

INFORME SOBRE ESTRÉS EN EL TRABAJO DE LA OIT- DÍA DE LA SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO, 2016

Aída de Vicente y Susana Villamarín

Con el lema “*Estrés en el trabajo: un desafío colectivo*”, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) inició la campaña para celebrar el Día Mundial de la Salud y Seguridad en el Trabajo, el pasado 28 de abril.

Tal y como anunció la OIT en su nota de prensa, actualmente los empleados deben hacer frente a una mayor presión para poder responder a las demandas del trabajo moderno. Los riesgos psicosociales, como el aumento de la competencia, las altas expectativas en el rendimiento y los horarios laborales extensos contribuyen a que el ambiente en el trabajo sea cada vez más estresante y dificultan la conciliación de la vida familiar y laboral. Asimismo, debido a los importantes cambios que se están produciendo asociados a la crisis económica mundial, los trabajadores se encuentran expuestos a nuevas situaciones que pueden tener graves consecuencias negativas para su salud mental y su bienestar psicológico, tales como cambios organizacionales o de reestructuración, menos oportunidades laborales, aumento de la precariedad laboral, miedo a perder el empleo, despidos masivos, problemas de desempleo y pérdida de la estabilidad financiera.

Estos factores han contribuido a que los investigadores, profesionales y responsables de las políticas laborales presten cada vez mayor atención al impacto de los riesgos psicosociales y al estrés laboral, un problema que “*afecta a todos los países, a todos los trabajadores y a todas las profesiones en los países desarrollados y en desarrollo*”.

Con la finalidad de concienciar sobre la magnitud del estrés laboral en el mundo,

la Oficina Internacional del Trabajo ha publicado el informe *Workplace stress: a collective challenge* (*Estrés en el trabajo: un desafío colectivo*). En el documento se realiza una definición del concepto de estrés laboral, así como una revisión de su impacto a nivel mundial. Asimismo, también se lleva a cabo una recopilación de los marcos legales y estrategias relacionadas con la prevención del estrés laboral y la mejora de la salud mental de los trabajadores, los retos futuros y la importancia de adoptar una estrategia colectiva para prevenir y controlar las causas del estrés en el trabajo. Según señala la OIT, nos encontramos ante un escenario complejo, donde el empleo puede considerarse al mismo tiempo un importante generador de riesgos psicosociales y un lugar ideal para prevenir el estrés.

De acuerdo con el informe, el estrés laboral está influenciado por la organización, el diseño de los puestos de trabajo y las relaciones laborales y tiene lugar cuando las demandas del trabajo no alcanzan o exceden las capacidades, recursos o necesidades del trabajador, o

cuando el conocimiento o habilidades del trabajador o del equipo no coinciden con las expectativas de la cultura organizacional de la empresa.

Entre los riesgos psicosociales que pueden afectar al estrés laboral, la literatura científica ha identificado factores asociados al contenido del puesto de trabajo (ambiente y equipamiento laboral inadecuado, mal diseño de la tarea, presión, horarios laborales inflexibles, etc.) y al contexto del trabajo (pobre comunicación, bajos niveles de apoyo en la solución de problemas y desarrollo personal, indefinición de objetivos organizacionales, ambigüedad o conflicto de roles, estancación e incertidumbre laboral, sobrepromoción o baja-promoción, salario bajo, escasa participación en la toma de decisiones, pérdida del control sobre el trabajo, etc.).

Asimismo, los estudios han puesto en evidencia que los niveles elevados de estrés laboral pueden contribuir a la aparición de problemas de salud mental (cansancio, burnout, ansiedad y depresión...) y física (trastornos cardiovasculares y musculoesqueléticos) y las investigaciones recientes han puesto el énfasis en el impacto del estrés laboral sobre los hábitos de conducta, de tal manera que se ha mostrado su asociación con el consumo de alcohol, drogas y tabaco, la dieta poco saludable, la falta de sueño, el aumento de los accidentes laborales y las enfermedades crónicas. Los problemas laborales relacionados con el estrés tienen, de esta manera, un considerable impacto en la economía y la productividad, competitividad e imagen pública de las empresas.

Por este motivo, según la OIT, resulta

necesario el diseño de políticas de trabajo y programas de prevención de salud y seguridad laboral encaminados a prevenir el estrés laboral y dirigidos a aumentar la satisfacción de los trabajadores. Algunas de estas medidas se encuentran recogidas en la Tabla 1.

