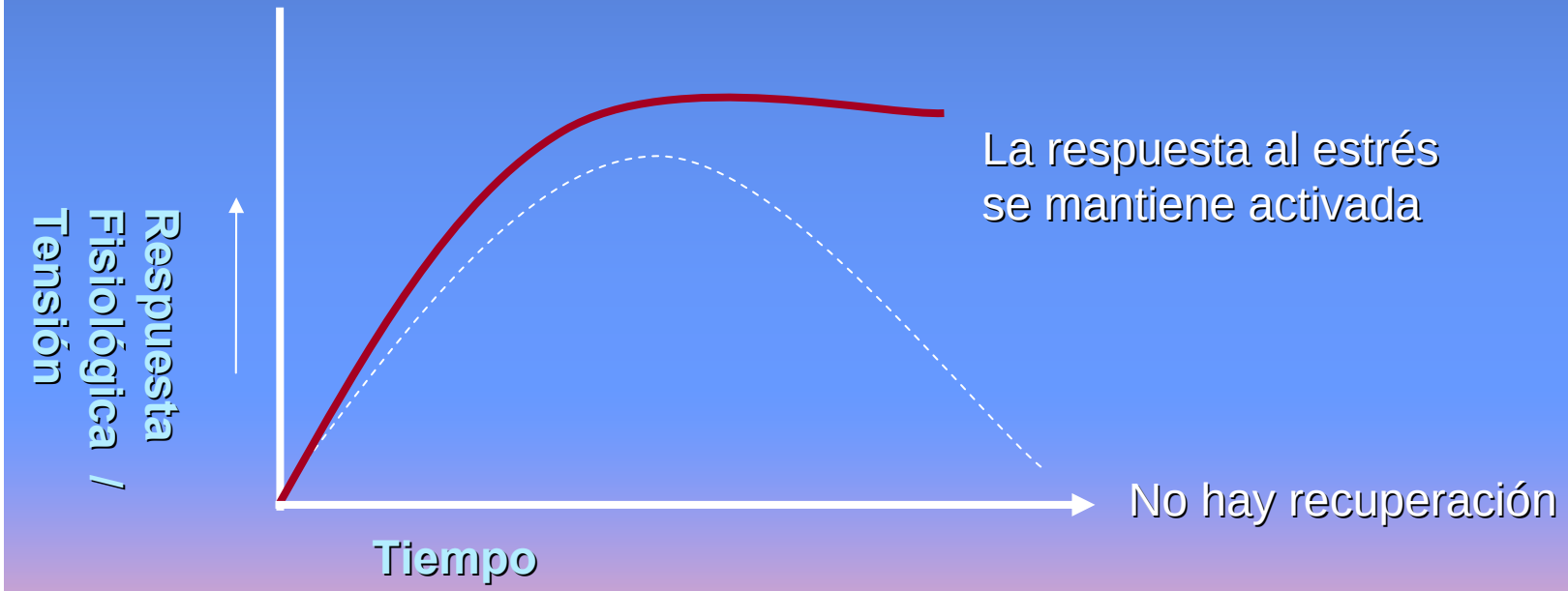
"**Precio**" que paga el organismo por la hiperactividad constante y no regulada

