

Guía electrónica para la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales

Los riesgos psicológicos en el lugar de trabajo se pueden gestionar de forma adecuada.

La información incluida en esta guía electrónica le ayudará a conocer mejor el estrés y los riesgos psicosociales, y le sugerirá diferentes pasos que puede seguir para abordar estos problemas.

[Tabla de contenido](#)



Guía electrónica para la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales

- Tabla de contenido – 1
 - Inicio
 - ¿Qué es el estrés?
 - Factores de riesgo de estrés laboral
 - factores de riesgo de estrés fuera del trabajo
 - Efecto en los trabajadores
 - Efecto en la empresa
- Tabla de contenido – 2 – ¿Qué hacer?
- Tabla de contenido – 3 – Mitos y realidades
 - Empresarios
 - Trabajadores

Inicio

- Acerca de la guía online
- Introducción al estrés y los riesgos psicosociales

¿Qué es estrés?

- Estrés es no ser capaz de afrontar una situación determinada
- Estrés no es lo mismo que presión
- Significados diferentes para personas diferentes
- Preparándose para la acción
- Activación
- Velocidad x complejidad = Exigencia
- Estrés: cuando se tiene dificultad para afrontar una situación determinada
- El estrés laboral no es una enfermedad
- El estrés puede hacerte enfermar
- El estrés puede estar causado por otros factores

Factores de riesgo de estrés laboral

- Factores de riesgo de estrés laboral
- Exigencias excesivas
- Falta de autocontrol / autonomía
- Apoyo inadecuado
- Comportamientos inaceptables (&2)
- Acoso
- No comprender los roles y responsabilidades
- Falta de implicación/información de cambios organizativos
- Violencia por parte de terceros

Factores de riesgo de estrés fuera del trabajo

- Factores de riesgo de estrés fuera del trabajo
- Equilibrio vida laboral-personal
- Acontecimientos importantes
- Estilo de vida, alcohol y drogas, condiciones de vida
- Conflicto, acoso, falta de apoyo
- Finanzas
- Enfermedad / fallecimiento de un allegado

Efecto en los trabajadores

- ¿Cómo detectar efectos en los trabajadores? (&2)
- Las personas que sufren estrés, a menudo cambian
- Emocionales
- Cognitivas
- Conductuales
- Una persona acude al trabajo cuando no se encuentra bien
- Aumento de bajas laborales

Efecto en la empresa

- ¿Cómo afecta a mi empresa?
- ¿Cómo notaré los efectos en mi empresa?
- Menor rendimiento y “presentismo”
- Mayor número de bajas y accidentes
- Aumento en la rotación de personal

¿Qué hacer?

- Sensibilización
- Gestión riesgos: evaluación
- Gestión riesgos: acciones
- Acción preventiva
- Acción correctora
- Mejora de resiliencia

Sensibilización

- Asegurar que todos saben qué es el estrés
- Comunicar el mensaje
- Obtener compromiso
- Desarrollar una política

Acción correctora

- Cambios en el trabajo
- Formación, toma de decisiones y roles
- Implicar y proporcionar apoyo
- Promoción de la salud

Evaluar

- Gestionar riesgos
- Prepararse para el cambio
- Evaluar los riesgos
- Especial atención a quién está en mayor situación de riesgo
- Registrar los riesgos

Acción preventiva

- Acción correctora
- Exigencias excesivas
- Falta de control personal/autonomía
- Falta de apoyo
- Relaciones deficientes (inc. acoso)
- Violencia por parte de terceros
- Roles y cambios

Crear resiliencia

- Crear resiliencia
- La salud psicosocial es importante
- Mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores
- Alimentación saludable
- Actividad física y consume responsable de alcohol
- Pausas y relajación
- Creación de resiliencia emocional de los trabajadores a través de una gestión adecuada

Actuar

- Debatir las medidas a seguir
- Prepararse para la acción

Mitos y realidades – empresarios

- ¿Por qué preocuparse por el estrés laboral con el trabajo?
- Como dueño de una pequeña empresa, ¿qué puedo hacer para evitar este problema?
- ¿Por qué no se puede ignorar este problema?
- ¿Es posible medir los riesgos psicosociales?
- ¿Cómo se puede saber que el estrés es laboral y no relacionado con la vida privada de los trabajadores?
- ¿El bienestar de los trabajadores es una responsabilidad del empresario?
- El estrés es solo una excusa
- ¿El estrés es una enfermedad real?
- El estrés está provocado por aspectos que van más allá de las competencias de los empresarios
- Una organización no es una clínica, un empresario no es un psiquiatra
- Los empresarios también están sometidos a gran presión y luchan para que sus empresas sobrevivan / trabajadores cobren sus sueldos
- Una empresa no tiene recursos para tratar los riesgos psicosociales
- Si no soporta el calor, no entre en la cocina
- Todos necesitamos estrés para mantenernos alerta. Todos necesitamos algo de estrés. Los trabajadores necesitan algo de estrés para trabajar de forma adecuada
- ¿Por qué debo animar a un trabajador a que me informe en el caso de que él u otro compañero sufran estrés?
- ¿Qué debería hacer si un trabajador se queja de que sufre estrés?

Mitos y realidades – trabajadores

- ¿Cómo distingo entre las presiones laborales y el estrés perjudicial para mi salud?
- ¿Tengo la culpa o es una debilidad por mi parte sufrir estrés laboral?
- ¿Cuáles son mis responsabilidades en términos de riesgos psicosociales en el trabajo?
- ¿Cuáles son las responsabilidades de mi empresario?
- Trabajo mucho mejor con estrés
- ¿Quién puede sufrir estrés?
- Los hombres de verdad no sufren estrés
- ¿Por qué es importante para mí hablar con mi empresario acerca del estrés ajeno al entorno laboral?
- Si me siento estresado/a, ¿tengo que decírselo a mi empresario?
- ¿El estrés puede curarse?
- ¿El estrés no forma parte de cualquier trabajo?
- Me siento estresado/a en el trabajo, ¿con quién debería hablar?
- ¿Las conversaciones serán confidenciales?
- ¿Qué me pasará si le comento a alguien que me siento estresado/a en el trabajo?
- ¿Esto afectará a mi trabajo?
- Beber alcohol me ayuda a relajarme, ¿cómo puede esto empeorar mi estrés?
- ¿Hay personas más propensas a sufrir estrés que otras?
- Se dice que es conveniente volver a trabajar lo antes posible, ¿es esto cierto? Estoy de baja por estrés y mi empresa quiere que vuelva a trabajar rápidamente, ¿es una buena idea?

Guía electrónica para la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

[Inicio](#)

- [Acerca de la guía online](#)
- [Introducción al estrés y los riesgos psicosociales](#)



Acerca de la guía online

- Esta guía electrónica se ha creado como parte de la campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) para la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo. El contenido de esta guía proporciona a los empresarios y las empresas, especialmente a aquellas que cuentan con menos de 50 trabajadores, una fuente de información sobre los siguientes temas:
 - Qué es y qué provoca el estrés
 - Cómo gestionar el estrés
 - La situación legal
 - Los efectos en las empresas y los trabajadores
- Además de estas secciones, la guía electrónica también incluye un glosario de términos y una página de recursos. Los recursos incluyen los archivos PDF mencionados en el contenido de la guía electrónica, enlaces externos que requieren una conexión a Internet y detalles acerca de cómo puede compartirse el contenido con otras personas.
- Si desea obtener más información acerca de la campaña de la EU-OSHA para la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo (Trabajos Saludables: Gestionemos el estrés) , la guía o el folleto de la campaña pueden ser un buen inicio.



Tabla de contenidos
Inicio
¿Qué es estrés?
Causas de estrés laboral
Causas de estrés fuera del trabajo
Efectos en los trabajadores
Efectos en la empresa
Qué hacer
Mitos y realidades Empresarios
Mitos y realidades Trabajadores

Introducción al estrés y a los riesgos psicosociales

- El estrés y los problemas de salud mental son los problemas de salud más importante en el lugar de trabajo para aproximadamente una quinta parte de los trabajadores de la UE. Aproximadamente, dos terceras partes de los trabajadores están expuestos a factores de riesgo psicosocial que pueden provocar estos problemas.
- El estrés puede afectar a su empresa
 - Jornadas laborables perdidas
 - Moral baja
 - Menor rendimiento laboral
- También puede afectar a los trabajadores
 - Rendimiento laboral
 - Salud y bienestar físico y mental
 - Relaciones
- Los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo se pueden gestionar de forma adecuada. La información incluida en esta guía electrónica le ayudará a conocer mejor el estrés y los riesgos psicosociales, y le servirá como orientación para adoptar el mejor enfoque posible.

¿Qué es el estrés?

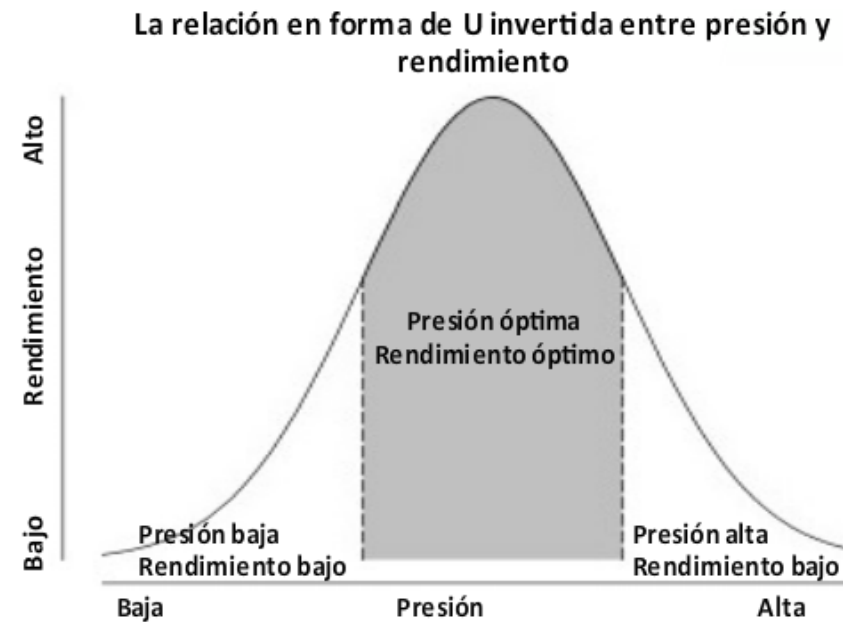
¿Qué es estrés?

- Estrés es no ser capaz de afrontar una situación determinada
- Estrés no es lo mismo que presión
- Significados diferentes para personas diferentes
- Preparándose para la acción
- Activación
- Velocidad x complejidad = Exigencia
- Estrés: cuando se tiene dificultad para afrontar una situación determinada
- El estrés laboral no es una enfermedad
- El estrés puede hacerte enfermar
- El estrés puede estar causado por otros factores



El estrés es no ser capaz de afrontar una situación determinada

Las personas experimentan estrés laboral cuando perciben que hay un desequilibrio entre las exigencias a las que están sometidas por su trabajo y los recursos físicos y mentales de los que disponen para hacer frente a dichas exigencias. Estos recursos pueden ser algo tan simple como tener tiempo suficiente para realizar todo el trabajo requerido o disponer de las competencias emocionales y cognitivas necesarias para algunas tareas determinadas. Aunque el estrés es una manifestación psicológica, también afecta a la salud física de las personas.

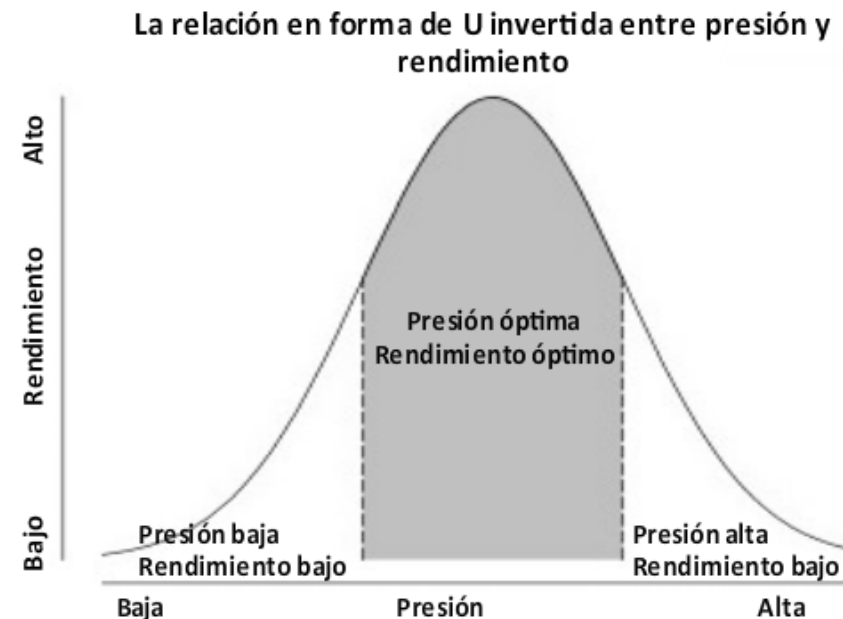


El estrés puede darse cuando una situación nos supera, pero también cuando el reto que se nos plantea no es lo bastante estimulante.

Estrés no es lo mismo que presión

Algunas personas utilizan la palabra estrés para hacer referencia a las exigencias y desafíos a los que se enfrentan, cuando en realidad eso es a lo que llamamos presión. El estrés no es lo mismo que la presión, que es un aspecto normal de nuestras vidas. Esa presión puede tener diferentes orígenes (dentro y fuera del trabajo). Puede adoptar muchas formas, ya que puede ser autoimpuesta (por ejemplo, querer hacer un buen trabajo), o externa (por ejemplo, plazos establecidos por otras personas). Se trabaja mejor con algo de presión (siempre que no sea excesiva). El nivel adecuado de exigencia en el trabajo varía en función de las personas y también en función de la naturaleza del trabajo que se pretende realizar. Todos necesitamos algo de presión para trabajar bien, pero hay quien necesita más (o menos) presión que el resto para ofrecer un rendimiento laboral óptimo.

El estrés puede darse cuando una situación nos supera, pero también cuando el reto que se nos plantea no es lo bastante estimulante.

