



El estrés en el trabajo

DHHS (NIOSH) No. de Publicación 99-101.

Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional.

Resumen

A partir de la definición de estrés de trabajo, es posible identificar los componentes sociales, físicos, culturales y económicos en torno a las actividades productivas del hombre que determinan la existencia de factores personales o del ambiente laboral, incidiendo en la salud mental del trabajador. La existencia de condiciones estresantes de trabajo, usualmente derivan en riesgos y enfermedades ocupacionales que repercuten en el ausentismo, productividad y calidad en el trabajo. Según los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos de Norteamérica, (CDC), la evidencia científica sugiere que ciertas condiciones de tipo ambiental, rol del trabajador, estilo de dirección, relaciones interpersonales y el propio diseño de la carga laboral, pueden resultar estresantes para la mayoría de la gente, por lo que es necesario instrumentar estrategias relacionadas con el direccionamiento del estrés y cambio organizacional, a fin de disminuir los efectos negativos del estrés laboral en la salud, tales como enfermedad cardiovascular, infecciones musculoesqueléticas, afecciones psicológicas, accidentes por prácticas inseguras e incluso el suicidio y problemas de cáncer.

Palabras clave: estrés de trabajo, condición del trabajador, características del trabajador.

El estrés de trabajo se puede definir como la nociva reacción física y emocional que ocurre cuando las exigencias del trabajo no igualan las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador. El estrés de trabajo puede llevar a la mala salud y hasta los accidentes. El concepto del estrés de trabajo muchas veces se confunde con el desafío, pero estos conceptos no son iguales. El desafío nos vigoriza psicológica y físicamente, y nos motiva a aprender habilidades nuevas y llegar a dominar nuestros trabajos. Cuando nos encontramos ante un desafío, nos sentimos relajados y satisfechos, entonces es un ingrediente importante del trabajo sano y productivo. Probablemente a la importancia del desafío en nuestra vida de trabajo se refieren los que dicen “un poco de estrés es bueno.”

Casi todos están de acuerdo en que el estrés de trabajo resulta de la interacción del trabajador y las condiciones de trabajo. Sin embargo, las opiniones difieren sobre la importancia de las características del trabajador frente

a la importancia de las condiciones del trabajo como la causa primera del estrés. Estas opiniones distintas son importantes porque sugieren maneras diferentes de prevenirlo.

Según una corriente de opinión, las diferencias entre características personales, como la personalidad y el estilo de sobrellevar el estrés son más importantes para pronosticar si ciertas condiciones de trabajo resultarán en el estrés, es decir que, lo que es estresante para una persona podría no ser problema para otra. Esta opinión lleva a estrategias de prevención centradas en los trabajadores y las maneras de ayudarles a sobrellevar las condiciones exigentes de su labor.

Aunque no se puede ignorar la importancia de las diferencias de cada uno, la evidencia científica sugiere que ciertas condiciones de trabajo son estresantes para la mayoría de la gente, tal evidencia sostiene un énfasis más grande en las condiciones de trabajo como la fuente

fundamental del estrés. También sostiene el rediseño de trabajo como una estrategia principal de prevención.

Sobre la base de experiencia e investigaciones, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional (NIOSH) apoya la idea de que las condiciones de trabajo juegan un papel principal en causas del estrés de trabajo. Sin embargo, no se ignora el papel de factores individuales. Según la opinión de NIOSH, la exposición a condiciones estresantes de trabajo (llamadas causas de estrés) pueden tener una influencia directa en la salud y la seguridad del trabajador. Pero, como se muestra en el esquema siguiente, factores individuales y otras situaciones pueden intervenir para fortalecer o debilitar esta influencia. Ejemplos de factores del individuo y de la situación que pueden reducir los efectos de condiciones estresantes, incluyen los siguientes:

- El equilibrio entre el trabajo y la vida familiar o personal.
- Una red de apoyo de amigos y compañeros de trabajo.
- Un punto de vista relajado y positivo.

Condiciones que podrían causar el estrés

El diseño de los trabajos. Trabajo pesado, descansos infrecuentes, turnos y horas de trabajo largos; trabajos frenéticos y de rutina que tienen poco significado inherente, no usan las habilidades de los trabajadores, y proveen poco sentido de control.

