

ESTRÉS EN EL TRABAJO:

Un reto colectivo



DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO
28 DE ABRIL 2016



¿QUÉ ES EL ESTRÉS RELACIONADO CON EL TRABAJO?

Para la OIT, el **estrés** es la respuesta física y emocional dañina causada 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 la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no corresponden o exceden 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.



LAS CAUSAS

Los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan **peligros psicosociales**.

La OIT definió los **factores de riesgo psicosocial** (peligros psicosociales) en 1984, en términos de “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden – en función de las percepciones y la experiencia – tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”.



EJEMPLOS DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

CONTENIDO DEL TRABAJO

- Medio ambiente de trabajo y equipo de trabajo;
- Diseño de las tareas;
- Carga, ritmo de trabajo;
- Horario de trabajo.

CONTEXTO DEL TRABAJO

- Función y cultura organizativas;
- Papel en la organización;
- Desarrollo profesional;
- Autonomía en la toma de decisiones, control;
- Relaciones interpersonales en el trabajo;
- Interrelación hogar – trabajo.



LA MAGNITUD DEL PROBLEMA

- La **globalización** y las **transformaciones radicales** en el mundo del trabajo:
 - ➔ Progreso tecnológico, innovaciones y digitalización;
 - ➔ Nuevas formas de organización del trabajo y reestructuración;
 - ➔ Nuevos modelos de empleo y de relaciones laborales;
 - ➔ Mayores exigencias y cargas de trabajo;
 - ➔ Cambios demográficos y envejecimiento de la fuerza de trabajo;
 - ➔ Falta de equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
- La **crisis económica mundial** y la **recesión**:
 - ➔ Desempleo, inseguridad laboral y trabajo precario.



EL IMPACTO DEL ESTRÉS EN LA SALUD, SEGURIDAD Y BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES

El impacto del estrés en la salud varía de un individuo a otro.

Los elevados niveles de estrés pueden contribuir al deterioro de la salud, así como a conductas de afrontamiento no saludables.

TRASTORNOS DE SALUD

- Enfermedad cardiovascular;
- Trastornos musculoesqueléticos;
- Burnout (agotamiento);
- Depresión y ansiedad;
- Suicidio.

COMPORTAMIENTOS DE AFRONTAMIENTO

- Abuso del alcohol y las drogas;
- Mayor consumo de tabaco;
- Dieta poco saludable;
- Actividad física insuficiente;
- Trastornos del sueño.



EL IMPACTO DEL ESTRÉS EN LA PRODUCTIVIDAD Y LOS COSTES ECONÓMICOS

Los factores de riesgo psicosocial y el estrés relacionado con el trabajo pueden resultar en:

- ➔ Mayor absentismo y presentismo;
- ➔ Menor motivación, satisfacción y compromiso;
- ➔ Rotación del personal e intención de renunciar;
- ➔ Rendimiento reducido (menor eficiencia y precisión).

Todos estos problemas afectan a la productividad, la competitividad y la imagen pública de la empresa.



EL MARCO JURÍDICO Y LA PRÁCTICA

La **prevención** de los riesgos psicosociales y la **protección** de la **salud mental** de los trabajadores pueden ser abordadas en:

- **Instrumentos jurídicos vinculantes**, tales como:
 - Normas internacionales del trabajo → Instrumentos legales de la OIT que establecen los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
 - Normas regionales → Declaraciones, directivas y otros instrumentos adoptados para las instituciones regionales;
 - Legislación nacional → Códigos de trabajo, leyes sobre SST, reglamentos específicos sobre SST;
 - Convenios colectivos → Acuerdos de los interlocutores sociales que complementan la legislación nacional o van más allá en beneficio de los trabajadores representados en la negociación;
- **Estándares e herramientas no vinculantes**, que promueven una acción armonizada para la prevención y control de los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo a nivel nacional o de la empresa (normas técnicas, directrices, protocolos, instrumentos de intervención, manuales de capacitación).



NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO

Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (núm. 155) y Rec. (núm. 164)

➔ Adopción y aplicación de una política sobre SST a fin de proteger la **salud física y mental** de los trabajadores, mediante la adaptación de la maquinaria, el equipo, el **tiempo de trabajo**, la **organización del trabajo** y los **métodos de trabajo** a las **capacidades físicas y mentales** de los trabajadores.

Convenio sobre los servicios de salud en el trabajo, 1985 (núm. 161) y Rec. (núm. 171)

➔ Papel y funciones de los servicios de salud en el trabajo en asesorar a los empleadores, trabajadores y sus representantes con el fin de establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano, incluida la **adaptación del trabajo a las capacidades de los trabajadores**, para favorecer una **salud física y mental** óptima en el trabajo.