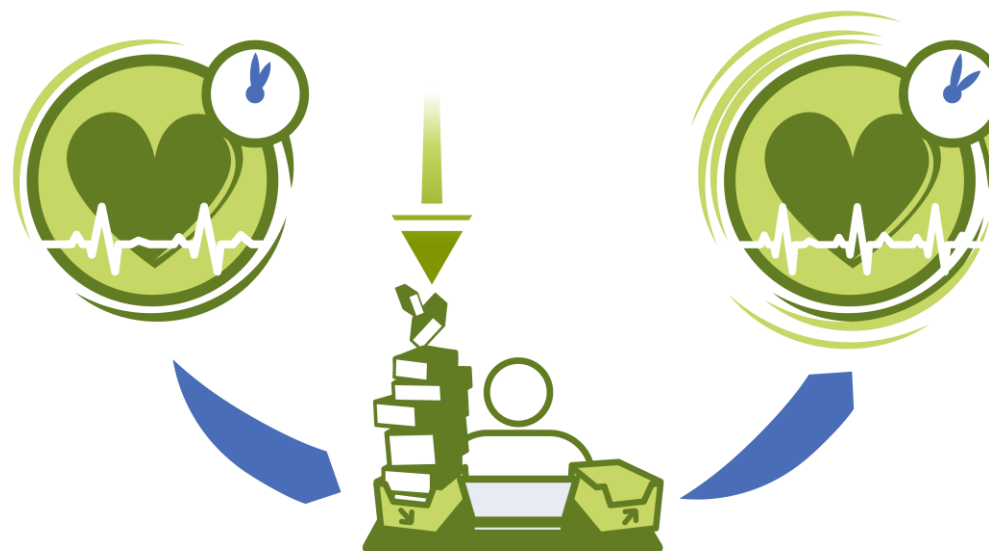


El estrés puede darse cuando una situación nos supera, pero también cuando el reto que se nos plantea no es lo bastante estimulante.

Más información sobre el estrés

Significados diferentes para diferentes personas

- Estrés es una de esas palabras que todos utilizamos, pero a la que a menudo dotamos de distintos significados.
- A continuación, explicaremos a qué nos referimos cuando hablamos de estrés y cómo encaja esta definición con el uso que se hace de este término.
- Algunas personas hablan de estar expuestas al estrés, como si fuese algún tipo de exigencia o carga, como la que soporta una viga de acero. Otros hablan de sufrir estrés como si se tratase de una enfermedad o de una respuesta a esas exigencias, a las que podríamos denominar "factores de estrés". Ninguna de estas percepciones es errónea, simplemente son diferentes.



Más información sobre el estrés

Preparándose para la acción

- Cuando alguien se enfrenta a una exigencia física, su cuerpo responde. Si tiene que correr para no perder un autobús, su ritmo cardíaco y su presión sanguínea aumentarán. Comenzará a respirar de una forma más rápida y profunda.
- Si además hace calor, la piel puede enrojecerse a medida que el cuerpo intente perder el exceso de calor que esté generando. Otra respuesta menos manifiesta será la liberación de mensajeros químicos (hormonas) en la sangre. Esta respuesta tiene su origen en los tiempos en los que era más probable tener que huir de un animal peligroso que correr para subirse a un autobús. Si se enfrenta a exigencias mentales, como tener que cumplir unos plazos muy ajustados en el trabajo, podría experimentar cambios similares.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Más información sobre el estrés

Activación

- Esta respuesta, que los fisiólogos denominan “activación”, es potencialmente perjudicial, ya que estas hormonas liberan las reservas del cuerpo (para luchar o escapar). Pero, cuando se trata de un desafío de tipo mental, no se “utilizan” dichas reservas, ya que no se produce ninguna actividad física. Algunas personas se refieren a esta respuesta como "estrés" o "reacción al estrés". Nuevamente, esta denominación no es errónea, solamente diferente. Pero está demostrado que se trata tan solo de una respuesta natural a las exigencias a las que nuestro cuerpo se ve sometido.
- La activación se produce como una respuesta a cualquier exigencia, tanto si podemos hacerle frente como si no. Esto no es lo mismo que el "estrés" tal y como se presenta en esta guía electrónica: el "estrés" se produce cuando estas exigencias son excesivas y resulta difícil o imposible hacerles frente.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

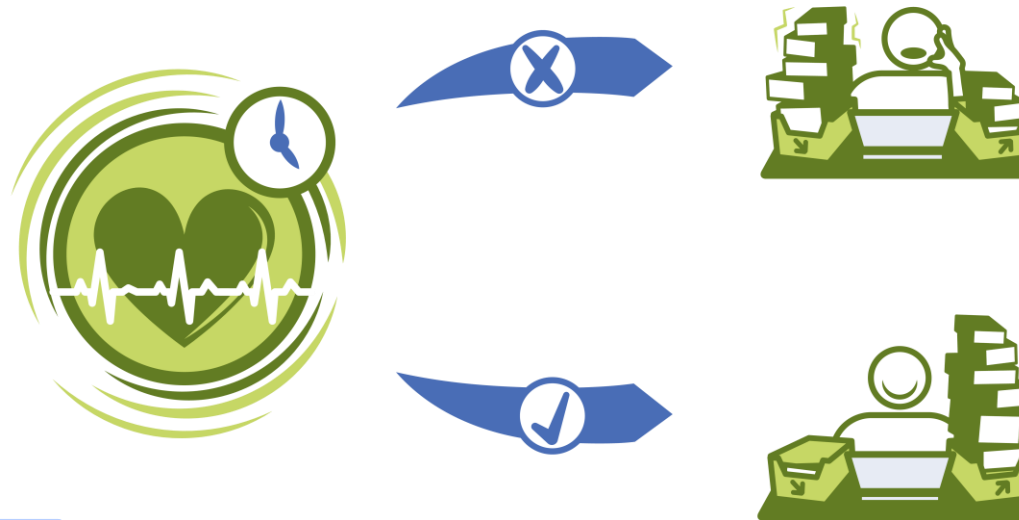
Más información sobre el estrés

Velocidad x complejidad = Exigencia

- Aproximadamente, la velocidad a la que se tiene que realizar una tarea laboral, en combinación con la complejidad de dicha tarea, nos indica la exigencia general. Cuando el trabajo que se hace es sencillo y no supone un desafío, somos capaces de hacerlo de forma muy rápida, casi sin pensar. Este tipo de tareas a menudo se realiza mejor si la velocidad de ejecución es elevada. Una tarea más complicada requiere más concentración y esfuerzo, y suele realizarse mejor sin otras tareas que puedan suponer una distracción. Una exigencia demasiado baja o demasiado elevada puede empeorar el resultado de la tarea. A esta exigencia la llamamos "presión", no estrés.
- Por lo tanto, es cierto que todos necesitamos algo de presión en el trabajo, y que algunas personas prefieren o necesitan un alto nivel de presión laboral para rendir al máximo. Por ejemplo, algunas personas sienten que trabajan mejor con plazos apretados, mientras que otras prefieren hacer el trabajo con suficiente antelación.

El estrés se produce cuando se tienen dificultades para afrontar una situación determinada

- Hay quien llama estrés a la activación y a la presión, aunque en esta guía electrónica no utilizaremos estos términos para referirnos al estrés relacionado con el trabajo. El estrés no es activación, aunque las situaciones que provocan la activación pueden provocar estrés.
- El estrés no es presión, aunque el nivel de presión o de exigencia al que se somete a una persona en el lugar de trabajo puede provocar estrés. En lugar de esto, experimentamos estrés laboral cuando sentimos que se produce un desequilibrio entre las exigencias o presiones depositadas en nosotros y los recursos de los que disponemos para afrontar dichas exigencias.



El estrés relacionado con el trabajo no es una enfermedad

- Aunque hay quien dice que "sufre de estrés", lo que realmente quiere decir es que sufre los efectos del estrés. Tal y como se describe en esta guía electrónica, estos efectos pueden afectar al modo en el que sentimos, pensamos o nos comportamos. Algunas personas pueden sentirse deprimidas o ansiosas por no ser capaces de hacer frente al estrés. A otras les puede costar concentrarse o pensar con claridad. Otras personas pueden sentirse siempre cansadas. A pesar de ello, son incapaces de relajarse o de dormir de forma adecuada, lo que les provoca todavía más cansancio. Otras se vuelven más retraídas o menos comunicativas.

El estrés puede hacernos enfermar

- Aunque el estrés no es una enfermedad, puede provocar que enfermemos al cambiar el modo en el que funciona nuestro cuerpo. En algunas personas, estos cambios pueden debilitar los mecanismos de defensa del cuerpo. Esto los hace más propensos a sufrir infecciones u otras enfermedades, o simplemente se sienten agotados. El estrés puede retrasar la recuperación de enfermedades poco importantes, como gripes o infecciones víricas, y es posible que los cortes y hematomas tarden más en curarse. El estrés puede retrasar la curación de las heridas.
- El estrés no afecta a todos del mismo modo. Esto forma parte de la variabilidad natural y no es algo extraño, ni es un signo de algún tipo de "debilidad" por su parte. La capacidad auditiva de los trabajadores expuestos a ruido en el trabajo, no se ve afectada de la misma manera para todos. No "culpamos" a aquellos que sufren las consecuencias del ruido de tener unos oídos débiles. Del mismo modo, no deberíamos culpar a aquellos que tienen problemas para hacer frente a las exigencias laborales,



Tabla de contenidos
Inicio
¿Qué es estrés?
Causas de estrés laboral
Causas de estrés fuera del trabajo
Efectos en los trabajadores
Efectos en la empresa
Qué hacer
Mitos y realidades Empresarios
Mitos y realidades Trabajadores

Estrés debido no solamente al trabajo

- El estrés no siempre está provocado por factores psicosociales asociados al trabajo. Si tenemos problemas en casa, podríamos tener más dificultades a la hora de hacer frente al estrés laboral, ya que los problemas no desaparecen cuando vamos a trabajar. De nuevo, este solapamiento entre los factores laborales y domésticos no es algo inusual. El hecho de que alguien pueda estar expuesto a un nivel de ruido elevado en una discoteca, o pueda hacerse daño en la espalda al mover unos muebles, no implica que los empresarios no tengan que abordar los riesgos derivados de un ruido excesivo o de la manipulación manual de objetos en el lugar de trabajo.
- Algunas personas pueden empezar a beber alcohol o a tomar otras drogas que les ayudan a "relajarse". Aunque esto puede proporcionar un ligero alivio a corto plazo, no soluciona el problema y puede generar dependencia u otros efectos adversos para la salud física o mental.
- Por lo tanto, el estrés laboral no es activación ni presión, y no es algo necesario. Es algo que experimentamos cuando las cosas no van bien y debemos hacer algo al respecto.

Factores de riesgo de estrés laboral

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

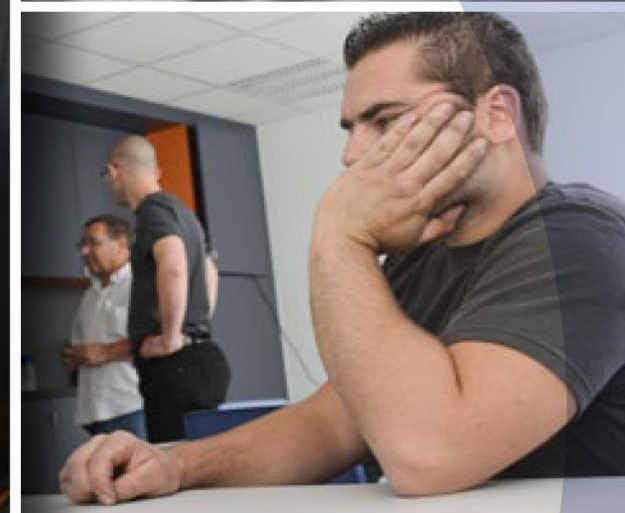
[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Factores de riesgo de estrés laboral

- [Factores de riesgo de estrés laboral](#)
- [Exigencias excesivas](#)
- [Falta de autocontrol / autonomía](#)
- [Apoyo inadecuado](#)
- [Comportamientos inaceptables \(&2\)](#)
- [Acoso](#)
- [No comprender los roles y responsabilidades](#)
- [Falta de implicación/información de cambios organizativos](#)
- [Violencia por parte de terceros](#)



Factores de riesgo de estrés laboral

- Los factores que pueden provocar riesgo de estrés y otros problemas de salud en el trabajo son perfectamente conocidos. Se denominan riesgos psicosociales. Otras guías para la evaluación del estrés y de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo pueden presentarlos de una forma ligeramente diferente o dar más o menos importancia a determinados factores, aunque en términos generales se pueden resumir como:
 - Exigencias excesivas**
 - Exigencias excesivas o exposición a riesgos físicos
 - Falta de autocontrol/autonomía**
 - Tener un poder de decisión muy limitado sobre el modo en el que se realiza el propio trabajo
 - Apoyo inadecuado**
 - Tener un apoyo insuficiente por parte de la dirección o de los compañeros
 - Relaciones deficientes (incluyendo acoso)**
 - Estar sometido/a a comportamientos inaceptables, incluyendo acoso o violencia
 - Conflicto o falta de claridad de roles**
 - No comprender los roles y responsabilidades
 - Gestión deficiente de los cambios**
 - No estar implicado/a ni informado/a de los cambios organizativos
 - Violencia por parte de terceros**
 - Violencia verbal o física, o la amenaza de violencia
- Estos factores pueden combinarse. Por ejemplo, se ha demostrado que es más probable que una persona sufra estrés si está sometida a unas exigencias excesivas y tiene poco control sobre cómo afrontarlas.