"**Costo acumulativo**" de la adaptación, que se paga a lo largo de la vida

Situación A

Respuesta prolongada

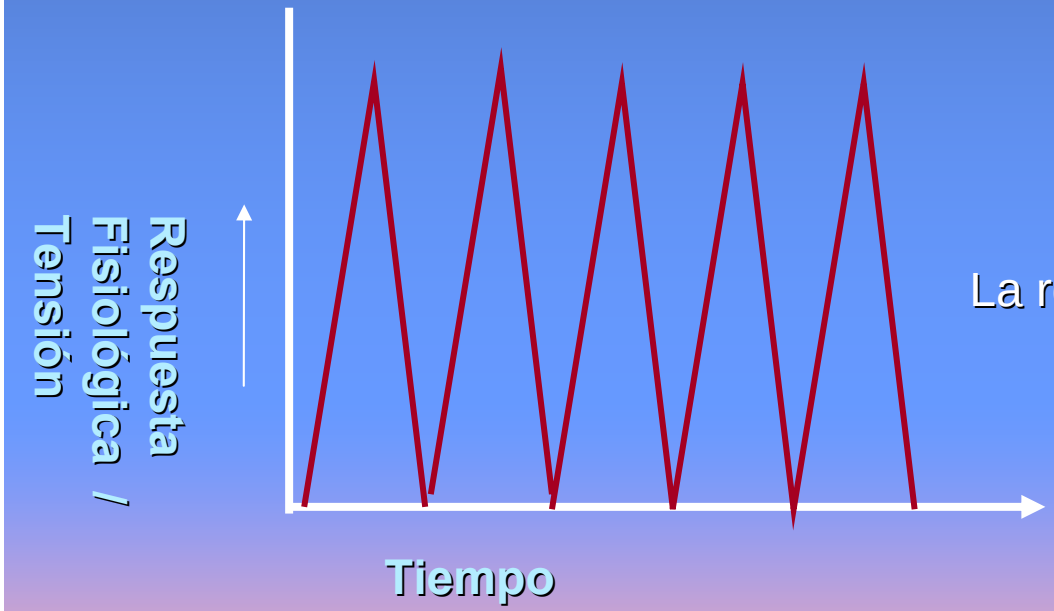
- Hiperactiva
- No contraregulada o frenada
- Agotadora y de alto riesgo
- Resultado psicopatológico a L/p