Convenio sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo, 2006 (núm. 187) y Rec. (núm. 197)

➔ Requisitos y funciones de la estructura nacional, las instituciones relevantes y las partes interesadas responsables de la aplicación de una política de SST a nivel nacional y de la empresa, así como de construir una **cultura preventiva de SST**.



NORMAS REGIONALES

Directiva marco sobre la seguridad y salud en el trabajo, 1989 (UE)

➔ Los empleadores deben garantizar la salud y seguridad en **todo los aspectos** relacionados con el trabajo.

Directiva de la UE referente a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización, 1990 (UE)

➔ Los empleadores deben evaluar las condiciones de seguridad y salud de sus trabajadores, teniendo en cuenta en particular los posibles riesgos para la vista y los problemas físicos y de **estrés mental**.

Declaración Sociolaboral, 1998 (MERCOSUR)

➔ Los trabajadores tienen el derecho a la protección de su **salud física y mental**.

Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2004 (Comunidad Andina)

➔ La **organización y ordenamiento del trabajo** y los **factores psicosociales** son incluidos en la definición de «condiciones de trabajo».

Directiva de la UE para la prevención de las lesiones causadas por instrumentos cortantes y punzantes en el sector hospitalario y sanitario, 2010 (UE)

➔ Los empleadores deben garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, incluidos los **factores psicosociales** y la **organización del trabajo**.



LEGISLACIÓN NACIONAL

La legislación nacional puede contemplar la **prevención** de los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo y la **protección** de la salud mental y el bienestar de los trabajadores en:

- El ámbito de las leyes y los reglamentos sobre SST;
- Los objetivos de las instituciones de SST;
- La definición de “salud”, “enfermedad” o “lesión”;
- Los objetivos de la salud en el trabajo o la medicina del trabajo;
- Reglamentos específicos sobre los riesgos psicosociales;
- Las obligaciones de los empleadores y los derechos de los trabajadores;
- La evaluación y gestión de los riesgos;
- La información y la formación;
- Las funciones de los servicios de SST (incluida la vigilancia de la salud de los trabajadores);
- Reglamentos específicos sobre la violencia en el trabajo y el acoso psicológico (*mobbing* y *bullying*).



INCLUSIÓN DE LOS TRASTORNOS MENTALES EN LA LISTA DE ENFERMEDADES PROFESIONALES DE LA OIT

Recomendación de la OIT sobre la lista de enfermedades profesionales, 2002 (núm.194)

La **lista de la OIT** (actualizada en 2010) contiene por la primera vez los trastornos mentales y de comportamiento.

2.4. Trastornos mentales y del comportamiento

2.4.1. Trastorno de estrés postraumático

2.4.2. Otros trastornos mentales o del comportamiento no mencionados en el punto anterior cuando se haya establecido, científicamente o por métodos adecuados a las condiciones y la práctica nacionales, un vínculo directo entre la exposición a factores de riesgo que resulte de las actividades laborales y el (los) trastorno(s) mentales o del comportamiento contraído(s) por el trabajador



ESTRATEGIAS PARA LA PREVENCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES Y LA PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL EN EL TRABAJO

Varias **organizaciones internacionales**, **instituciones regionales** y **autoridades nacionales** participan activamente en la prevención y gestión de los riesgos psicosociales y la promoción de la salud mental en el trabajo mediante la investigación y el cabildeo, así como la realización de iniciativas específicas.

En varios países las **inspecciones del trabajo** han desarrollado directrices para ayudar a los inspectores a evaluar las medidas de gestión de los riesgos psicosociales adoptadas por el empleador.



ESTRATEGIAS E INICIATIVAS NACIONALES

Ejemplos de iniciativas realizada a nivel nacional por los ministerios del trabajo y otras autoridades en SST, las instituciones de la seguridad social, los institutos de investigación, los interlocutores sociales y las asociaciones de profesionales:

- Inclusión de los riesgos psicosociales en las **estrategias** y **políticas nacionales** sobre SST o elaboración de estrategias nacionales específicas sobre la salud mental;
- Organización de **campañas de sensibilización** sobre el estrés relacionado con el trabajo y la salud mental en el trabajo;
- Desarrollo de **investigaciones** sobre los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo;
- Elaboración y publicación de **directrices** y **protocolos** para la prevención y la gestión de los riesgos psicosociales y el estrés relacionado con el trabajo;
- Creación de instrumentos específicos de **evaluación y gestión de riesgos** y de **intervención**.