Tabla de contenidos
Inicio
¿Qué es estrés?
Causas de estrés laboral
Causas de estrés fuera del trabajo
Efectos en los trabajadores
Efectos en la empresa
Qué hacer
Mitos y realidades Empresarios
Mitos y realidades Trabajadores

Exigencias excesivas

- **No ser capaz de hacer frente a las exigencias del trabajo**
 - Algunas personas pueden gestionar trabajos con un gran nivel de exigencia en los que tienen que hacer frente a grandes desafíos y presiones. No obstante, estas exigencias pueden provocar estrés si se siente que no se les puede hacer frente o que no se tiene suficiente control sobre las mismas. Esto puede deberse a muchos factores, entre ellos, una capacitación y habilidades inconsistentes o no adecuadas para el trabajo. No tener una exigencia suficiente puede ser un problema tan importante como soportar una exigencia excesiva (capacitación insuficiente y capacitación excesiva); carga de trabajo elevada; la demanda de estar constantemente disponible para el trabajo (véase "equilibrio entre la vida laboral y la vida personal"); elevada presión emocional; plazos ajustados para el tiempo disponible; o la sensación de que sus dudas sobre estos factores no se reconocen y abordan dentro del entorno laboral.
- **Empeorar las cosas**
 - Una mala planificación del trabajo o una comunicación deficiente pueden exacerbar estas exigencias, al igual que los retrasos, los plazos ajustados o interrupciones.
 - El entorno físico laboral también puede empeorar la situación, como en el caso de entornos con temperaturas elevadas o ruidos excesivos, que dificultan la concentración.
- **No admitir los problemas**
 - Es importante darse cuenta de que a algunas personas les resulta muy complicado admitir que tienen problemas provocados por exigencias excesivas, tal vez porque lo vean como un signo de debilidad o incapacidad. Por este motivo, resulta útil supervisar y gestionar atentamente las exigencias y recursos laborales.



[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Falta de autocontrol/autonomía

■ Tener el control es bueno

- El nivel de control de una persona sobre su trabajo puede afectar al nivel de estrés que experimenta. A menudo, esto refleja un equilibrio entre el control que tiene dicha persona y el control que ejercen los demás sobre lo que hace.
- Cuando una persona desea y se le concede control e influencia sobre la planificación y ejecución de su trabajo, se le ayuda a poder hacer frente a los desafíos que se le plantean.

■ No tener el control es malo

- Si una persona no tiene el control que espera y los demás establecen el ritmo o el modo en que debe trabajar, la sensación de estrés puede aumentar.
- No tener el control ante posibles contingencias también contribuye a aumentar la sensación de estrés. Por ejemplo, un insuficiente compromiso con la “seguridad” dentro de una organización puede provocar estrés en una persona que no tiene capacidad para cambiar la situación, especialmente si siente que su propia seguridad está en riesgo.
- La falta de flexibilidad en las exigencias y requisitos laborales también puede contribuir al estrés y evitar que una persona pueda desarrollar y utilizar nuevas habilidades.

Apoyo inadecuado

- La falta de apoyo y de estímulo por parte de los demás en el lugar de trabajo puede provocar estrés. Este estrés puede derivarse de la falta de información o recursos adecuados proporcionados por la organización a un trabajador para el desempeño de su trabajo, de la incapacidad aparente de los demás a la hora de reconocer las exigencias y requisitos a los que se enfrenta el trabajador, o del propio trabajo realizado.
- El apoyo y el refuerzo positivo, tanto de los compañeros como del equipo directivo, pueden ayudar a hacer frente al estrés. Las personas que reciben apoyo tienen más probabilidades de ser capaces de hacer frente a elevados niveles de presión o exigencia. Este apoyo puede ser de tipo social o apoyo directo a la hora de realizar el trabajo.



Tabla de contenidos
Inicio
¿Qué es estrés?
Causas de estrés laboral
Causas de estrés fuera del trabajo
Efectos en los trabajadores
Efectos en la empresa
Qué hacer
Mitos y realidades Empresarios
Mitos y realidades Trabajadores

Comportamientos inaceptables - Acoso

- También conocido como abuso, "mobbing", o violencia psicológica, el acoso está considerado como un riesgo psicosocial de máxima importancia en el trabajo. Hace referencia a un comportamiento repetido e inaceptable dirigido a un empleado o a un grupo de empleados, con el propósito de hacer sufrir, humillar, perjudicar o amenazar a aquellos a quienes va dirigido. El acoso puede implicar ataques tanto verbales como físicos, así como acciones más sutiles, como el aislamiento social. Incluye también el acoso sexual, que abarca cualquier forma no deseada de conducta verbal, no verbal o física de naturaleza sexual.
- En ocasiones es una persona la responsable del acoso. En otras ocasiones, un entorno de trabajo psicosocialmente deficiente fomenta un tipo de actitud y comportamiento que permite el desarrollo de situaciones de acoso. En estos casos, es más probable que otros trabajadores se involucren y se unan al comportamiento de acoso.
- Un trabajador puede estar sometido a violencia o acoso por parte de sus compañeros o del público en general en el transcurso de su trabajo.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Comportamientos inaceptables – relaciones deficientes

- Aunque en un entorno de trabajo son habituales las diferencias de opinión, las relaciones laborales pueden provocar estrés cuando se experimenta discriminación, conflictos no resueltos con otras personas, o un comportamiento inaceptable de tipo físico o mental.
- En ocasiones, un trabajador puede sentir que no se le está tratando de forma justa en comparación con sus compañeros o que sus preocupaciones acerca de determinados factores laborales (como temas de seguridad) no se están tomando en serio, provocando un conflicto.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Factores de riesgo laboral: acoso

- Las denuncias de acoso deben tomarse muy en serio
- Las denuncias de acoso presentadas por los trabajadores deben tomarse siempre muy en serio. En ocasiones, una persona puede sentirse estresada si siente que no se están abordando sus problemas y preocupaciones. Incluso cuando los demás no vean un comportamiento que pueda considerarse como acoso, lo que debe abordarse es la percepción de la persona afectada por dicha situación.
- Además de reducir el riesgo, ofrecer formación y guía a los trabajadores acerca de cómo abordar situaciones difíciles también puede ayudar a que éstas generen menos estrés. Por lo tanto, es importante contar con políticas y procedimientos adecuados para abordar dicho comportamiento, permitiendo que pueda ser denunciado y resuelto.
- Los sindicatos y organizaciones patronales de la UE han publicado un acuerdo sobre acoso y violencia en el trabajo.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Factores de riesgo laboral: no comprender los roles y responsabilidades

- A menudo, el estrés surge cuando no están claros los diferentes roles y responsabilidades que tiene cada persona, o cuando estos roles y responsabilidades provocan conflictos. Por ejemplo, una persona que tiene un cierto número de responsabilidades puede notar que éstas, en ocasiones, generan conflictos, con los compañeros, con los jefes o con terceros (por ejemplo, clientes), imponiéndoles ciertas exigencias difíciles de resolver o de hacer frente. Otro caso sería el de una persona a la que se le pide que haga cosas que, en su opinión, no forman parte de su trabajo (o que son el trabajo de otra persona). Esto puede deberse a que los demás no tengan claro cuáles son sus tareas o a que nadie sepa quién debería realizar la tarea en cuestión.
- Otro posible foco de estrés se da cuando una persona siente que su rol es incompatible con sus capacidades y habilidades, y experimenta estrés porque se le ofrecen roles más allá de sus capacidades o porque se le pide que acepte responsabilidades que, en su opinión, son degradantes o poco estimulantes.
- Es importante asegurar que todas las personas implicadas tengan claros sus roles y los de las personas con las que trabajan.



[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Factores de riesgo laboral: no estar implicado/a ni informado/a de los cambios organizativos

- Especialmente cuando se gestionan y comunican de forma inadecuada, los cambios en una organización pueden provocar incertidumbres y dudas, lo que a su vez puede generar estrés. En cierto modo, la incertidumbre de no saber cuál será el futuro puede ser peor que dicho conocimiento.
- El conocimiento de un despido (por ejemplo) puede hacer que una persona empiece a hacer planes y a progresar, mientras que el desconocimiento supone incertidumbre.
- Siempre que sea posible, implicar y consultar a los trabajadores acerca de los cambios (o al menos, mantenerles informados) puede ayudar a reducir el riesgo de estrés.



Tabla de contenidos
Inicio
¿Qué es estrés?
Causas de estrés laboral
Causas de estrés fuera del trabajo
Efectos en los trabajadores
Efectos en la empresa
Qué hacer
Mitos y realidades Empresarios
Mitos y realidades Trabajadores

Factores de riesgo laboral: violencia por parte de terceros

- La violencia incluye insultos, amenazas o agresiones físicas, y es un riesgo ocupacional potencialmente importante. Es posible predecir las situaciones en las que puede producirse violencia. Estas situaciones suelen concentrarse en factores de riesgo como trabajar de cara al público, el contacto con dinero y trabajar solo.
- Las medidas para disminuir estos riesgos (por ejemplo, mediante el diseño de los lugares de trabajo y de las propias tareas) ayudarán a reducir la percepción de amenaza de dicha violencia, así como a reducir el riesgo real.

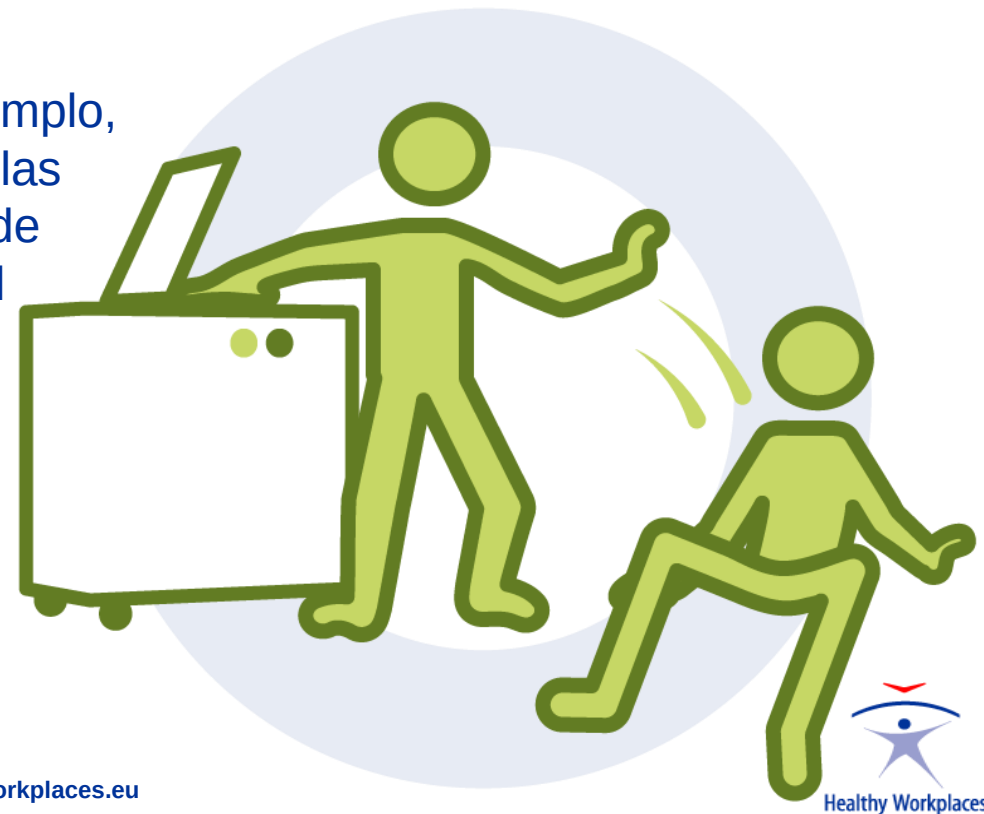


Tabla de contenidos
Inicio
¿Qué es estrés?
Causas de estrés laboral
Causas de estrés fuera del trabajo
Efectos en los trabajadores
Efectos en la empresa
Qué hacer
Mitos y realidades Empresarios
Mitos y realidades Trabajadores

Factores de riesgo de estrés fuera del trabajo

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Factores de riesgo de estrés fuera del trabajo

- [Factores de riesgo de estrés fuera del trabajo](#)
- [Equilibrio vida laboral-personal](#)
- [Acontecimientos importantes](#)
- [Estilo de vida, alcohol y drogas, condiciones de vida](#)
- [Conflicto, acoso, falta de apoyo](#)
- [Finanzas](#)
- [Enfermedad / fallecimiento de un allegado](#)



Factores de riesgo de estrés fuera del trabajo

- Un empresario no tiene ningún control sobre la vida de sus trabajadores fuera del trabajo. No obstante, es importante conocer los factores no relacionados con el trabajo que pueden reducir el rendimiento de un trabajador. Aunque legalmente no está obligado a ello, en ocasiones, un empresario puede ayudar, incluso si lo único que hace es escuchar. En otros momentos, puede ofrecer una ayuda más positiva, tal vez con cambios a corto plazo en las exigencias o compromisos laborales. Algunas empresas han ayudado a sus trabajadores a encontrar apoyo o asesoramiento para ayudarles a trabajar de un modo eficaz.
- Las demandas de la vida compiten por acaparar la atención. Las personas pueden hacer frente a un gran número de exigencias laborales; o pueden arreglárselas en el trabajo cuando tienen un gran número de exigencias en casa. En ocasiones, toda esta carga puede ser excesiva. Es importante comprender los diferentes modos en los que las exigencias laborales y domésticas pueden contribuir al estrés. La causa o el detonante final puede ser algo muy trivial, y puede darse en el trabajo o en casa pero, en ambos casos, los efectos pueden tener un gran alcance.
- Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal
 - Compaginar las exigencias laborales y domésticas
- Acontecimientos importantes en la vida
 - Matrimonio, embarazo y cuidado de los niños, divorcio, mudanza
- Problemas personales y sociales
 - Problemas relacionados con el estilo de vida, alcohol y drogas, condiciones de vida
- Relaciones
 - Conflicto, acoso, falta de apoyo
- Finanzas
 - Deudas o preocupaciones económicas
- **Enfermedad/fallecimiento de un allegado**
 - Cuidado de otras personas, enfermedad propia, pérdida de un familiar o amigo