Situación B

Respuesta repetida

- Repetitiva
- Incesante
- Consumo continuo de energía
- Agotadora

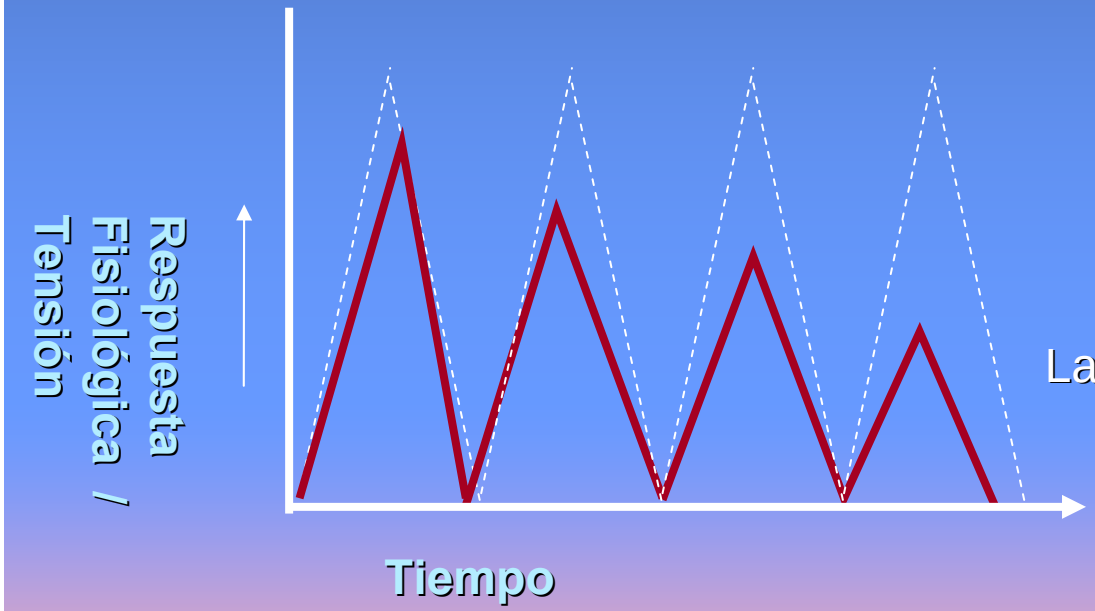


La respuesta se repite incesantemente

Situación C

Respuesta no adaptada

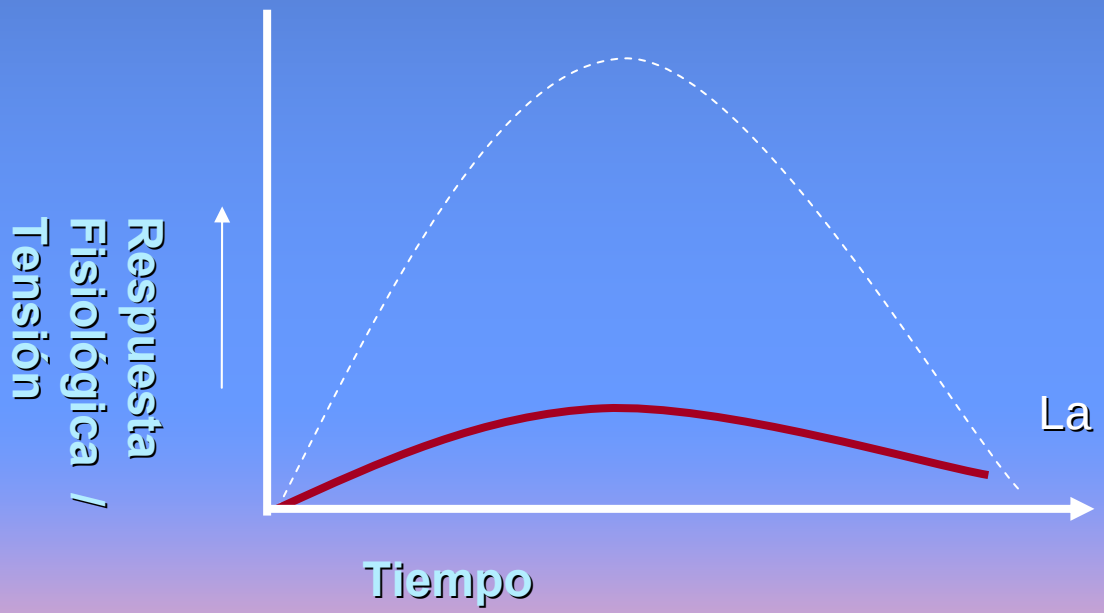
- Enfrentamiento repetitivo a la situación
- Recursos insuficientes
- Supera nuestros limites o capacidades



Situación D

Respuesta inadecuada

- No podemos responder eficientemente
- No aprovechamos los recursos
- Funcionamiento deficiente de sistemas
- Actividad compensatoria de otros



B) La respuesta psíquica

La respuesta fisiológica está condicionada por la evaluación cognitiva:

La **evaluación cognitiva**, a través de una especie de trabajo en red, genera respuestas condicionadas por las diferencias individuales dadas por:

- Patrimonio genético (resistencia inmunológica, discapacidad) y salud
- Experiencias durante el desarrollo (traumas, sucesos, abusos, conflictos)
- Patrones de respuesta, el aprendizaje, hábitos, estilo de vida, adicciones

Los patrones de conducta y el estrés

La manera de reaccionar previa cognición, está ligada al grado de vulnerabilidad psicofisiológica y al perfil psicológico de la persona:

1. Unos consideran importantes unas cosas que para otros resultan irrelevantes
2. Ante una misma situación no todo el mundo recoge la misma información
3. La relevancia de la situación en cuanto a cómo afecta al futuro e intereses
4. La valoración inadecuada de las capacidades / recursos de respuesta
5. Pero todos ellos están ligados al patrón de conducta:

reúne rasgos de personalidad, actitudes, creencias, conductas manifiestas y una determinada activación psicofisiológica

Esta activación depende de la vía de respuesta elegida

- Autonómica → Patrón A
- o
- Neuroendócrina → Patrón C

Patrón B

Sujetos tipo A → Respuesta excesiva

Hiperactivo, tenso, impulsivo, impaciente, competitivo y perfeccionista.

Sujetos tipo B → Respuesta adecuada

Tranquilo, confiado, creativo, extrovertido, cooperador, positivo, sociable y abierto a la emoción.

Sujetos tipo C → Respuesta desregulada

Obsesivo, introvertido, pasivo, conformista, sumiso y resignado.

A y C ➔ Situaciones - que originan trastornos en nuestro organismo

B ➔ Situaciones + que facilitan la adaptación y fortalecen nuestra salud

Las respuestas conductuales necesarias para el ajuste, que intervienen en la **alostasis,** son beneficiosas a corto plazo pero resultan dañinas a largo plazo.

conductas riesgosas

Vs

conductas de autoprotección

antisociales de agresión y hostilidad

sociales de cooperación y conciliación

C) La respuesta biológica

Provoca cambios cardiovasculares, musculares, energéticos, plaquetarios e inmunológicos, preparándonos para la lucha, que no siempre se produce.