Ejemplo: David trabaja al punto de agotamiento. La computadora la tiene atada Teresa, permitiendo poca flexibilidad, iniciativa propia, o descanso.

El estilo de dirección. Falta de participación por trabajadores en la toma de decisiones, falta de comunicación en la organización, y falta de política favorable a la vida de familia.

Ejemplo: Teresa necesita obtener la aprobación del jefe por todo, y la compañía está insensible a sus necesidades de familia.

Las relaciones interpersonales. Malos ambientes sociales y falta de apoyo o ayuda de compañeros y supervisores.

Ejemplo: El aislamiento físico de Teresa reduce sus

oportunidades de relacionarse con otros trabajadores o recibir ayuda de ellos.

Los papeles de trabajo. Expectativas de trabajo mal definidas o imposibles de lograr; demasiada responsabilidad, demasiadas funciones.

Ejemplo: Muchas veces Teresa se ve en una situación difícil en la que trata de satisfacer tanto las necesidades del cliente como las exigencias de la empresa.

Las preocupaciones de la carrera. Inseguridad de trabajo y falta de oportunidad para el crecimiento personal, el fomento, o el ascenso; cambios rápidos para los cuales los trabajadores no están preparados.

Ejemplo: Desde la reorganización en la planta de David, todos están preocupados sobre sus futuros con la compañía y lo que ocurrirá después.

Las condiciones ambientales. Condiciones desagradables y peligrosas como las áreas de trabajo atiborradas, el ruido, la contaminación del aire, o los problemas ergonómicos.

Ejemplo: David está expuesto a ruido constante en el trabajo.

El estrés hace que el cerebro se ponga en guardia. La reacción del cerebro es preparar el cuerpo para la acción defensiva. El sistema nervioso se despierta y las hormonas se liberan para avivar los sentidos, acelerar el pulso, profundizar la respiración, y tensar los músculos. Esta respuesta (a veces llamada la respuesta de luchar o huir) es importante porque nos ayuda a defendernos contra situaciones amenazantes. La respuesta se programa biológicamente. Todos reaccionan más o menos de la misma manera -no importa si la situación sea en la casa o en el trabajo.

Los episodios de estrés que duran poco o son infrecuentes representan poco riesgo. Pero cuando las situaciones estresantes continúan no resueltas, se queda el cuerpo en un estado constante de activación, lo que aumenta la tasa del desgaste a los sistemas biológicos. En última instancia, resulta la fatiga o el daño, y la habilidad del cuerpo de arreglarse y defenderse se puede comprometer seriamente. Como resultado, aumenta el riesgo de herida o de enfermedad.

El estrés de trabajo y la salud:

- **Enfermedad cardiovascular.-** los trabajos que exigen mucho psicológicamente y que permiten a los empleados poco control sobre el proceso de trabajo incrementan el riesgo de enfermedad cardiovascular.
- **Afecciones musculoesqueléticas.-** el estrés de trabajo aumenta el riesgo de desarrollo de afecciones musculoesqueléticas de la espalda y de las extremidades inferiores.
- **Afecciones psicológicas.-** las diferencias entre las tasas de problemas de la salud mental (como la depresión y el agotamiento) para varias ocupaciones se deben en parte a las diferencias entre los niveles del estrés de trabajo. (Las diferencias de economía y estilo de vida entre ocupaciones también pueden contribuir a algunos de estos problemas).
- **Las lesiones en el lugar de trabajo.-** las condiciones estresantes afectan las prácticas seguras de trabajo y crean el marco para las lesiones en el trabajo.
- **El suicidio, el cáncer, las úlceras, y las funciones inmunes afectadas.** según datos de la OMS, a nivel mundial, el 19% de todos los cánceres son atribuibles al medio, en particular al entorno laboral, lo que supone 1,3 millones de muertes cada año. El cáncer de pulmón, el mesotelioma y el cáncer de vejiga son algunos de los cánceres ocupacionales más frecuentes.

¿Qué se puede hacer ante el estrés de trabajo?