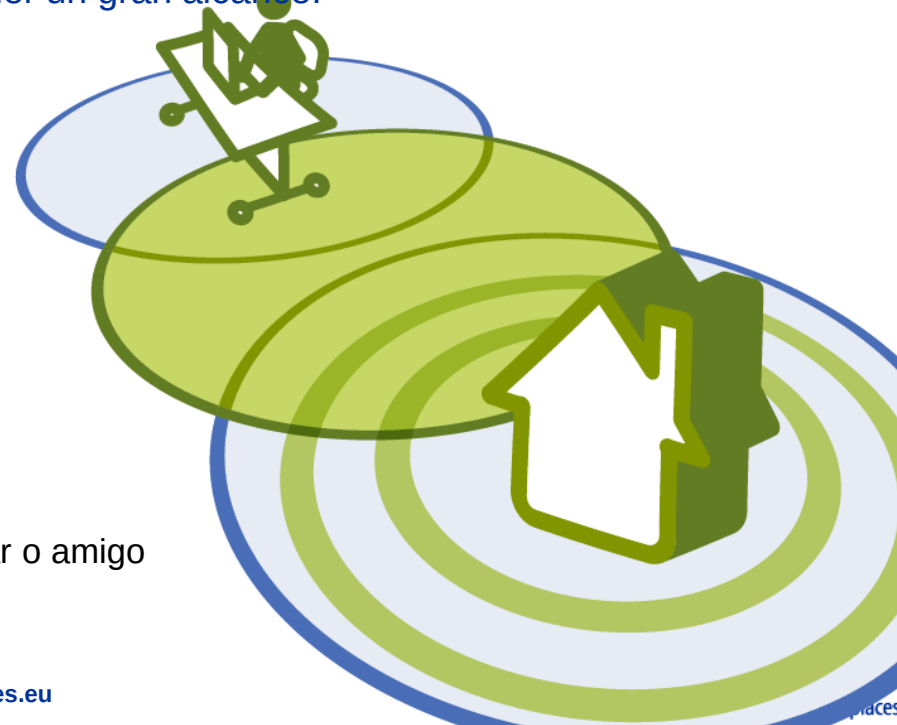
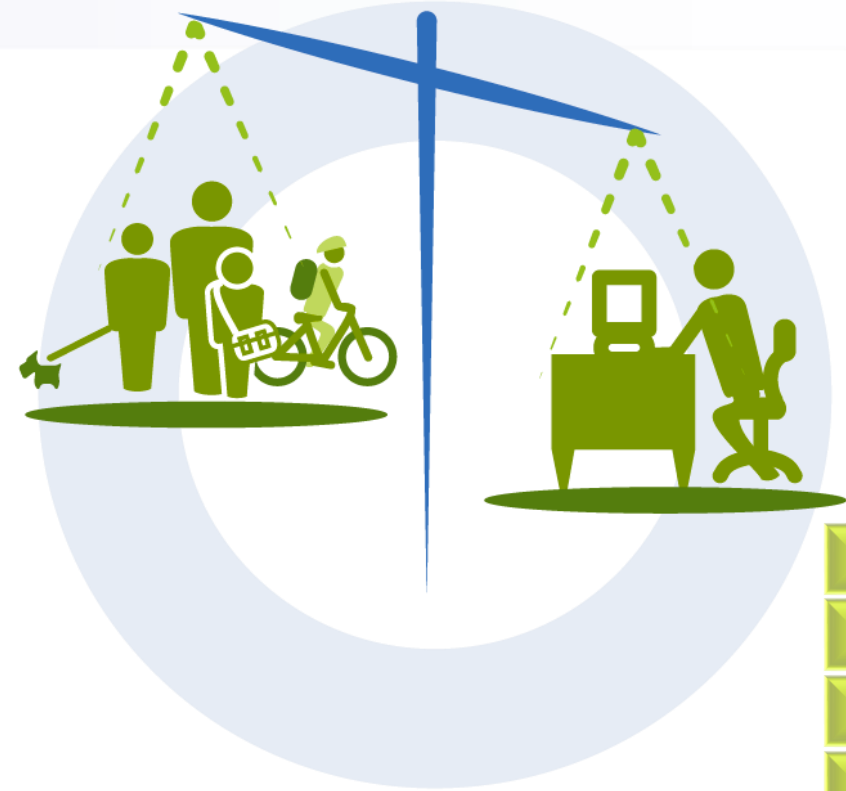


Tabla de contenidos
Inicio
¿Qué es estrés?
Causas de estrés laboral
Causas de estrés fuera del trabajo
Efectos en los trabajadores
Efectos en la empresa
Qué hacer
Mitos y realidades Empresarios
Mitos y realidades Trabajadores

Equilibrio entre la vida laboral y la vida personal

- **Compaginar las exigencias laborales y domésticas**
 - El equilibrio entre la vida laboral y la vida personal puede entenderse como un problema laboral o no laboral. Las dificultades pueden surgir cuando las exigencias del trabajo se inmiscuyen en la vida fuera del trabajo, aunque los efectos de esto suelen hacerse notar en el entorno no laboral. Es importante conseguir un equilibrio correcto entre la vida laboral y la vida personal, tanto en el plano doméstico como en el de la vida en comunidad. Compaginar las diferentes exigencias que surgen puede suponer un reto, que genere potencialmente conflictos de tiempo, compromiso y apoyo.
- **Vida fuera del trabajo**
 - Este aspecto es importante, no solo por las relaciones que se mantienen en este plano, sino también por las oportunidades necesarias de desconectar y relajarse de los retos que plantea el trabajo.



[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Acontecimientos importantes en la vida

- Matrimonio, embarazo y cuidado de los niños, divorcio, mudanza
- Los acontecimientos importantes en la vida no son solo momentos negativos, como un divorcio, una enfermedad o un fallecimiento. Actividades positivas como la planificación de una boda pueden generar muchas demandas a las personas implicadas.
- Eventos como una mudanza, el nacimiento de un hijo, incluso en el caso de que se hayan planificado, también se convierten en exigencias que compiten por nuestra atención, dificultando así la planificación y organización en el trabajo.



[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Problemas relacionados con el estilo de vida, alcohol y drogas, condiciones de vida

- En ocasiones, una persona puede consumir tabaco, alcohol o drogas para intentar "desconectar" y hacer frente al estrés.
- En otras ocasiones, el consumo de alcohol o drogas es parte de la causa, especialmente cuando esto empieza a afectar al funcionamiento general de una persona.
- Descubrir que un familiar o un amigo cercano tiene un problema con el alcohol o las drogas también puede generar exigencias al intentar ayudar a esa persona.
- Una vivienda abarrotada o en muy malas condiciones, por ejemplo, entre inmigrantes o trabajadores temporales, también creará exigencias.



Tabla de contenidos
Inicio
¿Qué es estrés?
Causas de estrés laboral
Causas de estrés fuera del trabajo
Efectos en los trabajadores
Efectos en la empresa
Qué hacer
Mitos y realidades Empresarios
Mitos y realidades Trabajadores

Conflicto, acoso, falta de apoyo

- Las relaciones y amistades fuera del trabajo pueden contribuir a experimentar estrés en el trabajo. La violencia y el acoso no son solo problemas laborales.
- En ocasiones, las exigencias de los demás pueden provocar sentimientos de falta de apoyo, o de conflicto entre diferentes exigencias.
- No obstante, en otras ocasiones, el apoyo y la comprensión de las personas que nos rodean fuera del trabajo pueden servir de ayuda para hacer frente a las exigencias del trabajo.



Finanzas - deudas o preocupaciones económicas

- Las preocupaciones financieras, como la contratación de una hipoteca, el aumento de las deudas, enfrentarse a un despido o los problemas económicos en general, pueden ser motivo de estrés y provocar ansiedad. Al igual que sucede con el resto de exigencias, la ausencia de control sobre su situación económica puede contribuir al estrés de una persona.



[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Enfermedad/fallecimiento de un allegado

Cuidado de otras personas, enfermedad propia, pérdida de un familiar o amigo

- Una enfermedad propia o la enfermedad de una persona cercana, especialmente si dicha enfermedad requiere cuidados, pueden provocar estrés. El papel de cuidador exige cambios en las rutinas diarias y en las dinámicas familiares.
- Enfrentarse a una enfermedad o a la pérdida de una persona allegada y aceptarlo puede generar una situación de estrés. Esto puede provocar una mayor sensación de tristeza o rabia, que puede afectar a la salud mental.
- Otras obligaciones como, por ejemplo, preparar un funeral y vaciar la casa del difunto, u otras actividades que supongan un desembolso económico, también contribuyen a generar estrés.

Efecto en los trabajadores

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Efecto en los trabajadores

- [¿Cómo detectar efectos en los trabajadores? \(&2\)](#)
- [Las personas que sufren estrés, a menudo cambian](#)
- [Emocionales](#)
- [Cognitivas](#)
- [Conductuales](#)
- [Una persona acude al trabajo cuando no se encuentra bien](#)
- [Aumento de bajas laborales](#)



¿Cómo detectar este efecto en los trabajadores?

- El estrés no es una enfermedad, pero es posible notar cambios en el modo de pensar y sentir de los trabajadores, así como en su comportamiento en el trabajo. Es importante reconocer estas señales lo antes posible, ya que en el caso de prolongarse esta situación, podría derivar en un problema físico o mental. Por ejemplo, las preocupaciones laborales pueden provocar que un trabajador tenga dificultades para dormir. Si esta situación se prolonga en el tiempo, puede generar deterioro y provocar una enfermedad.
- Entre las posibles reacciones se incluyen:
 - Emocionales
 - Cognitivas
 - Conductuales
 - Problemas de salud física y mental

¿Cómo detectar este efecto en los trabajadores?

Emocionales:

Un trabajador puede mostrar cambios emocionales, como:

- Irritabilidad
- Ansiedad
- Desánimo
- Tendencia a la introversión
- Fatiga
- Relaciones problemáticas con los compañeros

Cognitivos:

Tal vez observe que un trabajador:

- Tiene dificultades para concentrarse
- Tiene problemas de memoria
- Tiene dificultades para aprender cosas nuevas
- Tiene dificultades a la hora de tomar decisiones
- Presenta un pensamiento negativo

Conductuales

El estrés puede modificar el comportamiento de las personas. Algunos efectos pueden parecer triviales, pero otros pueden llegar a ser importantes. Es posible que observe que alguien:

- Adopta hábitos nerviosos, como morderse las uñas
- Aumenta el uso de estrategias no saludables para hacer frente al estrés, como el consumo de alcohol, tabaco u otras drogas
- Tiende a retraerse
- Muestra torpeza o negligencia (incluyendo el descuido de su persona)
- Presenta faltas de puntualidad
- Se vuelve violento o agresivo

Problemas de salud física y mental

Una exposición prolongada puede provocar problemas de salud físicos y mentales. También puede reducir la inmunidad natural y hacer que seamos más propensos a sufrir otros problemas de salud. Es posible que note que:

- Una persona acude al trabajo incluso cuando no se encuentra bien
- Bajas laborales/ausencias más largas y/o más frecuentes

Las personas que sufren estrés a menudo cambian

- Puede que note cambios en las personas que trabajan para usted, en su modo de pensar, sentir o comportarse. Es importante que reconozca estos cambios en sus primeras fases y que aborde sus causas lo antes posible, de forma que puedan tomarse las medidas de apoyo necesarias para el trabajador, si fuera el caso.
- Los efectos del estrés en los demás se manifiestan de muchas formas diferentes. Es posible que se detecten algunas reacciones, aunque no necesariamente todas las que se indican a continuación:
 - Emocionales
 - Cognitivas
 - Conductuales
 - Acude al trabajo cuando no se encuentra bien

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Emocionales

- Entre los tipos de reacciones que se producen cuando una persona tiene dificultades para hacer frente a los problemas laborales, se incluyen respuestas emocionales. Es probable que las relaciones y las amistades de alguien con estrés se resientan. Podría notar que hay trabajadores más irritables o con una mayor ansiedad. Puede que estén más retraídos, que empiecen a tener problemas en sus relaciones con los compañeros o que parezcan deprimidos durante gran parte del tiempo.
- Puede que alguien se sienta siempre cansado. Preocuparse por los problemas laborales puede provocar dificultades para dormir, al no ser capaz de quedarse dormido, o despertarse por la noche (o muy temprano por la mañana) y no ser capaz de volver a conciliar el sueño. Esto genera una mayor fatiga. Otras personas duermen más cuando sienten estrés y tienen problemas para despertarse por la mañana y permanecer despiertos durante el día. Algunas personas se muestran más sensibles y rompen a llorar por cosas en apariencia triviales.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Cognitivas

- Otras reacciones se describen como reacciones cognitivas. El funcionamiento cognitivo de una persona se ve alterado si está estresada.
- Es posible que una persona no realice su trabajo tan bien como solía hacerlo. Puede que tenga problemas para concentrarse, tomar decisiones o recordar información. También puede tener dificultades para aprender cosas nuevas.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Conductuales

- El estrés también puede modificar el carácter de las personas, volviéndolas más introvertidas y calladas o, en otros casos, más agresivas y/o violentas. Es posible que detecte que, para hacer frente al estrés, sus trabajadores aumenten, por ejemplo, su consumo de tabaco o alcohol. Indicios de este comportamiento pueden ser pausas más frecuentes para fumar u olor a alcohol.
- Es posible que algunos trabajadores descuiden su aspecto. También es posible que pongan menos atención en su trabajo, por lo que la calidad del mismo disminuirá, o que economicen esfuerzos y asuman riesgos para acabar antes el trabajo.
- Un cambio en la puntualidad, como llegar tarde al trabajo, también puede ser una señal de problemas.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Una persona acude al trabajo cuando no se encuentra bien

- Una de las señales para advertir la situación es detectar que los trabajadores acuden al trabajo cuando no están lo suficientemente bien como para trabajar. Este fenómeno recibe el nombre de "presentismo" y puede ser el resultado de sentir la presión de tener que ir a trabajar a pesar de sentirse enfermo. Esta presión puede deberse a diferentes factores, como la sensación de inseguridad en el trabajo, presiones de tiempo o carga de trabajo, o un sentimiento de lealtad hacia los demás. Todos estos factores pueden gestionarse en el lugar de trabajo.
- Hay personas que realmente prefieren ir a trabajar a pesar de no sentirse bien. Sin embargo, si se detecta que una persona va a trabajar de forma no voluntaria debido a una sensación de presión, o a una sensación de "deber" para no dejar colgados a sus compañeros (tal vez debido a las exigencias laborales que están experimentando), debe entenderse como una señal de aviso que, de no controlarse, podría causar una enfermedad más grave que genere una baja de larga duración.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Aumento de bajas laborales

- La exposición prolongada al estrés puede contribuir a la aparición de problemas de salud importantes que pueden afectar a todo el cuerpo. No podemos decir con seguridad que el estrés genere estos problemas, pero resulta innegable que puede agravarlos. Puede contribuir a problemas cardíacos debido a una presión sanguínea elevada, aumentando así el riesgo de infartos. Puede debilitar el sistema inmune, haciendo que una persona sea más propensa a las enfermedades. Algunos problemas musculoesqueléticos y del sistema reproductor también pueden estar relacionados con el estrés. Estos problemas de salud empeoran la situación cuando se añaden al estrés que esa persona ya sufría antes de enfermar.
- Por lo tanto, es posible que la baja laboral sea también un factor en personas que sufran estrés. Lo que incluye bajas por enfermedad de mayor duración o frecuencia, o periodos de ausencia al trabajo sin explicación. Mantener unos registros de bajas por enfermedad adecuados puede ayudarle a identificar posibles problemas y a solucionarlos.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Cómo afecta a mi empresa?