Fase de tensión inicial → Activación general y común, en la que las alteraciones son fácilmente remisibles.

Fase de tensión crónica → Los síntomas son permanentes hasta agotarnos, desencadenando la enfermedad.

Carga alostática

En las dos se producen cambios a nivel **físico** y **psíquico** (conductual, anímico, emocional).

Síntomas de la fase de tensión inicial / normal

Fisiológicos

- Aumento de la presión arterial y el ritmo cardíaco
- Constricción de vasos sanguíneos de la periferia
- Coagulación de la sangre
- Aumento en la actividad cerebral y fuerza muscular
- Sudoración excesiva

Reflejos nerviosos

- Morderse las uñas
- Apretar las mandíbulas
- Tamborilear con los dedos y apretar los puños
- Tocarse la cara y el cabello
- Agitar las piernas y mirar hacia todos lados

Trastornos fisiológicos de la fase de tensión crónica

Sistema respiratorio	Hiperventilación, asma y tos.
Sistema cardiovascular	Infarto, hipertensión, taquicardia y arteriosclerosis.
Sistema inmunológico	Desarrollo de cáncer y enfermedad infecciosa, enfermedades autoinmunes e inflamatorias por inhibición.
Sistema endocrino	Hipertiroidismo e hipotiroidismo.
Sistema digestivo	Diarreas, estreñimiento y vómitos.
Dermatológicos	Dermatitis, caída del cabello, urticaria y rubor facial.
Neurológicos	Cefaleas, tics nerviosos, migrañas y jaquecas. En el cerebro (atrofia, muerte neuronal).
Sexuales	Impotencia, eyaculación precoz y alteración de la libido.
Energéticos	Síndrome de agotamiento vital (fatiga) Aumento del colesterol y obesidad visceral
Aumento de glucemia	Riesgo grave para personas diabéticas.

Trastornos psicológicos de la fase de tensión crónica

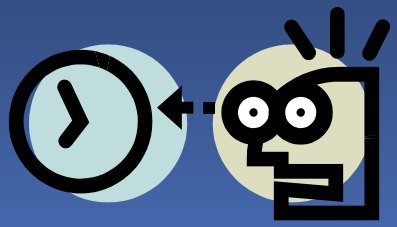
La patología psicológica adquiere una mayor gravedad debido a que su origen es más complejo y abstracto que el de la patología biológica.

Sistema motor → Temblores, hablar rápido, tartamudeo, voz entrecortada, conductas impulsivas, risas nerviosa, etc.

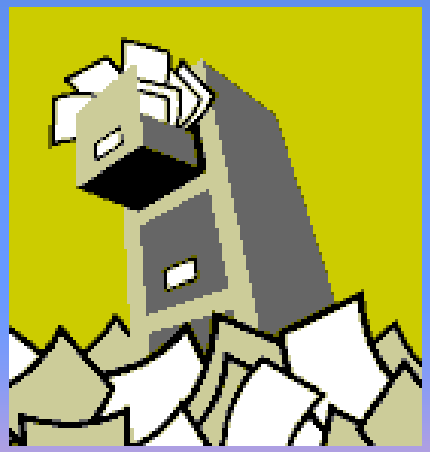
Ansiedad, miedo, hostilidad, desánimo, impaciencia, tristeza, irritabilidad, depresión, explosiones emocionales, frustración, trastornos de la personalidad...

Sistema cognitivo → Insomnio, preocupación, indecisión,, desorientación, olvidos, incertidumbre, ambigüedad del análisis de la situación, falta de control y concentración, etc.

Fatiga Mental



Capítulo 2



El estrés laboral y los riesgos psicosociales

1. El estrés en el mundo competitivo actual

El progreso de las empresas está muy influenciado por las condiciones del entorno. Exige tener en cuenta factores previsibles y cambiantes:

- La globalización de las economías ➔ Nuevos mercados y oportunidades de expansión.
- La demanda de los clientes ➔ Nuevas modas, tendencias y gustos.
- La innovación y el cambio tecnológico ➔ Nuevos enfoques y sistemas de trabajo.
- La naturaleza de la competencia ➔ Aparición de nuevas empresas competitivas.