La dirección del estrés. Las empresas deben proveer capacitación para el manejo del estrés y un programa de asistencia para empleados (EAP, por sus siglas en inglés) buscando mejorar la habilidad de trabajadores de sobrellevar las situaciones difíciles de trabajo. Casi la mitad de las compañías grandes en los Estados Unidos proveen algún tipo de capacitación para el manejo del estrés de sus empleados. Los programas para el manejo del estrés les muestran a los trabajadores la naturaleza y las fuentes del estrés, los efectos en la salud, y las habilidades personales para reducirlo, por ejemplo, los ejercicios sobre el manejo del tiempo o el esparcimiento. Sin embargo, los programas para el manejo del estrés tienen dos desventajas serias:

- Muchas veces duran poco los efectos benéficos en los síntomas del estrés.
- A veces ignoran las causas importantes a la raíz del estrés porque se concentran en el trabajador y no en el ambiente del trabajo.

El cambio organizativo. En contraste con la capacitación para el manejo del estrés y los programas de EAP, la intervención de un consultor supone la identificación de los aspectos estresantes (e.g. el trabajo excesivo, las expectativas opuestas) y el diseño de estrategias para reducir o eliminar las causas identificadas del estrés. La ventaja de este enfoque es que trata directamente las raíces del estrés en el trabajo. Sin embargo, los directivos de las empresas no siempre aceptan este enfoque porque puede suponer cambios de rutinas o de calendarios de producción, o cambios en la estructura de la organización.

Como regla general, las acciones para reducir el estrés deben dar prioridad al cambio organizativo para mejorar las condiciones de trabajo. Pero hasta los esfuerzos más concienzudos para mejorar las condiciones de trabajo probablemente no van a eliminar completamente el estrés para todos los trabajadores. Por esta razón, una combinación de cambio organizativo y el manejo del estrés muchas veces es el enfoque más útil de prevenirlo.

Discusión

En México, la Ley Federal del Trabajo establece generalidades relativas a las causalidades de suspensión temporal y terminación de las relaciones de trabajo, señalando entre otras, la incapacidad ocasionada por accidentes o enfermedad que no constituya riesgo de trabajo, y la incapacidad física o mental o inhabilidad manifiesta del trabajador que haga imposible la prestación del trabajo, no obstante, considera que el riesgo de trabajo implica accidentes y enfermedades, a que están expuestos los trabajadores. Sustrayéndolas al cuadro de enfermedades, en donde quedan implícitas, pero no definidas las ocasionadas por el estrés laboral, refiriéndolas como enfermedades endógenas derivadas de la fatiga industrial.

Es importante el esfuerzo que el marco jurídico aplicable a los trabajadores ha impulsado con el fin de que tanto la Secretaría del Trabajo como la de Salud, elaboren programas y campañas tendientes esencialmente a la prevención de accidentes y enfermedades del trabajo, sin embargo, en su Título Séptimo, la Ley General de Salud contempla a la Salud Ocupacional como una de sus atribuciones en materia de Salubridad General, reiterando el carácter normativo que le compete respecto a la emisión de normas a las cuales debe ajustarse el trabajo o las actividades comerciales, industriales, profesionales o de otra índole para la debida protección de la salud, sin que hasta la fecha se haya emitido norma oficial mexicana que contemple a la salud mental en el ámbito laboral, situación que no ha pasado desapercibida para la Secretaría de Salud, quien ya manifiesta en su Programa Nacional 2007-2012 que la contaminación atmosférica y los riesgos laborales, están influyendo de manera importante en el nuevo patrón de daños a la salud y se combaten mediante el control de las emisiones de vehículos y fábricas, y las actividades de regulación laboral. De hecho, el ámbito de competencia en el que la Comisión Federal para la Protección contra Riesgos Sanitarios (COFEPRIS), como órgano desconcentrado de la Secretaría de Salud para la vigilancia sanitaria del cumplimiento de la normatividad, se ha definido en cuanto a salud en el trabajo, se centra en la exposición laboral a contaminantes químicos, por lo que actualmente, la verificación sanitaria en materia ocupacional, no contempla la revisión del ambiente laboral, programas de prevención del estrés laboral ni tendencias hacia la medición del cambio organizativo como lo aconsejan instancias internacionales en salud. Es necesario, en consecuencia, identificar las necesidades de salud no atendidas por los actuales sistemas de salud ya sea de nivel estatal o nacional, documentando las necesidades para estudiar la magnitud de la problemática y lograr la elaboración y desarrollo de proyectos encaminados a atender esa necesidad, buscando en la medida de lo posible, llegar a la población en riesgo y objeto de la salud ocupacional.