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Efectos en la empresa

- [¿Cómo afecta a mi empresa?](#)
- [¿Cómo notaré los efectos en mi empresa?](#)
- [Menor rendimiento y “presentismo”](#)
- [Mayor número de bajas y accidentes](#)
- [Aumento en la rotación de personal](#)



¿Cómo afecta a mi empresa?

- Su empresa puede verse afectada de muchas maneras diferentes, incluyendo un aumento en los costes de personal y una reducción de la producción:
 - Aproximadamente, la mitad de las bajas laborales pueden estar asociadas al estrés
 - La reducción en el rendimiento laboral debida al estrés tiene un coste dos veces superior al de las bajas laborales
 - El estrés laboral puede provocar hasta cinco veces más accidentes
 - Aproximadamente, una quinta parte de la rotación de personal está relacionada con el estrés laboral
 - Las bajas provocadas por estrés duran mucho más tiempo que las causadas por otros factores

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Cómo notaré los efectos en mi empresa?

Aproximadamente, la mitad de las bajas laborales pueden estar asociadas al estrés

- Baja por enfermedad debida a un problema de salud relacionado con el estrés
- Problema médico provocado indirectamente por el estrés (o exacerbado por éste)
- Baja por enfermedad como método para hacer frente al estrés
- Baja por enfermedad debida a un nivel de compromiso bajo / moral baja

La reducción en el rendimiento laboral debida al estrés tiene un coste dos veces superior al de las bajas laborales

- Trabajo poco eficaz
- Concentración deficiente
- Dificultad a la hora de tomar decisiones
- Fatiga
- Escasa puntualidad

El estrés laboral puede provocar hasta cinco veces más accidentes

- Falta de concentración
- Comportamiento arriesgado
- Apremio
- Ausencia de comunicación

Aproximadamente, una quinta parte de la rotación de personal está relacionada con el estrés laboral

- Compromiso bajo/moral baja
- Exigencias excesivas
- Problemas de control
- Conflictos y relaciones
- Gestión deficiente de los cambios
- Entorno de trabajo general

Las bajas provocadas por estrés duran mucho más tiempo que las causadas por otros factores

- Por ejemplo, los datos sugieren que, de media, una baja debida al estrés dura un 40% más que una baja debida a un problema musculoesquelético

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Menor rendimiento y "presentismo"

- **El estrés reduce el rendimiento laboral**
 - Diferentes estudios estiman que la reducción en el rendimiento laboral debida al estrés tiene un coste dos veces superior al de las bajas laborales
 - Los síntomas de estrés (como una concentración deficiente, dificultad a la hora de tomar decisiones, pensamiento negativo y fatiga) tienen un impacto negativo en el rendimiento de los trabajadores. Es probable que esto suceda mucho antes de que los síntomas del estrés afecten lo suficiente a la salud como para que un trabajador deba pedir una baja
- **Hay personas que van a trabajar sin encontrarse bien**
 - Se estima que solo un tercio de los costes relacionados con el estrés se deriva del absentismo laboral. Es probable que los trabajadores sigan yendo a trabajar incluso si no se encuentran bien. Este fenómeno recibe el nombre de "presentismo" y se define como "la pérdida de productividad que se produce cuando los empleados van a trabajar, pero su rendimiento es inferior a su capacidad máxima debido a un problema de salud".
 - Esta conducta se debe a varios motivos. Por ejemplo, puede que el trabajador no quiera dejar colgados a sus compañeros o a la organización para la que trabaja, puede que tenga miedo a perder su trabajo, o es posible que le preocupe una posible pérdida de ingresos



Tabla de contenidos
Inicio
¿Qué es estrés?
Causas de estrés laboral
Causas de estrés fuera del trabajo
Efectos en los trabajadores
Efectos en la empresa
Qué hacer
Mitos y realidades Empresarios
Mitos y realidades Trabajadores

Mayor número de bajas y accidentes

■ Baja por enfermedad

- De acuerdo con la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), los estudios sugieren que la mitad de las bajas laborales pueden estar relacionadas con el estrés.
- Entre las bajas relacionadas con el estrés se encuentran:
 - Problemas de salud causados directamente por el estrés;
 - Problemas de salud causados indirectamente por el estrés (cuando un trabajador tiene un problema de salud subyacente, el estrés puede empeorarlo);
 - Solicitud de excedencia laboral porque el trabajador siente que necesita estar un tiempo alejado del trabajo (porque la presión laboral es demasiado elevada como para seguir trabajando);
 - Compromiso bajo / moral baja, cuando un trabajador solicita una excedencia debido al nivel de insatisfacción que le produce su trabajo.

■ Aumento en el número de accidentes

- El estrés laboral puede provocar hasta cinco veces más accidentes
- La fatiga, la falta de concentración, un comportamiento arriesgado, la falta de comunicación y la tentación de economizar esfuerzos debido a las presiones de tiempo en el trabajo pueden aumentar el número de accidentes. Por ejemplo, un estudio realizado en empresas españolas estableció que la fatiga era la quinta causa principal de accidentes laborales.
- En los Países Bajos, había una clara relación entre la presión en el trabajo y los accidentes laborales. Los trabajadores que indicaron que "siempre trabajaban bajo presión" tenían cinco veces más probabilidades de tener un accidente que los que "nunca" realizaban dicho tipo de trabajos.

Aumento en la rotación de personal

- Aproximadamente, una quinta parte de la rotación de personal está relacionada con el estrés laboral.
- Cuando los trabajadores tienen experiencias laborales negativas, como un nivel bajo de satisfacción en el trabajo, conflictos, una presión excesiva, moral baja o inseguridad laboral, es más probable que dejen su empleo actual y busquen oportunidades en otro lugar. Esto puede suponer una pérdida importante de conocimientos valiosos y experiencia, así como de inversión en formación, desarrollo y otros costes de contratación. En especial, en las empresas muy pequeñas, también puede complicar la entrega a tiempo de artículos o servicios.
- En un gran estudio europeo entre trabajadores, el 19% citó el estrés en el trabajo como uno de los principales motivos de rotación de personal. Además, un 19% citó el nivel de carga de trabajo, un 16% la falta de apoyo por parte de los superiores directos y un 14% el número de horas de trabajo como motivos principales

¿Qué hacer?

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

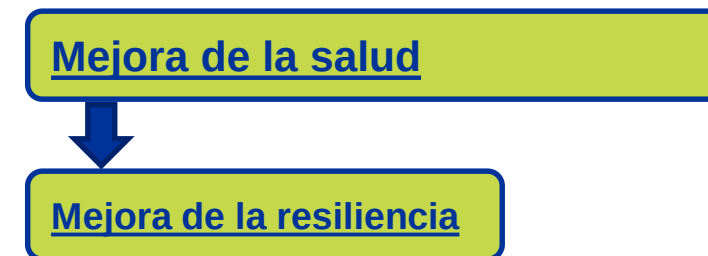
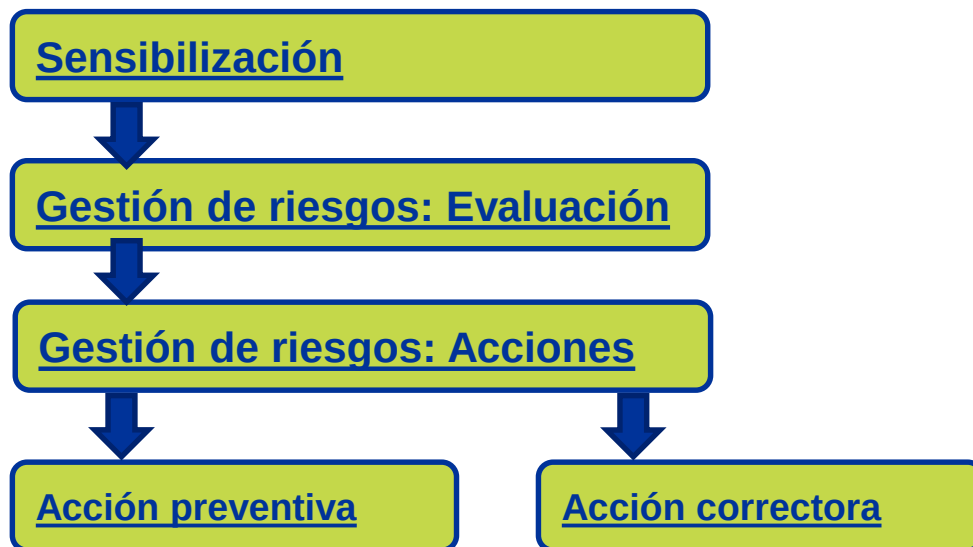
¿Qué hacer?

- [Sensibilización](#)
- [Gestión riesgos: evaluación](#)
- [Gestión riesgos: acciones](#)
- [Acción preventiva](#)
- [Acción correctora Action](#)
- [Mejora de resiliencia](#)



¿Qué puedo hacer para ayudar a mi empresa y a los trabajadores?

- Reducir los riesgos psicosociales en el trabajo es bueno tanto para la empresa como para los trabajadores. Un enfoque adecuado para reducir estos riesgos y gestionar el riesgo de estrés en el trabajo probablemente implique una combinación de medidas.
- Al igual que con el resto de riesgos presentes en el lugar de trabajo, la reducción de los riesgos debería ser una prioridad y es una obligación legal. No obstante, hay una serie de cosas que también puede hacer y que, aunque no son obligatorias, forman parte de las prácticas de gestión recomendadas. Estas acciones ayudan a mantener un entorno de trabajo psicosocial adecuado, con trabajadores sanos y eficientes.



¿Qué hacer?

- Sensibilización
- Gestión riesgos: evaluación
- Gestión riesgos: acciones
- Acción preventiva
- Acción correctora
- Mejora de resiliencia

Sensibilización

- Asegurar que todos saben qué es el estrés
- Comunicar el mensaje
- Obtener compromiso
- Desarrollar una política

Evaluar

- Gestionar riesgos
- Prepararse para el cambio
- Evaluar los riesgos
- Especial atención a quién está en mayor situación de riesgo
- Registrar los riesgos

Actuar

- Debatir las medidas a seguir
- Prepararse para la acción

Acción correctora

- Cambios en el trabajo
- Formación, toma de decisiones y roles
- Implicar y proporcionar apoyo
- Promoción de la salud

Acción preventiva

- Acción correctora
- Exigencias excesivas
- Falta de control personal/autonomía
- Falta de apoyo
- Relaciones deficientes (inc. acoso)
- Violencia por parte de terceros
- Roles y cambios

Crear resiliencia

- Crear resiliencia
- La salud psicosocial es importante
- Mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores
- Alimentación saludable
- Actividad física y consume responsable de alcohol
- Pausas y relajación
- Creación de resiliencia emocional de los trabajadores a través de una gestión adecuada

Volver a '¿Qué hacer?'

Qué hacer: sensibilizar en el lugar de trabajo

- Dado que no todo el mundo sabe qué son los riesgos psicosociales y por qué deben gestionarse en el trabajo, es importante empezar por sensibilizar a todos respecto a este asunto y obtener su compromiso a la hora de prevenir y gestionar de forma activa los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo.
- En función del tamaño de su empresa, todas las sugerencias indicadas pueden no ser relevantes. También puede variar la manera de afrontar esos asuntos. Por ejemplo, si tiene un número reducido de trabajadores, puede que las reuniones formales o el desarrollo de políticas específicas no sean necesarios. Aun así, puede resultar útil anotar todo, de modo que todos tengan claro lo que se ha tratado y acordado y, si fuera necesario, puede mostrar a los demás lo que ha hecho.
- Pueden identificarse tres asuntos clave:
 - Asegurarse de que todos tienen claro lo que es el estrés;
 - Obtener el compromiso de todas las partes implicadas en la gestión del estrés;
 - Desarrollar y dar a conocer a los trabajadores la política sobre estrés que seguirá la empresa.

Sensibilizar en el lugar de trabajo: asegurar que todos saben lo que es el estrés

- Estrés es un término que se utiliza habitualmente, pero que sin embargo no siempre se entiende correctamente. Por lo tanto, es importante empezar asegurándose de que todos saben lo que es el estrés:
 - qué es;
 - qué síntomas tiene;
 - cuál es su impacto en la salud a largo plazo;
 - qué puede provocarlo;
 - qué pasos puede seguir la organización y cada uno de los trabajadores para reducirlo.
- Asegurarse de que todos los trabajadores sepan qué es el estrés proporcionará una base sólida para la gestión del estrés en su lugar de trabajo.
- Elegir el enfoque adecuado
 - Recuerde que, en función del tamaño de su empresa, todas las sugerencias realizadas pueden no ser relevantes. Aunque el modo en el que aborde estos asuntos pueda ser diferente al indicado en la presente guía, los principios son los mismos. Debe asegurarse de que todos comprendan que:
 - los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo pueden ser tan importantes como los riesgos físicos;
 - los empresarios tienen la obligación de gestionar dichos riesgos;
 - el estrés es malo para la salud y para la empresa;
 - todos deben trabajar de forma conjunta para solucionar el problema.

Sensibilizar en el lugar de trabajo: comunicar el mensaje

■ Comunicar el mensaje

- En concreto, dado que muchas personas tienen más problemas a la hora de comprender qué son los riesgos psicosociales en comparación con, por ejemplo, los riesgos derivados del ruido o del uso de productos químicos en el lugar de trabajo, es importante dejar claro y aceptar que el tratamiento de dichos riesgos es una obligación legal, además de bueno para la empresa. Utilice folletos, cursos breves, charlas informales o, simplemente, hable con sus trabajadores para comunicar el mensaje.
- Sean cuales sean las medidas que tome, debe asegurarse de que todos saben:
 - qué es el estrés (y qué no);
 - las causas reconocidas;
 - el posible efecto sobre los trabajadores que pueden tener determinados acontecimientos fuera del trabajo;
 - la importancia para los trabajadores de buscar asesoramiento lo antes posible.

