

ESTRÉS LABORAL

OMS

“el estrés laboral es identificado como un grupo de reacciones emocionales, psicológicas, cognitivas y conductuales ante exigencias profesionales que sobrepasan los conocimientos y habilidades del trabajador para desempeñarse de forma óptima”.

Las llamadas “enfermedades del siglo XXI” son consecuencias del ritmo de vida laboral que llevamos

¿Cuáles son las principales causas?

- La falta de control sobre el trabajo que se realiza.
- La monotonía.
- Plazos ajustados.
- Trabajar a alta velocidad.
- La exposición a la violencia.
- Condiciones de trabajo físicamente peligrosas.

¿Cómo se puede prevenir?

Las actividades encaminadas a la prevención del estrés en el trabajo incluyen intervenciones en la organización y el individuo, aunque se deben adoptar medidas preferentemente organizativas y colectivas antes de aplicar medidas individuales, siguiendo los principios acción preventiva del art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

¿Cómo afecta a los trabajadores?

Trastornos gastrointestinales, trastornos dermatológicos, alteraciones en el sistema inmune, trastornos musculares, sensación de desorientación, frecuentes olvidos, bloqueos mentales, mal humor, preocupación excesiva...

¿Qué efectos tiene el estrés laboral en el trabajo?

- Descenso de la productividad.
- Aumento de los accidentes de trabajo y de las bajas.
- Absentismo laboral.
- Dificultades para concentrarse.
- Disminución de la motivación y satisfacción.
- Deterioro de las relaciones personales en el ámbito laboral.





ESTRÉS LABORAL

¿Qué medidas se pueden adoptar?

Entre las principales medidas que se pueden adoptar a nivel organizativo están:

- El diseño o rediseño adecuado de los puestos de trabajo.
- El rediseño de los sistemas de trabajo, mediante enriquecimiento de puestos, ampliación de tareas, creación de grupos de trabajo, etc.
- La organización de la jornada laboral y tiempos de trabajo, incluyendo turnos, descansos y pausas.
- Definición clara de las competencias de los trabajadores/as.
- Realización de una adecuada política de personal, que tenga en cuenta las demandas y necesidades de los trabajadores/as y que les dote de los recursos adecuados mediante programas de planificación de carreras, de formación continua, etc.
- Estilo de dirección y liderazgo que permitan la participación de los trabajadores, proporcionen feed-back adecuados sobre desempeño y sean motivadores.
- Diseño o rediseño de sistemas de información y canales de comunicación adecuados. Etc.



Síndrome de burnout

El “síndrome de burnout” o “síndrome de estar quemado por el trabajo” (SQT) es un tipo concreto de estrés. Se trata de una respuesta al estrés laboral crónico. Sus principales características son la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado, despersonalización y sentimiento de inadecuación.

El agotamiento emocional constituye el elemento central del síndrome y se caracteriza por una sensación creciente de agotamiento físico y psíquico en el trabajo.