Referencia bibliográfica

1. Anuario de la Indemnización de Trabajador de 1995. Elisburg D [1995]. "El estrés del lugar de trabajo: los desarrollos legales, las presiones económicas, y la violencia" en: Burton JF, ed. 1995 *Anuario de la Indemnización de Trabajador*

- de 1995. Horsham, PA: LRP Publicaciones, pp. 1-217-1-222. Horsham, PA: LRP Publications, pp. 1-217-1-222.
2. Sauter, SL, et al. *La prevención de problemas psicológicos relacionados al trabajo*. Psicólogo Americano 45(10):1146-1158. 45(10):1146-1158.
3. Sauter, SL, et al. "Factores psicosociales y organizativos". en: Stellman J, ed. *Enciclopedia de Salud y Seguridad Ocupacional*. Vol. 1. Ginebra, Suiza: Oficina de Trabajo Internacional, pp. 34.1-34.77.
4. Bond, JT, et al. *El estudio nacional de 1997 de la población activa cambiando*. New York, NY: Instituto de las Familias y el Trabajo.
5. Jones, JW, et al. *El estrés y la mala práctica médica: la evaluación y la intervención del riesgo organizativo*. Publicación de Psicología Aplicada 73(4):727-735.
6. Goetzel, RZ, et al. Comité de Investigaciones de la Organización de Investigaciones para la Mejora de la Salud (HERO) [1998]. *La relación entre los riesgos modificables de la salud y los gastos del cuidado para la salud: un análisis de la base de datos del costo y del riesgo de la salud del multi-empleador HERO*. Publicación de la Medicina Ocupacional y Medioambiental 40(10). 40(10).
7. Vida Nacional Noroeste (ahora la Corporación Financiera Reliastar) Compañía de Seguro de la Vida Nacional Noroeste [1991]. *El agotamiento del empleado: la epidemia más nueva de América*. Minneapolis, MN: Compañía de Seguros de la Vida Nacional Noroeste. (Note: Esta referencia es la fuente para las estadísticas citadas en la página 5.)
8. Compañía de Seguro de la Vida Nacional Noroeste [1992]. *El agotamiento del empleado: las causas y curas*. Minneapolis, MN: Compañía de Seguros de la Vida Nacional Noroeste. (Note: Esta referencia es la fuente para la información presentada en la gráfica en la página 4.)
9. Colegiados de Investigaciones del Estudio de Princeton. Colegiados de Investigaciones de la Inspección de Princeton [1997]. *Estudio del día de trabajo: el estado de trabajadores*. Princeton, NJ: Colegiados de Investigaciones del Estudio de Princeton.
10. Compañía de Seguro del Fuego y de la Marina de St. Paul. Compañía de Seguro del Fuego y de la Marina de St. Paul [1992]. *Informe técnico de los trabajadores americanos bajo de la presión*. St. Paul, MN: Compañía de Seguro del Fuego y de la Marina de St. Paul.
11. Barsade, S, et al. *Las actitudes en el lugar de trabajo americano III*. New Haven, CT: La Escuela de Dirección de la Universidad Yale.
12. Organización Mundial de la Salud. *Cánceres de origen ambiental y ocupacional*. Centro de Prensa Nota descriptiva N°350 Marzo de 2011. Disponible en <http://www.who.int/mediacentre/factsheets/fs350/es/index.html> Consultado mayo 09 2011.
13. María Teresa McDermit. *Nuevas direcciones en el ejercicio de la enfermería*. Disponible en http://www.imss.gob.mx/NR/rdonlyres/54E3CA65-04CF-4C91-B9D0-D831B26CDB85/0/2_3_5658.pdf. Consultado mayo 09 2011.
14. Secretaría de Salud. Programa Nacional de Salud 2007-2012. 1ª Edición. México 2007. pp 188