■ Fomentar la transparencia

- Una vez que ya dispone de un sistema para informar de cualquier preocupación o duda, es importante animar a los trabajadores a informar de sus dudas y preocupaciones sobre ellos mismos y los demás. Lo que es una causa de estrés para un trabajador no necesariamente tiene que serlo para otro. Es importante que todos tengan claro que los trabajadores pueden informar de cualquier preocupación o duda (y a quién deberían acudir para ello), con la confianza de saber que serán escuchadas y abordadas (siempre que sea posible).
- Además de animar de manera informal a los trabajadores a que lo hagan, en ocasiones es conveniente preguntarles directamente si tienen alguna preocupación o duda, tal vez durante charlas o en evaluaciones con un carácter más formal, en el caso de que las realice. Como alternativa, puede llevar a cabo reuniones breves en las que la formación sobre gestión del estrés se combine con la obtención de información sobre posibles problemas.

Sensibilizar en el lugar de trabajo: obtener compromiso

- Es muy importante que exista un compromiso por parte de todos los implicados en la gestión eficaz del estrés, especialmente del empresario/propietario y de la jerarquía/mandos.
- Para obtener este compromiso y mostrarlo ante los trabajadores, es importante:
 - Reconocer que los riesgos psicosociales pueden afectar a la salud y seguridad de los trabajadores, y que deberían reducirse o gestionarse.
 - Comprender el impacto que el estrés y el resto de problemas de salud derivados de estos riesgos pueden tener en su empresa. Los síntomas del estrés pueden ser una carga importante para las pequeñas empresas debido a la pérdida de rendimiento, un mayor número de bajas laborales, un aumento en el número de accidentes y la salida de la organización de los trabajadores debido a problemas de salud o insatisfacción. En muchos casos, las acciones que puede realizar son buenas para su actividad empresarial.
 - Comprender los beneficios para la empresa. Adoptar medidas para reducir el estrés puede aportar beneficios significativos para la empresa. En función de la naturaleza de su actividad, estos beneficios pueden incluir un aumento en el rendimiento, un menor número de bajas laborales, un mayor compromiso y dedicación de los trabajadores, incremento de la seguridad laboral o un menor número de abandonos de trabajadores de la organización.
 - Para garantizar el compromiso de todas las personas involucradas (supervisores, trabajadores, sindicatos), es importante demostrar la implicación a través de un liderazgo sólido, comenzando por una política clara que resuma los pasos a seguir.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Sensibilizar en el lugar de trabajo: desarrollar una política

- **Desarrollar y dar a conocer a los trabajadores la política sobre estrés que seguirá la empresa**
 - Una política debería resumir los pasos que piensa seguir y clarificar los roles y responsabilidades asociados a la implantación de dichos pasos. En una empresa con muy pocos trabajadores, puede que no sea necesario contar con una política escrita, pero sí que es importante que todo el personal existente (y nuevo) tenga claros los planes establecidos. Un documento escrito puede ser la mejor manera de hacerlo.
- **A la hora de desarrollar una política de este tipo, es importante asegurarse de que:**
 - Todos los trabajadores (o, en el caso de empresas más grandes, sus representantes) tengan la oportunidad de implicarse en el desarrollo de la política y en la discusión e implantación de los pasos adoptados.
 - Los pasos que se sigan estén basados en evidencias y sean claros. Los cuatro pasos descritos en esta guía electrónica son: sensibilización, gestión de riesgos (evaluación y adopción de acciones preventivas y correctoras), promoción de la salud para mejorar el nivel de salud general y entrenamiento de la resistencia personal.
 - Los roles y las responsabilidades derivados de esta política, así como los pasos que se seguirán para su implantación, deben ser claros. A menudo, esto supone una descripción de las funciones del propietario de la empresa, supervisores, supervisores de línea, trabajadores y el personal responsable de la Seguridad y la Salud Laboral y Recursos Humanos (que pueden tener responsabilidades adicionales en relación con la implantación de los pasos).
 - Provisión de un sistema regular de supervisión y evaluación de los posibles riesgos de estrés y de las medidas adoptadas para gestionarlos.

¿Qué hacer?

- Sensibilización
- Gestión riesgos: evaluación
- Gestión riesgos: acciones
- Acción preventiva
- Acción correctora
- Mejora de resiliencia

Sensibilización

- Asegurar que todos saben qué es el estrés
- Comunicar el mensaje
- Obtener compromiso
- Desarrollar una política

Acción correctora

- Cambios en el trabajo
- Formación, toma de decisiones y roles
- Implicar y proporcionar apoyo
- Promoción de la salud

Evaluar

- Gestionar riesgos
- Prepararse para el cambio
- Evaluar los riesgos
- Especial atención a quién está en mayor situación de riesgo
- Registrar los riesgos

Acción preventiva

- Acción correctora
- Exigencias excesivas
- Falta de control personal/autonomía
- Falta de apoyo
- Relaciones deficientes (inc. acoso)
- Violencia por parte de terceros
- Roles y cambios

Crear resiliencia

- Crear resiliencia
- La salud psicosocial es importante
- Mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores
- Alimentación saludable
- Actividad física y consume responsable de alcohol
- Pausas y relajación
- Creación de resiliencia emocional de los trabajadores a través de una gestión adecuada

Actuar

- Debatir las medidas a seguir
- Prepararse para la acción

Volver a '¿Qué hacer?'

Evaluar

- El proceso de gestionar los riesgos psicosociales que conducen a una situación de estrés en el lugar de trabajo incluye los mismos principios y procesos básicos utilizados para el resto de peligros y riesgos en el lugar de trabajo. Por lo tanto, el primer paso es identificar los peligros y valorar el alcance de cualquier riesgo que pueda surgir.
- Esta guía electrónica proporciona ayuda a la hora de identificar los factores presentes en el lugar de trabajo que pueden causar o contribuir al estrés en el trabajo. No obstante, una evaluación de riesgos estructurada suele resultar útil.
- Incluir a los trabajadores y a sus representantes en todas las fases del proceso es crucial para conseguirlo. Además de implicarlos en las tareas de sensibilización y evaluación de los riesgos, es conveniente seguir implicando a los trabajadores en el desarrollo de las soluciones y las prioridades de acción. Asegúrese de mantener un registro de las conclusiones de su evaluación.

Prepararse para el cambio

- Una vez que se ha llevado a cabo la labor de sensibilización y se ha obtenido un compromiso para abordar los riesgos psicosociales y para la gestión del estrés en su organización, el primer procedimiento a realizar es la evaluación de riesgos. Recuerde que, antes de llevar a cabo una evaluación de riesgos acerca de los factores de riesgo psicosocial que pueden generar estrés y otros problemas relacionados con la salud mental y el bienestar, usted y sus trabajadores deben prepararse para cambiar y estar dispuestos a trabajar de forma conjunta para mejorar el entorno de trabajo psicosocial y reducir el riesgo de estrés y enfermedades relacionadas.
- Algunos de los enfoques y materiales mencionados en la sección de sensibilización de esta guía electrónica pueden ayudarle en esta tarea. Hay una serie de mensajes claros que se deben comunicar, incluyendo el reconocimiento de que los riesgos psicosociales son un auténtico problema para la salud y la seguridad, y que todos tienen su parte de responsabilidad para combatirlos, reduciendo así el riesgo de estrés y problemas mentales en el lugar de trabajo.

Evaluar los riesgos

- Esta guía resume los requisitos básicos para el proceso de evaluación de riesgos. No se trata de una información detallada del proceso, puesto que existen otras guías que le ayudarán a profundizar más en el tema.
- Antes de realizar una evaluación de riesgos psicosociales en su lugar de trabajo, puede que resulte útil consultar las evaluaciones de otros riesgos realizadas con anterioridad. Estas evaluaciones previas son útiles para ofrecer una base a partir de la cual podrá desarrollar las herramientas de evaluación del estrés. Normalmente, el enfoque sistemático adoptado para dichas evaluaciones será el mismo para los riesgos psicosociales.
- Las personas que realizan las evaluaciones de riesgos deben conocer en profundidad los factores de riesgo psicosocial del estrés y cómo se pueden detectar los efectos de dichos factores.
- Incluso en el caso de que no utilice ningún sistema formal para realizar su evaluación, puede resultar útil algún tipo de evaluación de riesgos estructurada.

Especial atención a las personas en mayor situación de riesgo

- A la hora de realizar la evaluación de riesgos, también intentará descubrir si hay alguien en una situación de riesgo elevado, o que ya esté afectado por estrés o una mala salud mental. Si dispone de registros oficiales de bajas por enfermedad, le serán útiles. De lo contrario, hable con los trabajadores acerca de cualquier riesgo del que puedan tener constancia, o si ellos o cualquier compañero están afectados.
- Observar el trabajo en curso e identificar las áreas en las que el trabajo no progresa como debería, o pedirle a un trabajador que describa su trabajo y cualquier problema asociado, puede serle útil para ver lo que está sucediendo en su empresa y para identificar cualquier posible problema. No olvide que las condiciones y los riesgos pueden cambiar. Puede haber momentos concretos del año en los que los trabajadores estén sometidos a una mayor presión o en los que experimenten una exigencia superior que pueda ocasionarles problemas.

Registrar los riesgos

- Si realiza evaluaciones regulares para otros riesgos laborales, una evaluación de riesgos psicosociales servirá de herramienta adicional. Es importante conservar los registros de las evaluaciones y de los riesgos identificados.
- El proceso de evaluación de riesgos no debería entenderse como algo que solo sucede una vez, sino como un proceso continuo que debe revisarse, bien a intervalos específicos o bien cuando se produce algún cambio en el trabajo.

¿Qué hacer?

- Sensibilización
- Gestión riesgos: evaluación
- Gestión riesgos: acciones
- Acción preventiva
- Acción correctora
- Mejora de resiliencia

Sensibilización

- Asegurar que todos saben qué es el estrés
- Comunicar el mensaje
- Obtener compromiso
- Desarrollar una política

Evaluar

- Gestionar riesgos
- Prepararse para el cambio
- Evaluar los riesgos
- Especial atención a quién está en mayor situación de riesgo
- Registrar los riesgos

Actuar

- Debatir las medidas a seguir
- Prepararse para la acción

Acción correctora

- Cambios en el trabajo
- Formación, toma de decisiones y roles
- Implicar y proporcionar apoyo
- Promoción de la salud

Acción preventiva

- Acción correctora
- Exigencias excesivas
- Falta de control personal/autonomía
- Falta de apoyo
- Relaciones deficientes (inc. acoso)
- Violencia por parte de terceros
- Roles y cambios

Crear resiliencia

- Crear resiliencia
- La salud psicosocial es importante
- Mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores
- Alimentación saludable
- Actividad física y consume responsable de alcohol
- Pausas y relajación
- Creación de resiliencia emocional de los trabajadores a través de una gestión adecuada

Actuar y debatir las medidas a seguir

- Una vez recopilada la información acerca de los riesgos presentes en el lugar de trabajo, compártala con los trabajadores y analice los riesgos, para comprobar junto a los empleados la naturaleza y origen de estos riesgos, lo que ayudará a establecer prioridades a la hora de establecer medidas. Estas conversaciones también le ayudarán a desarrollar soluciones para la gestión de estos riesgos y a establecer el camino a seguir.
- A partir de estas conversaciones, desarrolle un plan de acción para la gestión de riesgos. Le ayudará a establecer prioridades y objetivos realizables, así como a demostrar que el estrés es un asunto que le preocupa. Involucrar a los trabajadores en el desarrollo del plan de acción hará que todos tengan el mismo grado de conocimiento del problema.
- Mantener un registro de las evaluaciones de riesgo, de los planes de acción y de las prioridades establecidas es importante tanto para tener una guía para el proceso de evaluación de riesgos como para compartir las prioridades con todos los trabajadores. En una fase posterior, puede utilizar este registro para realizar comparaciones con evaluaciones de riesgos anteriores y para comprobar si los cambios efectuados han tenido un impacto positivo. También puede ayudarle a proporcionar información de los pasos seguidos, en el caso de que esto sea necesario.
- El control y la evaluación de los progresos alcanzados en relación con el plan de acción le ayudarán a identificar si se han realizado progresos o si las acciones que se han llevado a cabo han sido eficaces. Es importante pedir a los trabajadores que se involucren en este proceso. Para ello, no es necesario que cree un grupo especial, solo tiene que asegurarse de que el tema está presente en las reuniones de los equipos o en otras situaciones en las que hable con sus trabajadores. Esto también puede proporcionar una oportunidad para considerar la idoneidad de tomar otras medidas para reducir el estrés en otras áreas.
- Las acciones ejecutadas para abordar los riesgos de la organización suelen ser más eficaces que las dirigidas a personas concretas.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Prepararse para la acción

- Cuando el plan de acción esté listo, será el momento de actuar. Piense en las medidas que va a tomar, en los recursos asignados (tiempo y/o gastos), quién hace qué y cuándo, y en la fecha de finalización prevista para cada una de las acciones. Establezca una fecha para evaluar el impacto de las acciones. De nuevo, involucrar a los trabajadores en este proceso es importante.
- Es difícil indicarle exactamente qué es lo que hay que hacer, ya que depende de la naturaleza concreta de los riesgos identificados y del tamaño, organización y sistema de gestión de su empresa. Existen muchas guías disponibles que pueden ayudarle en este proceso después de realizar la evaluación de riesgos.
- Entre las acciones, se encuentran un
 - Plan de Prevención (tomar medidas para evitar que surjan los riesgos) y
 - Plan de Corrección/Protección (tomar medidas para tratar los problemas si surgen).

¿Qué hacer?

