

## ASPECTOS A ANALIZAR EN LA EVALUACIÓN DEL ESTRÉS

ESTRESORES	Condiciones de trabajo
PERCEPCIÓN DE LOS ESTRESORES	Si las demandas del entorno las percibe el individuo como amenazantes y dispone de capacidad para afrontarlas.
ELEMENTOS MODULADORES DEL ESTRÉS	Patrón de conducta Apoyo social Etc.
RESPUESTAS DE ESTRÉS	Fisiológica Cognitiva De comportamiento
CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS	Efectos sobre el individuo Efectos sobre la organización

## PREVENCIÓN DE ESTRÉS LABORAL

Una política de prevención del estrés en el lugar de trabajo no debe ser un documento separado, debe estar integrado en la política general de seguridad laboral y salud de la empresa.

La **participación e involucramiento de los trabajadores**, y los delegados de prevención es esencial en la prevención del estrés en el trabajo.

Entre las **medidas eficaces** que previene el estrés laboral, podemos destacar:

- Diseño de **horarios de trabajo** flexibles
- **Definición** clara de las **tareas y responsabilidades** a realizar.
- **Participación** y control de los trabajadores s en su trabajo.
- **Ajustar** las **cargas** de trabajo a las **capacidades** y **recursos** del trabajador.
- Fomentar la **interacción social** del trabajador.
- Fomento del **desarrollo** de las **carrera profesional** del trabajador.

## GABINETE DE ASISTENCIA TÉCNICA SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES



**Avda. de América, 25 - 28002 Madrid**

**Telf.: 91 589 09 88**

**e-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org**

**Horario de atención:**

**Lunes a jueves de 9.00 a 14.00 / 16.00 a 18.00**

**Viernes de 8.30 a 15.00**

### SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL UGT-MADRID

Avda. de América, 25. 28002 Madrid.

Telf.: 91 589 09 88

e-mail: saludlaboralydt@madrid.ugt.org

<http://www.saludlaboralugtmadrid.org>

<https://www.facebook.com/saludlaboralugtmadrid>

### SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE CONFEDERAL

C/Hortaleza, 88. 28004 Madrid

Telf.: 91 589 09 52

e-mail: slaboral@cec.ugt.org

<http://www.ugt.es/saludlaboral/>

D.L.: M-5063-2018

# ESTRÉS LABORAL



**“NO LO OLVIDES  
TU SALUD  
ES LO PRIMERO”**

Con la financiación de:

AT2017-0002



## DEFINICIÓN DE ESTRÉS LABORAL

“El estrés es un desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias (percibidas)”

*Mc Grath (1970)*

La situación de estrés laboral se produce cuando **las demandas superan los recursos del trabajador**. Es cuando el trabajador entra en una situación de estrés en la que intentará generar más recursos para adaptarse correctamente a las demandas de la situación.

## CONDICIONES QUE AFECTAN AL ESTRÉS

Los estímulos susceptibles de provocar el estado un estrés se denominan “estresores” que los podemos calificar en :

- 1. Estresores del ambiente físico de trabajo:** Iluminación, ruido, temperatura, disponibilidad y disposición de espacio para el trabajo, condiciones climáticas, vibraciones, radiaciones y toxicidad.
- 2. Estresores del individuo inherentes al trabajo:** ambigüedad y conflicto de rol, desarrollo de carrera y factores de tarea (Ajuste persona - puesto, Carga de trabajo, Contenido, autonomía, control y ritmo de trabajo).
- 3. Estresores organizacionales y grupales:** estructura de la organización, clima laboral, nuevas tecnologías, relaciones con compañeros, superiores y responsabilidades sobre terceros, falta de cohesión y apoyo del grupo, conflictos grupales, características de la tarea (factores ergonómicos y jornada de trabajo).
- 4. Estresores extraorganizacionales:** edad, sexo, formación, ocupación-desempleo, de la vida familiar y experiencias traumáticas.

## FASES DEL ESTRÉS

**Síndrome general de adaptación.** (Hans Selye 1936)

El organismo responde a los estímulos del estrés pasando por tres fases para conseguir adaptarse:

**Fase de alarma:** el organismo se prepara para afrontar la tarea o esfuerzo.

**Fase de resistencia o adaptación:** el organismo intenta superar o adaptarse a la situación.

**Fase de agotamiento:** cuando la situación de estrés es de larga duración o frecuente y el individuo no dispone de recursos suficientes para adaptarse.

El comportamiento del cuerpo humano reacciona de forma distinta en cada una de estas fases.

## CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS

Una respuesta eficaz a estrés representa una adaptación exitosa, pero el organismo no siempre responde perfectamente o de forma adecuada; y cuando esto sucede, llega un resultado físicamente negativo o un padecimiento de adaptación.

**Consecuencias físicas:**

- Trastornos gastrointestinales
- Trastornos cardiovasculares
- Trastornos respiratorios
- Trastornos endocrinos
- Trastornos sexuales
- Trastornos dermatológicos
- Trastornos musculares
- Otros... cefaleas, insomnio.

**EL ESTRÉS AFECTA DE FORMA DIFERENTE A CADA PERSONA**

**Consecuencias psicológicas:**

- Preocupación excesiva
- Incapacidad tomar decisiones
- Sensación de confusión
- Desorientación
- Frecuentes olvidos
- Mal humor.

**Consecuencias para la empresa:**

- Absentismo laboral
- Elevada rotación del personal en distintos puestos
- Comunicación agresiva
- Accidentes laborales
- Quejas de los trabajadores, etc.

## ¿TIENE LA EMPRESA OBLIGACIÓN DE EVALUAR EL ESTRÉS?

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) establece, en su artículo 14 párrafo 2, la obligación del empresario de “garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio **en todos los aspectos relacionados con el trabajo**”, incluidos los factores psicosociales, entre los que destacamos el estrés.

## CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SE PUEDE PREVENIR EL ESTRÉS DESDE SU ORIGEN

En la evaluación de riesgos es esencial consultar a los trabajadores y hacerles partícipes de dicha evaluación e investigar la percepción que dichos trabajadores tienen sobre los estresores.