El mercado requiere de empresas competitivas, con **capacidad de responder** desarrollando estrategias que les permitan alcanzar la máxima eficacia.

La gestión de los RRHH es una de las estrategias clave para la competitividad.

Indispensable para lograr objetivos encaminados a alcanzar la mayor productividad y el Bº económico y social.

El factor humano y la Gestión de la prevención

Generar y mantener altos niveles de motivación, facilita un ambiente laboral propicio para la consecución de los objetivos de la organización.

En el logro de la competitividad, debe ponerse especial énfasis en los **RRHH** y en la **PRL** dando respuesta a dos exigencias:

- Favorecer la salud global de los trabajadores
- Mejorar la eficiencia económica de la organización productiva

La participación y el compromiso de los trabajadores genera un clima de confianza que facilita el objetivo de la calidad y la productividad.

Con ello conseguimos que los trabajadores aprecien que el triunfo de la organización no se pretende a su costa, sino con ellos.

2. El estrés laboral u ocupacional

Estudios realizados por la **AESS** y el **INSHT** han demostrado que existen claras conexiones entre trabajo y estrés.

Comisión UE ➔ *" Conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo "*

LA ENFERMEDAD DEL SIGLO XXI

OIT ➔ *" Esta **enfermedad** es un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad, al afectar la salud física y mental de los trabajadores "*

3. El estrés y los riesgos psicosociales

G. Villalobos, 1999. ➔ *" Toda condición que experimenta el hombre al relacionarse con su medio y con la sociedad. Constituye un riesgo cuando se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno"*

Los factores psicosociales contribuyen a causar y agravar el estrés e influir en los resultados de las medidas de curación y rehabilitación:

Informe del Comité Mixto OIT / OMS

" interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de su organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo ",

" todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento en el trabajo ".

4. Tipos de estrés y estresores laborales

Existen dos tipos de estrés laboral: el **episódico y** el **crónico**, se pueden presentar cuando el trabajador se encuentra sometido a:

Situaciones que dependen de los factores de riesgo que las generan, son los denominados **estresores psicosociales**:

- Estresores del ambiente físico
- Estresores del puesto y contenido del trabajo o la tarea
- Estresores organizacionales
- Estresores organizacionales relacionales (interpersonales)
- Estresores relacionados con la persona (extraorganizacionales)

4.1 Estresores del ambiente físico

-**La iluminación** ➔ No es lo mismo trabajar en turno nocturno que en el diurno.

-**El ruido** ➔ Trabajar con alarmas o ruidos continuamente, puede afectar no sólo al oído, sino al desempeño del trabajo: satisfacción, productividad, etc .

-**Ambientes contaminados** ➔ La percepción de los riesgos, puede producir mayor ansiedad en el profesional, repercutiendo en el rendimiento y en el bienestar psicológico.

-**La temperatura** ➔ A veces trabajar en un ambiente caluroso / frío genera un tremendo disconfort. (estrés térmico).

- **Vibraciones o exposición a productos tóxicos, condiciones de higiene, radiaciones, exponibilidad, etc.**

4.2 Estresores del puesto y contenido del trabajo

Trabajo repetitivo: El trabajador se convierte en autómata y le provoca fatiga y monotonía en el trabajo, muy relacionado con los accidentes.

Ritmo de trabajo: El tiempo de realización del trabajo con poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo.

Ambigüedad del Rol: Falta de claridad en las funciones desempeñadas por el trabajador, dada por la no identificación del alcance y los límites del cargo.

Identificación del producto: Falta de claridad en la importancia de su trabajo para el producto final o en las actividades de la empresa.

Responsabilidad elevada: Grado de implicación del trabajador en relación con las personas, el producto y el equipo de trabajo.

Innovación tecnológica: Percibida como amenazante debido a la falta de control por los trabajadores que delata una falta de apoyo para su aprendizaje.

Sobrecarga y falta de trabajo: Lo ideal es el equilibrio entre las exigencias de la organización y la capacidad de los integrantes.