- Sensibilización
- Gestión riesgos: evaluación
- Gestión riesgos: acciones
- Acción preventiva
- Acción correctora
- Mejora de resiliencia

Sensibilización

- Asegurar que todos saben qué es el estrés
- Comunicar el mensaje
- Obtener compromiso
- Desarrollar una política

Acción correctora

- Cambios en el trabajo
- Formación, toma de decisiones y roles
- Implicar y proporcionar apoyo
- Promoción de la salud

Evaluar

- Gestionar riesgos
- Prepararse para el cambio
- Evaluar los riesgos
- Especial atención a quién está en mayor situación de riesgo
- Registrar los riesgos

Acción preventiva

- Acción correctora
- Exigencias excesivas
- Falta de control personal/autonomía
- Falta de apoyo
- Relaciones deficientes (inc. acoso)
- Violencia por parte de terceros
- Roles y cambios

Crear resiliencia

- Crear resiliencia
- La salud psicosocial es importante
- Mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores
- Alimentación saludable
- Actividad física y consume responsable de alcohol
- Pausas y relajación
- Creación de resiliencia emocional de los trabajadores a través de una gestión adecuada

Actuar

- Debatir las medidas a seguir
- Prepararse para la acción

Acción preventiva

- Tal y como se ha mencionado anteriormente, los empresarios tienen la obligación legal de gestionar los riesgos relacionados con la seguridad y la salud de sus trabajadores. La gestión de los riesgos derivados de factores psicosociales forma parte de esta obligación. Contar con otra perspectiva en relación con los factores de riesgo psicosocial en el trabajo puede servirle de ayuda. Su foco de atención para la acción dependerá de su evaluación de riesgos.
 - Exigencias excesivas
 - Falta de control personal/autonomía
 - Falta de apoyo
 - Relaciones deficientes (incluyendo acoso)
 - Conflicto o falta de claridad de roles
 - Gestión deficiente de los cambios
 - Violencia por parte de terceros
- Aunque en la mayoría de los casos, el tratamiento de estos factores es principalmente una cuestión de cómo se gestiona el trabajo, algunos de los factores de riesgo no siempre son fáciles de reducir o eliminar. Podemos tener problemas específicos cuando, por ejemplo, su trabajo implique tratar con el público o con otras personas cuyo comportamiento y acción no estén bajo su control. En estos casos, es importante tomar medidas para minimizar el impacto de dicho comportamiento, ofreciendo apoyo al trabajador afectado.

Acción correctora

- Como sucede con todos los riesgos para la seguridad y la salud, la mejor opción es abordar los riesgos psicosociales en su origen para evitar que los trabajadores puedan verse afectados. No obstante, especialmente cuando no es posible controlar algunos de los riesgos, es importante establecer acciones correctoras en el momento en el que surgen los problemas. La acción temprana se basa principalmente en sensibilizar y animar a los trabajadores a informar y actuar ante cualquier señal o síntoma que puedan estar experimentando, y a mantenerse alerta y actuar en el caso de que detecten estas señales o síntomas en otras personas. Toda la información recibida debe tratarse de forma confidencial y, especialmente en empresas muy pequeñas en las que todos se conocen, debe manejarse con cuidado y delicadeza.
- Las grandes empresas a menudo cuentan con trabajadores encargados de los asuntos personales, lo cual podría ser también positivo para empresas más pequeñas.
- Resulta útil contar con un plan de acción para el tratamiento temprano de cualquier problema que pueda surgir y que sea comunicado, como un trabajador que informe de síntomas relacionados con el estrés o acerca de problemas específicos, como acoso por parte de un compañero. Este plan de acción debería incluir:
 - Potenciar la comunicación rápida de cualquier problema;
 - Respuesta inmediata;
 - Tratamiento de cualquier problema de forma confidencial con el trabajador y con cualquier otra persona implicada;
 - Establecimiento conjunto de acciones (véase más abajo);
 - Establecimiento de acciones para tratar el origen del problema lo antes posible;
 - Documentación de este plan de acción;
 - Documentación, supervisión y modificación de los planes de acción.
- Las siguientes páginas pueden ayudarle a entender mejor cuáles son los problemas y le aconsejarán acerca de lo que debe tener en cuenta para establecer Acciones preventivas y Acciones correctoras.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Exigencias excesivas

- Aunque en el mundo laboral es habitual enfrentarse a una elevada carga de trabajo, hay que procurar que no sea excesiva. Si fuera necesario, tome las medidas oportunas para ayudar a aquellas personas que tengan que hacer frente a exigencias de este tipo. Estas medidas pueden incluir evitar plazos poco razonables o impedir que dichos plazos sean impuestos por sus clientes al aceptar calendarios poco realistas. La gestión activa del trabajo, junto a las personas afectadas, puede ser un método útil para minimizar cualquier posible efecto negativo. La gestión de las expectativas de los clientes también puede ayudar a mantener contento al cliente y garantizar futuros pedidos.
- Crear exigencias poco razonables, por ejemplo, solicitando a los trabajadores que realicen tareas para las que no están preparados o cualificados, también puede generar riesgos. Trabajar con las personas implicadas para proporcionar apoyo o formación adicional puede compensar cualquier posible efecto negativo de estas exigencias y, al mismo tiempo, conseguirá tener trabajadores con una mejor formación y más capacitados. La infrautilización de las capacidades de los trabajadores también puede generar estrés.
- Para evitar problemas, resulta útil analizar la manera en la que asigna y gestiona las tareas de sus trabajadores.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Falta de control personal/autonomía

- En ocasiones, el nivel de exigencia es menos importante que permitir al trabajador que planifique y organice su trabajo. Ofrecer esta flexibilidad, en lugar de imponer un plan, puede suponer una gran diferencia. Aunque los requisitos de algunos trabajos en ocasiones limitan la posibilidad de ofrecer esta flexibilidad, resulta tentador acabar imponiendo un modo de trabajar muy controlado, no por necesidad, sino porque es más sencillo de gestionar.
- Algunos puestos requieren seguir procedimientos muy estrictos y no permiten un gran control personal sobre el modo de realizarlo. Por ejemplo, un cirujano que realiza una operación debe seguir unos procedimientos estrictos para asegurarse de que se realiza de forma adecuada.
- Piense en cuánta autonomía ofrece a sus trabajadores para que planifiquen y organicen su trabajo. ¿Pueden ser flexibles o solo hay un modo de hacer las cosas (el suyo)?

Falta de apoyo

- En ocasiones, muchos de nosotros tenemos mucho trabajo, o nos enfrentamos a otras exigencias o presiones. No tenemos todos estos factores bajo control, ni las personas que nos rodean, especialmente en aquellos trabajos en los que hay que tratar con el público. El apoyo que tenemos en estas ocasiones, de nuestros superiores o compañeros, puede suponer una gran diferencia a la hora de hacer frente a estas situaciones. Por ejemplo, la idea de que "el cliente siempre tiene la razón", en teoría, es correcta pero, si se toma como algo que puede denigrar o menoscabar la confianza del trabajador, quizá el cliente quede satisfecho, pero a costa del trabajador.
- ¿Proporciona un entorno de trabajo servicial y cooperativo, en el que los compañeros son comprensivos y cordiales? ¿O cada uno va a lo suyo?

Relaciones deficientes (incluyendo acoso)

- El apoyo de los jefes y los compañeros es solo una parte de las complejas relaciones que se dan en un grupo de personas. Piense en lo que sucede cuando se reúne con un grupo de amigos. La diferencia es que a nuestros amigos los podemos elegir, por lo que si no nos gusta el comportamiento de uno de ellos, hay solución. Normalmente, no elegimos a las personas con las que trabajamos y dejar de trabajar con ellos no siempre es una opción.
- Burlarse de alguien puede parecer una diversión sin malicia, pero en ocasiones, la broma puede ir demasiado lejos y percibirse como un acoso. La dignidad de una persona, su capacidad profesional, su vida privada, sus características físicas, su raza, su género o su orientación sexual pueden ser motivo de acoso; con el propósito de hacer sufrir, humillar, perjudicar o amenazar a la persona acosada.
- ¿Alguno de los problemas mencionados se dan en su lugar de trabajo? Si una persona siente que está siendo acosada, maltratada, etc., ¿hay alguien a quien pueda acudir para informar de dicha situación y recibir ayuda? De nuevo, la ayuda externa puede resultar útil.
- Cuando se comunica un conflicto, normalmente, lo mejor es intentar resolverlo lo antes posible, dado que la situación puede empeorar rápidamente si no se toman medidas.

Violencia por parte de terceros

- Cuando exista riesgo de violencia (por ejemplo, agresión verbal, ataques físicos o acoso sexual) por parte del público, deberá hacer todo lo posible para que el público comprenda que dicho comportamiento es inaceptable.
- Establezca las tareas y los lugares de trabajo de forma que se pueda reducir dicho riesgo (por ejemplo, botones de alarma) y proporcione el apoyo necesario a aquellos trabajadores para que, en el caso de que puedan estar expuestos a dicho comportamiento, sepan qué hacer para minimizar el impacto sobre su salud. No obstante, a no ser que se aíse a estos trabajadores de las personas a las que se supone que tienen que atender, dichos riesgos no podrán eliminarse totalmente.

Acción preventiva: roles y cambios

■ Conflicto o falta de claridad de roles

- ¿Tiene trabajadores que deban rendir cuentas ante más de una persona? En ocasiones, los trabajadores se encuentran en situaciones en las que deben dirigir sus esfuerzos laborales en más de una dirección. Puede que tengan que hacer un trabajo para una persona, mientras que otra les está pidiendo que hagan otra cosa diferente. Ambas tareas pueden ser importantes, pero no se pueden realizar al mismo tiempo, por lo que el trabajador no sabe cuál priorizar.
- Lo más útil en estos casos es contar con "líneas de mando" claras, de forma que no surjan estos conflictos. Y en todo caso, si surgen, el trabajador implicado sabrá a quién debe acudir para poder resolverlos.

■ Gestión deficiente de los cambios

- Hasta cierto punto, los cambios forman parte de la vida diaria. No obstante, si dichos cambios se imponen de forma brusca, o si la persona no sabe lo que está sucediendo (en lugar de estar implicada en dichos cambios), esto se suma a las presiones y exigencias del trabajo y genera estrés. Informar y, en la medida de lo posible, implicar a sus trabajadores en los cambios ayudará a reducir los riesgos.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Qué hacer?

- Sensibilización
- Gestión riesgos: evaluación
- Gestión riesgos: acciones
- Acción preventiva
- Acción correctora
- Mejora de resiliencia

Sensibilización

- Asegurar que todos saben qué es el estrés
- Comunicar el mensaje
- Obtener compromiso
- Desarrollar una política

Evaluar

- Gestionar riesgos
- Prepararse para el cambio
- Evaluar los riesgos
- Especial atención a quién está en mayor situación de riesgo
- Registrar los riesgos

Actuar

- Debatir las medidas a seguir
- Prepararse para la acción

Acción correctora

- Cambios en el trabajo
- Formación, toma de decisiones y roles
- Implicar y proporcionar apoyo
- Promoción de la salud

Acción preventiva

- Acción correctora
- Exigencias excesivas
- Falta de control personal/autonomía
- Falta de apoyo
- Relaciones deficientes (inc. acoso)
- Violencia por parte de terceros
- Roles y cambios

Crear resiliencia

- Crear resiliencia
- La salud psicosocial es importante
- Mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores
- Alimentación saludable
- Actividad física y consume responsable de alcohol
- Pausas y relajación
- Creación de resiliencia emocional de los trabajadores a través de una gestión adecuada

Volver a '¿Qué hacer?'

Acción correctora

■ Prepárese

- Además de aumentar el nivel de conocimiento y las acciones preventivas, es importante actuar a tiempo para ayudar a aquellas personas que puedan tener problemas para evitar que éstos acaben siendo graves. Tras enseñar a los trabajadores cuáles son los signos y síntomas del estrés en ellos mismos y en los demás, es importante contar con un plan para cuando esto suceda.
- Tanto si el estrés lo provoca el trabajo como factores externos a éste, es importante actuar con celeridad. Si una persona está de baja por enfermedad, no está trabajando para usted sea cual sea la causa de dicha enfermedad.

■ Hablar es bueno

- Hablar ayuda especialmente cuando se trata de problemas personales. Este tipo de conversación puede ser difícil, puesto que debe asegurarse de mantener la confidencialidad de todo lo que le cuenten. Además, la persona con la que sería más necesario hablar puede que sea la causa de los problemas. Ésta puede ser otra razón para contar con ayuda externa en momentos como éste.
- ¿Cuenta con los recursos adecuados para esto o necesita ayuda o asesoría externa? Algunas organizaciones ofrecen un servicio telefónico, lo cual puede ser una medida con un coste asumible.

■ Haga planes

- Después de conocer mejor los problemas que pueden estar contribuyendo a los síntomas relacionados con el estrés de una persona deberá desarrollar un plan para tratarlos o ayudar a esa persona a tratarlos, especialmente si se trata de problemas no relacionados con el trabajo. De nuevo, puede que para ello necesite la ayuda de otros profesionales.
- Cuando se establece un plan, es una buena idea mantener un registro de las acciones adoptadas.

■ En las siguientes páginas encontrará algunas sugerencias para acciones correctoras

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Cambios en el trabajo

- Realizar cambios en el tipo de trabajo o reducir la carga laboral;
 - ¿El trabajo ha cambiado o hay problemas con tareas que se realizaban adecuadamente en el pasado?
 - A menudo, el trabajo que realizamos cambia, en ocasiones, debido a avances tecnológicos. Es posible que una persona de mayor edad crea que su formación ha quedado obsoleta. Este caso suele darse con los avances informáticos, cuando un trabajador habituado a trabajar con papel acaba encontrándose delante de una pantalla. No a todo el mundo le resulta sencillo trabajar en un lugar que parece en constante evolución, especialmente cuando continuamente surgen nuevas exigencias y diferentes requisitos de formación.
 - Un empresario tenía a un trabajador de baja por enfermedad y se descubrió que se le habían dado nuevas funciones y responsabilidades con las que no estaba contento y que creía que no podría sacar adelante satisfactoriamente. Anteriormente, siempre se había sentido feliz y satisfecho, y era un buen trabajador (motivo por el que se le asignó esta nueva función). Antes de asumir su nueva función, no fue capaz de comprenderla totalmente ni entendió cómo iba a cambiar su trabajo, pero pensaba que no sería sencillo "volver a su antiguo puesto", que fue precisamente lo que ocurrió después de un largo periodo de enfermedad (para él) e interrupción para la empresa.
 - En ocasiones, si un trabajador tiene problemas por cambios en su hogar en aspectos que antes era capaz de gestionar, un cambio provisional en su trabajo puede ayudarle a solucionar dicho problema.