TENDENCIAS GLOBALES

- Las **situaciones de trabajo** son similares entre los países desarrollados y los en desarrollo, pero los **enfoques** para abordarlas son **diferentes**.
- Las **políticas** y la **legislación** siguen estando fragmentadas y se concentran sobre los comportamientos de adaptación y las consecuencias sobre la salud. Sin embargo, el desarrollo de legislación específica ha aumentado en los últimos años en varios países.
- Los **datos** nacionales sobre la magnitud del problema que podrían influir en las políticas públicas siguen siendo insuficientes en los países en desarrollo. No están disponibles los datos globales. Existen algunos datos regionales pero no son comparables.
- Crece el interés por el estrés relacionado con el trabajo en los países en desarrollo, en particular en la **investigación** y la **intervención** en el lugar de trabajo.
- En algunos países desarrollados y en desarrollo, hay **confusión entre las definiciones de estrés y de riesgo psicosocial**. El estrés relacionado con el trabajo se considera a menudo como un trastorno o una enfermedad y no como la primera señal de un problema.
- Un **enfoque integral** para la prevención de los riesgos psicosociales y la sensibilización sobre su impacto en la salud de los trabajadores no se ha extendido todavía, ni ha sido abordado en forma oportuna en los lugares de trabajo.



UN ENFOQUE COLECTIVO PARA PREVENIR Y CONTROLAR LAS CAUSAS DEL ESTRÉS RELACIONADO CON EL TRABAJO

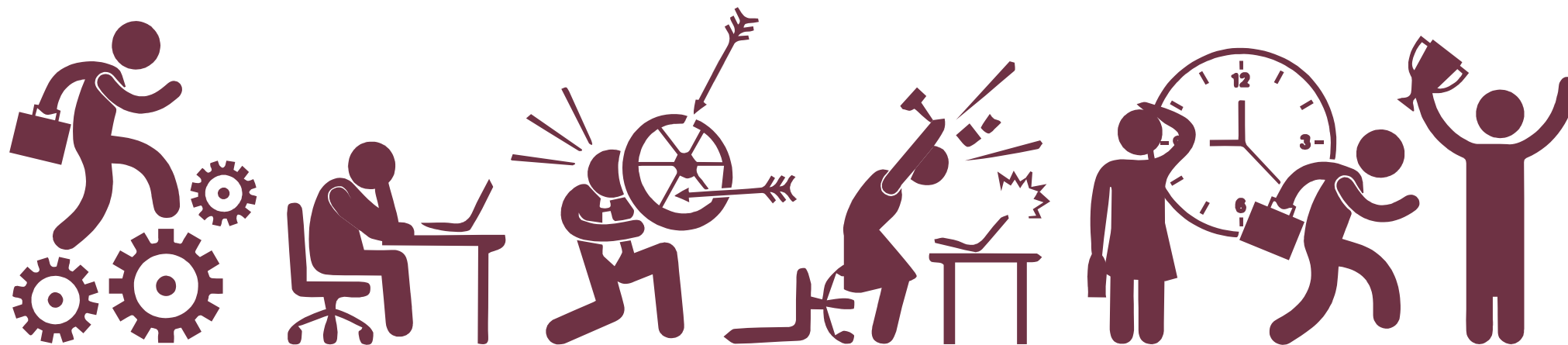
- Aplicar **medidas colectivas de evaluación y gestión** de riesgos psicosociales, como se hace con otros riesgos en el lugar de trabajo.
- Adoptar **medidas colectivas e individuales de prevención y control** e involucrar a los trabajadores y a sus representantes en su ejecución.
- Mejorar la **capacidad de adaptación** de los trabajadores aumentando su capacidad de **control** sobre las tareas.
- Mejorar la **comunicación organizacional**.
- Permitir la **participación** de los trabajadores en la toma de decisiones.
- Crear sistemas de **apoyo social** para los trabajadores en el lugar de trabajo.
- Tomar en cuenta la **interrelación** entre las condiciones de **trabajo** y de **vida**.
- Valorar las **necesidades** de la organización tomando en cuenta las **interacciones** organizacionales, individuales y aquellas entre los individuos y la organización cuando se evalúen las exigencias en materia de salud de los trabajadores.



PRIORIDADES PARA LA ACTUACIÓN FUTURA DE LA OIT

- Promover el reconocimiento de los factores de riesgo psicosocial como la causa del estrés relacionado con el trabajo y otros trastornos de salud mental en las **políticas** y la **legislación**.
- Fomentar la inclusión del estrés relacionado con el trabajo y los trastornos mentales asociados en las **listas nacionales de enfermedades profesionales** y apoyar el desarrollo de los criterios diagnósticos.
- Promover la incorporación de los factores de riesgo psicosocial en las **medidas de evaluación y gestión de riesgos** y la aplicación de **medidas colectivas de prevención** (al igual que con otros riesgos) adaptando la organización y las condiciones de trabajo.
- Apoyar el desarrollo de competencias para la **investigación** y la **intervención** en los países en desarrollo.





DÍA MUNDIAL DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO
28 DE ABRIL 2016

www.ilo.org/safeday

safeday@ilo.org