Para la OIT, la salud ocupacional debe perseguir la promoción y el mantenimiento del nivel más alto de bienestar

físico, mental y social de los trabajadores de cualquier ocupación, por lo que, en estos momentos de cambio en el mundo laboral, hacer frente con éxito a los riesgos psicosociales en el trabajo resulta una medida esencial para proteger la salud y el bienestar de los trabajadores, así como para mejorar la productividad de las empresas.

Dado el enorme impacto del estrés en

el ámbito laboral, en los próximos años la OIT invertirá importantes esfuerzos para el desarrollo de diferentes acciones encaminadas hacia la prevención de este problema y entre las que se encuentra el apoyo a la integración de la evaluación de los riesgos psicosociales en el trabajo y la gestión de los sistemas de actuación en materia de salud y seguridad laboral, el aumento de la concienciación para la prevención del estrés laboral a nivel mundial y el desarrollo de iniciativas para la adopción de un enfoque integrado en prevención y el bienestar, aunando la promoción de la salud general y de la salud en el trabajo en colaboración con la Organización Mundial de la Salud.

Las personas interesadas pueden consultar el informe en el siguiente enlace:

http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safe-work/documents/publication/wcms_466547.pdf

Tabla 1 Medidas colectivas en el ámbito laboral para prevenir el estrés	
Control	Asegurar un ratio de personal adecuado. Permitir al trabajador opinar cómo debe llevar a cabo su trabajo.
Carga de trabajo	Evaluar regularmente los tiempos disponibles y asignar plazos razonables. Asegurar que el horario laboral es previsible y razonable.
Apoyo social	Permitir el contacto social entre los trabajadores. Asegurar un ambiente de trabajo libre de violencia física y psicológica. Fomentar las relaciones de apoyo entre supervisores y trabajadores. Proporcionar una infraestructura en la que los mandos intermedios se hagan responsables de los trabajadores y en la que exista un nivel adecuado de contacto. Alentar a los trabajadores para trasladar cualquier demanda relacionada con conflictos entre la vida laboral y la vida familiar. Reforzar la motivación, haciendo hincapié en los aspectos positivos y útiles del trabajo.
Equiparar el trabajo al trabajador	Asignar los puestos de trabajo a los empleados que cumplan con las habilidades psicológicas y físicas que requiere la tarea. Asignar las tareas de acuerdo con la experiencia y la competencia. Asegurar una utilización correcta de las habilidades de cada trabajador.
Entrenamiento y educación	Ofrecer la formación adecuada para garantizar que las habilidades de los trabajadores cumplen con los requisitos del puesto de trabajo. Proporcionar información sobre los riesgos psicosociales y el estrés laboral y cómo prevenirlo.
Transparencia y justicia	Asegurar que las tareas están claramente definidas. Asignar roles claros, evitando el conflicto de rol y la ambigüedad de rol. Asegurar las medidas de seguridad adecuadas en la medida de lo posible. Proporcionar una remuneración acorde a la tarea realizada. Garantizar la transparencia y la equidad en los procedimientos de tramitación de solicitudes por parte de los trabajadores.
Ambiente físico laboral	Proporcionar unas condiciones de iluminación, equipamiento, aireación y ruido apropiados. Evitar la exposición a agentes nocivos. Tener en cuenta aspectos ergonómicos para limitar el estrés de los trabajadores.

PUBLICIDAD




TEMÁTICA PRINCIPAL
Investigaciones empíricas y aplicadas sobre Psicología del Deporte. En este sentido también se aceptan investigaciones en ciencias del deporte en general que puedan aportar conocimientos interesantes a nuestra disciplina.

EDITA
Universidad de Murcia y
Dirección General de Deportes de Murcia

DESCRIPCIÓN DE LA PUBLICACIÓN
La revista Cuadernos de Psicología del Deporte (ISSN: 1578-8423) se empezó a publicar en el año 2001 (un solo número porque se editó ya comenzado el año). A partir del año 2002 se publican dos números por año (o bien un número doble al año, como ocurrió en 2004 y 2005). Desde entonces no se ha dejado de editar. CPD nace como consecuencia del acuerdo alcanzado entre la Dirección General de Deportes del Gobierno Autónomo de la Región de Murcia y la Universidad de Murcia, según el cual se editara una revista de carácter científico, dirigida por la propia universidad mencionada. El objetivo de la revista es difundir investigaciones en Psicología del Deporte y Ciencias del Deporte.

INFORMACIÓN
Cuadernos de Psicología del Deporte
Enrique J. Garcés de Los Fayos Ruiz
Facultad de Psicología, Universidad de Murcia
30100 Espinardo (Murcia) • E-mail: garces@um.es
Teléfonos: 0034-968-364116 • 0034-968-368479
Teléfono móvil: 0034-678 61 58 65