



# SALUD Y ACIERTO

## BOLETÍN DE SALUD LABORAL DE MCLMEX

Boletín N° 9

### ESTRÉS OCUPACIONAL

En todos los manuales lo vamos a encontrar como "estrés laboral". Sin embargo, dado que esta enfermedad deriva directamente de riesgos psicosociales asociados, como ya hemos visto, a horarios inadecuados, jornadas o responsabilidades excesivas, problemas de relaciones y/o comunicación con las personas y en general todo lo derivado de una mala gestión del trabajo, es obligado que hablemos de estrés ocupacional, es decir, el que se origina por todo el trabajo diario, asalariado o no.

El estrés se define como un "estado de cansancio mental provocado por la exigencia de un rendimiento muy superior al normal"

En el entorno laboral se genera debido a una situación en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas. El estrés laboral es la respuesta, física y emocional, a un desequilibrio entre las exigencias percibidas y las capacidades de un individuo para hacer frente a esas exigencias. Según datos de Eurostat, el estrés es el segundo problema de salud más frecuente entre las personas trabajadoras después de los trastornos musculoesqueléticos.

El estrés ocupacional es producto de la interacción entre múltiples factores de riesgo, incluyendo aquellos que provienen del ambiente físico, trastornos de origen biológico, el contenido y organización del trabajo y otros

factores psicosociales, tanto laborales como extra laborales. Como seres humanos que somos, lo que nos afecta de forma física o emocional, influye con el tiempo en nuestro estado de salud.

Es relativamente fácil determinar si nos produce estrés una determinada tarea, pero no es tan sencillo cuando se produce por una suma de factores, a veces ajenos al trabajo, que se van acumulando con el tiempo

De hecho, una de las principales causas del estrés laboral viene determinada por un exceso de problemas en el entorno familiar. Las personas trabajadoras que además tienen responsabilidades de cuidados son más propensas a desarrollar problemas de salud debido a la responsabilidad que ello conlleva y la falta de medios, económicos o humanos, con los que se encuentran.





# SALUD Y ACIERTO

## BOLETÍN DE SALUD LABORAL DE MCLMEX

Boletín Nº 9

Hay varios colectivos en los que se han descrito riesgos significativos de estrés ocupacional: personal de instituciones de salud, funcionarios, personal de atención al cliente... En estos colectivos, cuando el estrés evoluciona crónicamente, puede provocar el cuadro de agotamiento emocional, distanciamiento afectivo, trato despersonalizado y a un sentimiento general de ausencia de logros personales que se ha denominado "burnout", cuadro que, junto con significar un menoscabo del bienestar de la persona, se traduce en pérdida de productividad para la organización.

La participación femenina en la fuerza laboral ha ido creciendo rápidamente en la mayoría de los países, pero, al mismo tiempo, han ocurrido relativamente pocos cambios en las responsabilidades de la mujer en el hogar y la familia. Al parecer, las condiciones laborales afectarían indirectamente la salud mental de hombres y mujeres. Existen, sin embargo, diferencias entre los factores que afectan a uno y a otro sexo. Estas diferencias guardan relación con los roles y autoconceptos de hombres y mujeres. De ahí la conveniencia de estudiar las causas y los efectos del estrés ocupacional con perspectiva de género.

Los manuales hacen una diferenciación entre el estrés bueno y el malo, entendiendo que no todo el estrés es perjudicial por definición. Personalmente difiero de esta distinción, ya que considero que es una justificación de las empresas para utilizarlo como método de presión. El estrés positivo no es más que la motivación que pueda tener la persona cuando sale de su zona de confort. Pero como todas las personas somos diferentes, mientras lo que para unas pueda ser un reto interesante, para otras supone un punto de inflexión. Si, como hemos dicho, el estrés es una situación de cansancio mental, no podemos definirlo, patológicamente hablando, como un exceso de motivación personal, sino como un desborde físico y mental de una suma de situaciones que se han escapado de nuestro control y es por eso que afectan a nuestra salud. Lo que sí

podemos diferenciar a nivel de prevención, es si el estrés es agudo o crónico, de igual modo que lo hacemos para otras patologías.

Dado que las exigencias nos afectan de forma diferente a las personas, laboralmente se entiende que el estrés es un problema individual y no colectivo. Nada más lejos de la verdad. El estrés se causa mayoritariamente por riesgos psicosociales que son responsabilidad de la empresa y es ahí donde debemos implantar medidas. Una buena política respecto a la conciliación familiar y laboral incide directamente en la prevención del estrés y, aunque no sea una materia ligada directamente a PRL, colaborar en materia de igualdad proponiendo o haciendo seguimiento de medidas, creo que es fundamental.

Respecto a las medidas que se proponen habitualmente para el manejo del estrés, nos saltaremos las que se le piden al individuo (analiza lo que te estresa, relájate, haz ejercicio, socializa, marca un calendario, come bien, descansa, etc.) y nos centraremos en lo que debemos exigir a la empresa.

1 - Que se cumplan las leyes, los convenios y los acuerdos sobre conciliación, organización del trabajo, horarios, turnos, tareas asignadas a nuestra categoría laboral, etc.

2 - Establece límites. Desarrollas un trabajo pactado, a cambio de un salario también pactado. Las auditorías retributivas requieren de una aclaración de las tareas que derivan de cada puesto. No te niegues a realizar ningún trabajo pero si consideras que la tarea no te corresponde, manifiéstalo sin violencia y después ponlo en conocimiento de CGT.

3 - Solicita a la empresa que incluya cursos de gestión de estrés o de Mindfulness en los planes de formación

4 - Delega. A menudo las personas nos auto-explotamos (por el motivo que sea). Dale una vuelta. Quizás eso concreto que te supera, no te lo pidió nadie.

NTP 349 y NTPs 704 y 705