

Programa de prevención Riesgos Laborales 2021

Boletín 03



¿CÓMO PREVENIR EL ESTRÉS EN LOS AMBIENTES DE TRABAJO?

Factores de riesgo psicosocial como mayor competencia, nuevas formas y ritmos de trabajo, en contraposición con elevadas expectativas de rendimiento y jornadas de trabajo más largas contribuyen a un ambiente de trabajo cada vez más estresante.

Como consecuencia de la pandemia se ha generado un proceso de cambios organizativos y reestructuración en las empresas que es cada vez más vertiginoso. Los trabajadores experimentan precariedad y temor a perder sus empleos, lo cual se asocia a menores oportunidades laborales y estabilidad financiera lo cual impacta directamente en la salud mental personal y familiar. La línea de separación entre la vida laboral y la personal es cada vez más difícil de identificar, especialmente en el trabajo remoto.

Según un estudio preliminar realizado por el Ministerio de Salud, el 52.2% de la población de Lima Metropolitana sufre estrés moderado a severo, causado principalmente por la Covid-19 y los problemas de salud, económicos o familiares que trae consigo la pandemia⁽¹⁾.

“La organización Internacional del Trabajo (OIT) refiere que hasta el 60% de los días de trabajo perdidos son debidos al estrés⁽²⁾”

En este complejo contexto y sobre la base de los estudios de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), te brindamos algunas recomendaciones prácticas para ayudarte a controlar el estrés en el ámbito laboral y personal.

Estrés relacionado con el trabajo

El estrés es el conjunto de reacciones fisiológicas que se presentan frente a un peligro desafío o demanda. De ser continuo puede tener impacto en la salud mental o física y en el bienestar de una persona. Según la OMS, la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades.

“El estrés es una consecuencia de exposición a factores de riesgo psicosocial”

Para la OIT, el estrés es la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias.

El estrés relacionado con el trabajo está determinado por las relaciones laborales, el diseño y organización del trabajo. Tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o, cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa.

Causas del estrés relacionado con el trabajo

Los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan factores de riesgo psicosocial. La OIT definió los factores de riesgo psicosocial en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral”.



Factores de riesgo psicosocial



Características estresantes del trabajo ⁽³⁾

Se dividen en dos grupos: "Contenido del trabajo" y "Contexto del trabajo".

Contenido del trabajo

1	Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo	Problemas relacionados con la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento o reparación del equipo y las instalaciones.
2	Diseño de las tareas	Falta de variedad y ciclos de trabajo cortos, trabajo fragmentado o carente de significado, infrautilización de las capacidades, incertidumbre elevada.
3	Carga de trabajo / ritmo de trabajo	Exceso o defecto de carga de trabajo, falta de control sobre el ritmo, niveles elevados de presión en relación con el tiempo.
4	Horario de trabajo	Trabajo en turnos, horarios inflexibles, horarios impredecibles, horarios largos o que no permiten tener vida social.

Contexto del trabajo

1	Función y cultura organizativa	Comunicación pobre, bajos niveles de apoyo para la resolución de problemas y el desarrollo personal, falta de definición de objetivos organizativos.
2	Función en la organización	Ambigüedad y conflicto de funciones, responsabilidad por otras personas.
3	Desarrollo profesional	Estancamiento profesional e inseguridad, promoción excesiva o insuficiente, salario bajo, inseguridad laboral, escaso valor social del trabajo.
4	Autonomía de toma de decisiones (latitud de decisión), control	Baja participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo (el control, particularmente en forma de participación, es asimismo una cuestión organizativa y contextual más amplia).
5	Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social y físico, escasa relación con los superiores, conflicto interpersonal, falta de apoyo social.
6	Interfaz casa - trabajo	Exigencias en conflicto entre el trabajo y el hogar, escaso apoyo en el hogar, problemas profesionales duales.

Medidas para prevenir el estrés relacionado con el trabajo

En el siguiente cuadro se muestran ejemplos de las medidas colectivas que se pueden tomar para gestionar el estrés en el lugar de trabajo.

1. Medidas de control

- Garantice la cantidad de personal adecuado.
- Permita que los trabajadores opinen sobre cómo realizar su trabajo.

2. Carga de trabajo

- Evalúe regularmente los plazos para realizar tareas y determine fechas límite razonables.
- Asegúrese de que las horas de trabajo sean predecibles y razonables.

3. Apoyo social

- Permita el contacto social entre los trabajadores.
- Mantenga un ambiente de trabajo libre de violencia física y psicológica.
- Asegúrese de que existan relaciones de apoyo entre los supervisores y los trabajadores.
- Invite a los trabajadores a discutir cualquier conflicto entre las exigencias del trabajo y la familia; refuerce la motivación destacando los aspectos positivos y útiles del trabajo.

4. Adaptando el trabajo y el trabajador

- Asegúrese que el trabajo corresponda con las aptitudes físicas y psicológicas del trabajador.
- Asigne tareas conforme a la experiencia y la competencia.

5. Formación y educación

- Proporcione formación adecuada para garantizar la adecuación entre las capacidades del trabajador y el trabajo.
- Brinde información sobre los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo y cómo prevenirlos.

6. Transparencia y justicia

- Asegúrese de que las tareas estén claramente definidas.
- Asigne roles claros, evitando conflictos y ambigüedades entre estos.
- Ofrezca seguridad en el empleo, en la medida de lo posible.
- Ofrezca una retribución adecuada por el trabajo desempeñado.
- Garantice transparencia y justicia en los procedimientos para atender las quejas.

7. Ambiente físico de trabajo

- Proporcione iluminación y equipo adecuados, controlando la calidad del aire, y los niveles de ruido. Evite la exposición a agentes peligrosos.
- En caso de trabajo a distancia, facilite equipos informáticos o medios de telecomunicaciones necesarios para el puesto de trabajo, de acuerdo con la modalidad determinada (teletrabajo o trabajo remoto).
- Tome en cuenta medidas ergonómicas para el diseño del trabajo.

Referencias bibliográficas

1. Instituto Nacional de Salud Mental (2021). Salud mental: El 52.2% de limeños sufre de estrés debido a la pandemia. Disponible en: <https://www.min-sa.gob.pe/newsletter/2021/edicion-72/nota4/index.html>
2. Organización Internacional del Trabajo (2012). Por qué importa el estrés en el trabajo. Disponible en: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/news-room/features/WCMS_184830/lang-es/index.htm
3. Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). Research on work-related stress.
4. Organización Internacional del Trabajo (2016). Estrés en el trabajo: Un reto colectivo