Promoción y desarrollo profesional: Las aspiraciones no se corresponden con la realidad por falta de valoración de méritos.

Horas extras: Realizar una jornada más larga que la establecida.

La carga mental de trabajo: Grado de movilización de energía y capacidad mental que el profesional pone en juego para desempeñar la tarea.

4.3 Estresores de la organización

Cambios en la organización: Cambios que supongan por parte del trabajador un gran esfuerzo adaptativo que no es facilitado por la empresa.

Gestión de Personal: Malas estrategias de gestión de los RRHH en la empresa.

Formación: Falta de entrenamiento o de aclimatación previo al desempeño de una determinada tarea.

Conflicto de rol: Resistencia a hacer algo que se le pide, porque difiere de sus valores o considera que no es tarea suya.

Políticas de ascensos y desarrollo: Falta de estrategias que garanticen la promoción profesional dentro de la empresa.

Estabilidad laboral: Las garantías de permanencia en la empresa.

Insuficiente remuneración

Clima de la organización: Atmósfera particular propia condicionada por su esquema productivo, puede ser tensa, relajada, cordial o no, etc.

Estilos gerenciales: Estructuras de mando rígidas e impersonales, con alta supervisión que imposibilitan participar en las decisiones.

Falta de participación: Se restringe o no se facilita la iniciativa, la toma de decisiones o la consulta a los trabajadores.

Metas no racionales: Metas inalcanzables en los tiempos prefijados para ello.

4.4 Estresores relacionales de la organización

El problema deriva de las relaciones y grupos que se establecen en el trabajo tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo.

Los riesgos derivados de las relaciones dependerán de:

1) **La comunicación formal e informal**: Favorecen los contactos, reducen el aislamiento del trabajador o permiten la ejecución normal del trabajo.

2) **Las relaciones basadas en conductas de hostigamiento o acoso moral**: Implican una comunicación hostil y amoral, de manera sistemática.

3) **Sentimiento de pertenencia**: Falta de pertenencia que se traduce en una falta de interés en el trabajo y una mera identificación con la organización.

4) **Sentimiento de cohesión y conflicto grupal**: Falta de apoyo por parte de los compañeros o la directiva y círculos de poder de la empresa.

4.5 Estresores relacionados con la persona

Se plantean fuera del ámbito de la empresa y comprenden los factores familiares, políticos, sociales y económicos que inciden sobre el individuo.

Estarán condicionados a las características de cada persona ➔ Personalidad, introversión, condición física, aspiraciones, formación y conocimientos adquiridos.

La incidencia de los factores laborales es mayor que la de los familiares; la relación entre el ámbito laboral, el familiar y el social es evidente.

1. **Procesos relacionados con el rol**: Resulta incompatible el desempeño del rol laboral y el familiar.
2. **Procesos de desbordamiento**: Experiencias y cambios producidos que desbordan el ámbito familiar y alcanzan el laboral y a la inversa.
3. **Procesos de socialización**: Valores, actitudes y habilidades adquiridos en la familia influyen en los comportamientos y actitudes de las personas en el trabajo y viceversa.

5. La acción preventiva sobre la persona

Una acción eficaz será dotar al trabajador de **tácticas de afrontamiento** de estrés, así como de **técnicas o actividades de transformación** de distrés en eustrés (activas o pasivas).

EUSTRESORES ➔ "Variables personales y/o ambientales - pasiva o activamente buscadas - que refuerzan el bienestar psicofísico del sujeto y sus defensas ante las situaciones de desajuste ".

EXT

Act: Actividades diversas practicadas de forma empática y no competitiva. Actv. de transformación + (resolución de conflictos, reforzamiento, afrontamiento).

Pas: Relajación psicofísica (Jacobson y S., meditación, relajación).

INT

Act: Fuerzas salutogénicas de la persona (personalidad resistente, tolerancia, sentido de la coherencia, autoestima, autoeficacia), que mejoran la adaptación.

Pas: Terapias farmacológicas (controlan o inhiben reacciones fisiológicas).

6. La acción preventiva en la organización

La acción deberá ser ejercida de manera **individual y colectiva**, mediante un plan de acción preventivo global integrado (personal-ambiente-empresa).

Aspectos a tener en cuenta

- Controles médicos.
- Capacitación del personal.
- Establecer prioridades a niveles organizacionales.
- Concienciación de los peligros de la sobreestimulación e infraestimulación laboral y la incidencia de los turnos rotativos.

Los programas de prevención y control del estrés laboral deben partir de una evaluación multidimensional del proceso(factores personales, interpersonales y organizacionales que intervienen en la generación del estrés laboral).

El estudio del estrés laboral requiere el diálogo social y el conocimiento (investigación) del funcionamiento del estrés, así como sus consecuencias para la salud e instrumentos para su prevención.

Los **instrumentos de evaluación** que resultan más útiles son:

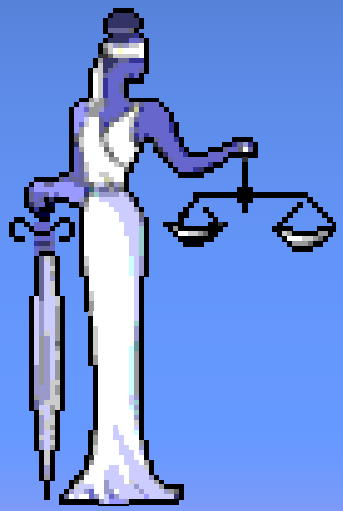
Listas de control: Evalúan contenido y organización del trabajo, las relaciones sociales y condiciones de trabajo y empleo.

Indicadores bioquímicos: Miden de las respuestas fisiológicas (orina, saliva).

Cuestionarios: Sobre problemas de salud ocasionados por el estrés.

Sistemas de registro: Evalúan el absentismo o la incapacidad laboral.

Capítulo 3



El estrés laboral en la normativa comunitaria

1. Legislación aplicable en materia de PRL

El **Consejo de la UE** adoptó en 1989 la **DM 89/391/CEE** relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y salud laboral.

España como Estado miembro adoptó la **DM** a través de la **Ley de PRL 31/1995**, debido al compromiso de **armonización** de políticas en materia de SS laboral adoptado en el **Acta Única**.

El objetivo es preservar y promover la mejora de la Seguridad y Salud en el trabajo,

Evitar los trastornos y la Enfermedad Profesional: producida debido a un riesgo derivado del trabajo.

2. Obligaciones para el Empresario

DM 89/391/CEE ! A TODOS LOS RIESGOS !

Garantizar y preservar la SS de TODOS los trabajadores en el entorno laboral.
Actualizarse de los progresos técnicos y científicos sobre el diseño de puestos.
Así como de los nuevos riesgos y medidas de protección para la SS en el trabajo.
Adaptar el trabajo a la persona.

LPRL 31/1995 ! COLECTIVA e INDIVIDUAL !

Elegir equipos y métodos de trabajo ADECUADOS al trabajador.
Planificar la prevención buscando un conjunto coherente que integre en ella:
La técnica, la organización, las condiciones de trabajo y las relaciones sociales.

¿ Cual es el problema ?

En **España** todavía no es posible luchar contra el estrés:

- La LGSS tipifica las EP según la clase de riesgo o actividad que las producen,
- No existe ninguna enfermedad profesional producida por riesgos psicosociales.

Actualmente sólo están reconocidas las producidas por agentes químicos, biológicos o físicos, así como enfermedades infecciosas, parasitarias o sistémicas.

En septiembre de 2003, el **Consejo** adoptó una nueva **Recomendación 2003/670/CEE** relativa a la lista europea de **Enfermedades Profesionales**:

El progreso ha revelado nuevas **EP**, así como técnicas para su prevención, e insta a los Estados a la investigación e intercambio de información con la **AESS**

En particular a los trastornos de carácter *PSICOSOCIAL*

3. El Convenio de Hostelería de las IB

En su **Art. 28** hace referencia a la gestión de **PRL** y establece derechos y obligaciones tanto para el empresario como para los trabajadores:

Empresario

- Garantizar su salud y seguridad en el trabajo
- Adoptar medidas preventivas necesarias
- Vigilancia periódica de la salud
- Condiciones de trabajo (alojamiento, manutención y aseo)

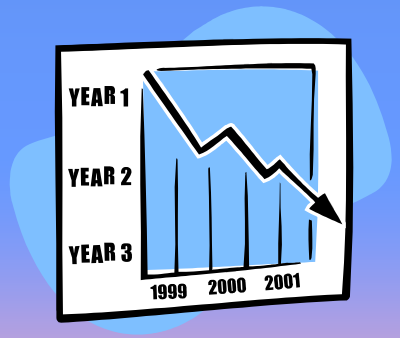
Trabajadores

- Observar y cumplir la LPRL
- Adoptar las medidas propuestas
- Normas higiénico-sanitarias en el trabajo
- Consulta y participación para la evaluación de riegos
- Formación e información sobre los riesgos

Creación de un órgano paritario que fomente la investigación, desarrollo y promoción de acciones para la mejora de la salud y seguridad laboral

Capítulo 4

Las consecuencias del estrés laboral



1. El daño producido por el estrés laboral

Son evaluables en la salud de las personas, las empresas y la economía:

Estrés organizacional → El impacto causado por el estrés en las empresas y se traduce en:

Accidentes y Enfermedades P → Bajo rendimiento y descenso de la productividad.

Bajas y Ausencias → Contratación no prevista y cambios en los objetivos.

Comunicación ineficiente → Crea conflictos sociales y daña la estabilidad del equipo.

Detrimento del producto final → Mala imagen corporativa, pérdida de clientes.

Aumento costes → Sanciones económicas y pérdidas generales.

2. Análisis de los efectos del estrés

En **España** es difícil cuantificar el impacto económico debido a la **escasa** y **poco fiable** información de la que disponemos:

- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales MTAS
- Instituto Nacional para la seguridad e Higiene en el Trabajo INSHT
- Organizaciones Sindicales (UGT, CCOO)
- Agentes sociales y entidades técnicas de investigación

Para dar una visión más amplia y transparente debemos acudir a los estudios e investigaciones realizadas por instituciones europeas:

La Agencia Europea para la SS, la OIT o la OMS, organizaciones relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo

Estudios y encuestas realizadas

Fundación Europea para La Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo 96-00

- 28 % tiene problemas de estrés
- 50-60 % de bajas están vinculadas al estrés

OMS, 2001 ➔

- Factor determinante de trastornos depresivos
- 4ª causa de las enfermedades en todo el mundo
- En el 2020 2ª causa, seguida cardiopatía isquémica

OIT, 2001 ➔

- El coste representa 3 % del PIB de la UE
- **Coste Anual** ➔ **20.000 mill €**

Eurostat, La situación social en la Unión Europea 2002 ➔

España es el 4º país europeo con más accidentes, 115 siniestros por cada 100.000 trabajadores. La europea es de 90 accidentes.

3. La hostelería balear

El **Convenio de Hostelería** cumple con las exigencias de la **LPRL** en materia de protección de la salud de los trabajadores. A pesar de ello:

Institut de Salut Laboral
(Boletín de Salud Laboral)

Sector de mayor siniestralidad:
De 28.808 Accts, el 57,4 %

Hostelería:

Leve ➔ 52,89 %
Grave / Muy G. ➔ 0,73 %
Mortales ➔ 0,01 %

FECOHT (siniestralidad 94-02)

Sectores + ↑: Islas 10,51 % / Estado 43,59 %

Tasa + ↑ del sector: 48,56 %, superior a la estatal.

30,06 % Sobreesfuerzo y 27,19 % Caída y golpes.

¿A que es debida la siniestralidad?

Estas cifras no reflejan la realidad, sino unas malas condiciones de trabajo derivadas de un sector inadaptado y opaco.

Índices de calidad, jornada partida, escasa posibilidad de promoción, poca estabilidad contractual, horas extras no remuneradas, sobrecarga física y mental, la estacionalidad y la gran inversión en capital humano.

Además, el **Registro de Siniestralidad** está sobredesproporcionado debido a que se utiliza como un cajón desastre.

Falta de control del empresario / representantes en Salud Laboral

Desconocimiento o Inadecuación de las empresas de la ley PRL

No existe Planificación de la prevención (SGPRL)

Misión y Visión empresarial arcaicas ➔ Meramente económica " Max B "

Conclusiones