Formación, toma de decisiones y roles

- Asegurarse de que los trabajadores en cuestión y el resto de personas implicadas cuentan con la formación adecuada;
 - La formación puede ser un modo de ayudar a las personas a adaptarse a los cambios en el modo de trabajar. Obviamente, esta formación es necesaria para las nuevas funciones de carácter técnico, pero cuando asignamos roles de supervisión o dirección no siempre reconocemos las necesidades de formación (o que una persona técnicamente capaz en su trabajo puede no ser tan buena supervisando ese mismo trabajo realizado por otros).
- Implicarlos en las decisiones que les afectan;
 - No saber lo que está sucediendo puede ser una fuente importante de incertidumbre y estrés. En este caso, lo adecuado es implicar a las personas afectadas o, al menos, mantenerlas informadas. La participación de los trabajadores también aumentará las posibilidades de que dichos cambios tengan éxito.
- Clarificar sus roles y responsabilidades.
 - En ocasiones, "quién hace qué" no está suficientemente definido, o pueden surgir conflictos por las exigencias a las que se somete a un trabajador, lo que puede aumentar su nivel de estrés y generarle problemas. Trabajar con ellos para clarificar sus funciones y responsabilidades puede suponer un gran beneficio, no solo para la persona en cuestión sino también para el funcionamiento eficaz de su empresa.

Implicar a los demás y proporcionar apoyo

- Implicar a otras personas del trabajo que podrían ser parte del problema, especialmente en casos de acoso o comportamiento violento.
 - Las relaciones interpersonales pueden ser difíciles de manejar y deben abordarse con el máximo cuidado y, si fuera necesario, de forma confidencial. No obstante, si una persona se siente acosada, será casi imposible gestionar el asunto sin implicar también al "acosador". Es posible que se trate de una reacción a otro acoso o maltrato, o que no consideren su comportamiento como acoso.
- Ayudar a los trabajadores a encontrar apoyo para sus problemas fuera del trabajo.
 - Aunque tal vez crea que no tiene nada que ver con usted, su comprensión y su posible ayuda pueden ser muy valoradas.

Promoción de la salud: salud y estrés

- Algunos riesgos psicosociales no pueden evitarse
 - Hasta cierto punto, los riesgos psicosociales forman parte de las incertidumbres y desafíos a los que debemos enfrentarnos en nuestra vida laboral. Aunque tengamos la obligación legal de gestionar dichos riesgos, esta obligación está limitada a acciones posibles y viables. Por lo tanto, es posible que se mantenga un cierto nivel de riesgo. Hagamos lo que hagamos, es posible que reduzcamos dichos riesgos, pero que no podamos eliminarlos en su totalidad.
 - En ocasiones, a los trabajadores tampoco les resulta posible reducir las presiones a las que están sometidos fuera del trabajo, por ejemplo, en el caso de que un familiar tenga una enfermedad crónica.
- Un trabajador, cuanto más sano se sienta, menos probable es que sienta estrés.
 - El estrés derivado de los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo puede tener muchos efectos diferentes sobre nuestra salud y bienestar, tanto físico como mental. Una forma de evitar que dichos efectos se agraven es ayudar a los trabajadores a estar más sanos. De este modo, serán más capaces de hacer frente a los efectos perjudiciales del estrés. Proporcionar orientación para un estilo de vida saludable no es obligatorio, aunque muchos empresarios han visto que se trata de algo beneficioso para sus empresas. Las personas que comen de forma saludable, hacen ejercicio regularmente, no fuman y evitan beber en exceso tienen más probabilidades de mantenerse sanos y no estar de baja por enfermedad.

¿Qué hacer?

- Sensibilización
- Gestión riesgos: evaluación
- Gestión riesgos: acciones
- Acción preventiva
- Acción correctora
- Mejora de resiliencia

Sensibilización

- Asegurar que todos saben qué es el estrés
- Comunicar el mensaje
- Obtener compromiso
- Desarrollar una política

Acción correctora

- Cambios en el trabajo
- Formación, toma de decisiones y roles
- Implicar y proporcionar apoyo
- Promoción de la salud

Evaluar

- Gestionar riesgos
- Prepararse para el cambio
- Evaluar los riesgos
- Especial atención a quién está en mayor situación de riesgo
- Registrar los riesgos

Acción preventiva

- Acción correctora
- Exigencias excesivas
- Falta de control personal/autonomía
- Falta de apoyo
- Relaciones deficientes (inc. acoso)
- Violencia por parte de terceros
- Roles y cambios

Crear resiliencia

- Crear resiliencia
- La salud psicosocial es importante
- Mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores
- Alimentación saludable
- Actividad física y consume responsable de alcohol
- Pausas y relajación
- Creación de resiliencia emocional de los trabajadores a través de una gestión adecuada

Actuar

- Debatir las medidas a seguir
- Prepararse para la acción

Volver a '¿Qué hacer?'

Creación de resiliencia

- Ayudar a los trabajadores a mejorar su salud y a crear una resiliencia personal puede ser una buena idea. Como indica el director de una pyme del sector servicios: "Como pyme, es esencial para el éxito de nuestro negocio que nuestro personal pueda trabajar al máximo de su potencial en todo momento. Por lo tanto, la salud, el bienestar y la resiliencia emocional de nuestro personal es un aspecto vital y, como tal, es uno de los focos de nuestra estrategia empresarial: actuamos, controlamos y evaluamos regularmente estos aspectos como una necesidad empresarial".

La salud psicológica también es importante

- Al igual que los enfoques más físicos en relación con la salud y el bienestar, la mejora de la salud psicosocial a través del fomento de lo que denominamos resiliencia mental puede ser de gran ayuda. No es obligatorio para los empresarios, pero puede ser conveniente desde el punto de vista empresarial, especialmente cuando han detectado que sus trabajadores se enfrentan a retos exigentes como parte de su trabajo.
- La resiliencia es la capacidad personal de hacer frente a acontecimientos adversos y recuperar una vida normal, y la determinación de ser capaz de hacer una cosa hasta finalizarla, incluso ante fuertes presiones para hacer otra cosa o para no finalizarla.
- Las personas con altos niveles de resiliencia personal suelen definirse como poseedoras de diferentes características, como por ejemplo: confianza en uno mismo, visión personal, flexibilidad, buena gestión del tiempo/organización, buena capacidad para resolver problemas, buen control emocional, buenas relaciones o un enfoque adecuado ante los cambios. Muchos de estas características se entienden como valores opuestos a los factores que causan o contribuyen al estrés laboral y ayudan a los trabajadores a crear una resiliencia personal, lo que significa que pueden hacer frente a estos desafíos de un modo más adecuado. Al igual que sucede con la promoción de la salud (en ocasiones, denominada mejora de la salud), los empleadores no están obligados legalmente a proporcionar este tipo de asistencia, pero puede ser beneficioso al contar con empleados más eficaces y eficientes.

Mejorar la salud y el bienestar de los trabajadores

- Nuestra salud física y nuestra salud mental fluctúan a lo largo de nuestra vida. Si los trabajadores tienen una buena salud mental, estarán más preparados para:
 - Aprender cosas nuevas;
 - Desarrollar y mantener relaciones adecuadas, así como parar las relaciones inadecuadas;
 - Hacer frente a los cambios;
 - Gestionar sus emociones.
- En periodos sometidos a fuerte presión, los trabajadores estarán más preparados para hacer frente a esta situación si cuentan con una correcta salud física y mental. Puede ayudar a los trabajadores a mejorar ambos aspectos animándoles a adoptar un estilo de vida saludable y a tomar las decisiones adecuadas en ese sentido. Éstas son las cuatro áreas en las que puede ejercer influencia en el lugar de trabajo:

Alimentación saludable

- Una dieta equilibrada es importante y ayuda a protegerse contra enfermedades como cardiopatías, diferentes tipos de cáncer y diabetes. También es importante para nuestra salud mental. Usted puede:
 - Animar a los trabajadores a mantener unos niveles constantes de azúcar en sangre realizando pausas regulares y no saltándose ninguna comida, lo cual también favorece el rendimiento.
 - Animar a los trabajadores a elegir adecuadamente lo que comen sensibilizándoles sobre el tema y proporcionándoles opciones saludables (cuando sea el caso).
 - Asegurarse de que haya un suministro adecuado de agua potable. Si es posible, ofrecer alternativas sin cafeína al té, café, refrescos, ya que el consumo excesivo de cafeína puede provocar ansiedad, nerviosismo y depresión.
 - Ofrecer fruta fresca a los trabajadores en lugar de galletas durante las reuniones.

Actividad física y consumo responsable de alcohol

■ Actividad física

- Ser físicamente activo es importante para disfrutar de una salud física y mental adecuada. Es posible que los trabajadores con un gran nivel de presión no hagan tanto ejercicio como suele ser habitual porque están demasiado ocupados o no tienen ni el tiempo ni la energía. Sin embargo, es en esos momentos cuando más lo necesitan para poder hacer frente a las presiones que soportan. Fomente entre los trabajadores la realización de ejercicio físico de forma regular sensibilizándoles sobre la importancia de la actividad física. Considere la posibilidad de crear clubs para la práctica de senderismo o jogging durante las horas de la comida, de apuntar a un equipo de empresa a una carrera benéfica, practicar deportes juntos o proporcionar un lugar para guardar las bicicletas.

■ Consumo responsable de alcohol

- Un consumo excesivo de alcohol puede impactar en la salud física y mental. También dificulta el mantenimiento de un peso saludable. Alguien que sufre fuertes presiones puede beber alcohol para hacerles frente, puesto que, en un primer momento, le hará sentirse más relajado. Sin embargo, el alcohol es un depresivo, y puede reducir la concentración o la capacidad de sueño; o aumentar la ansiedad, lo cual podría empeorar la situación inicial.
- Es importante fomentar un consumo responsable de alcohol. Puede sensibilizar a los trabajadores acerca de la importancia del consumo de alcohol repartiendo folletos, hablando con ellos o a través de charlas informativas y de sensibilización.
- El consumo de tabaco y drogas también se utiliza para hacer frente al estrés y, del mismo modo, se debe combatir

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Pausas y relajación

- Es importante realizar pausas regulares en el trabajo. En situaciones de excesiva presión, los trabajadores no realizan pausas, sin darse cuenta de que, de este modo, no trabajarán más. Existen evidencias de la relación existente entre un aumento en los niveles de alerta y rendimiento por la tarde y realizar una pausa a la hora de comer (especialmente, si esto implica salir a tomar el aire). Es importante reconocer la necesidad de realizar pausas regulares (alentando a los trabajadores a que las realicen durante su jornada laboral) y la importancia de descansar (asegurándose de que los trabajadores disfruten de un periodo de vacaciones cada año).
- También es importante tomarse el tiempo necesario para relajarse y desconectar del trabajo. Si los trabajadores no encuentran ese tiempo necesario para relajarse y recuperarse cada día, poco a poco irán agotándose y no tendrán la energía para realizar su trabajo de forma adecuada y disfrutar de la vida. Hay gente para la que es sencillo relajarse y desconectar, aunque esto puede resultar difícil en periodos en los que se esté sometido a una presión elevada. En el lugar de trabajo se puede sensibilizar acerca de la importancia de la relajación y alentar a los trabajadores a participar en aficiones y actividades que les puedan ayudar.

Creación de la resiliencia emocional de los trabajadores a través de una gestión adecuada

- Hay muchos modos de mejorar la resiliencia. En ocasiones resulta útil (aunque no es esencial) medir o evaluar la resiliencia personal inicial para poder centrar la atención sobre los aspectos más necesarios y desarrollar un plan de acción.
- Algunos aspectos de un entorno laboral psicosocialmente adecuado, apoyado en una gestión eficaz de los riesgos psicosociales, ayudarán a crear resiliencia. Por ejemplo, proporcionar un apoyo adecuado puede reducir el riesgo de estrés y también ayuda a que los trabajadores desarrollen su resiliencia. Cuando alguien se siente infrautilizado, ofrecerle oportunidades que le supongan un reto y un trabajo variado puede ayudarle a sentirse mejor y más integrado en su trabajo.
- Por lo tanto, puede ayudar a crear la resiliencia personal de sus trabajadores mediante una gestión eficaz de riesgos, pero también animándoles a adoptar otros enfoques y a pensar de un modo diferente. Además de ofrecer recursos de autoayuda (basados en evidencias) y formación, la gestión del tiempo, la asertividad y el establecimiento de objetivos también pueden ser de ayuda.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Mitos y realidades (empresarios)

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Mitos y realidades – empresarios

- [¿Por qué los empresarios deberían preocuparse por el estrés relacionado con el trabajo?](#)
- [Como dueño de una pequeña empresa, ¿qué puedo hacer para evitar este problema?](#)
- [¿Por qué no se puede ignorar este problema?](#)
- [¿Es posible medir los riesgos psicosociales?](#)
- [¿Cómo puede saber un empresario que el estrés está relacionado con temas laborales y no con la vida privada de los trabajadores?](#)
- [¿El bienestar de los trabajadores es una responsabilidad del empresario?](#)
- [El estrés es solo una excusa](#)
- [¿El estrés es una enfermedad real?](#)
- [El estrés está provocado por aspectos que van más allá de las competencias de los empresarios](#)
- [Una organización no es una clínica, un empresario no es un psiquiatra](#)
- [Los empresarios también están sometidos a una gran presión y luchan para que sus empresas sobrevivan y para que sus trabajadores cobren sus sueldos](#)
- [Una empresa no tiene recursos para tratar los riesgos psicosociales](#)
- [Si no soporta el calor, no entre en la cocina](#)
- [Todos necesitamos estrés para mantenernos alerta. Todos necesitamos algo de estrés. Los trabajadores necesitan algo de estrés para trabajar de forma adecuada](#)
- [¿Por qué debo animar a un trabajador a que me informe en el caso de que él u otro compañero sufran estrés?](#)
- [¿Qué debería hacer si un trabajador se queja de que sufre estrés?](#)

¿Por qué los empresarios deberían preocuparse por el estrés relacionado con el trabajo?

- La gestión de los riesgos psicosociales que pueden provocar estrés es una obligación legal. Además, los síntomas de estrés pueden tener un impacto negativo en el rendimiento de sus trabajadores. Hay un gran número de evidencias que señalan que el estrés es la principal causa de bajas por enfermedad relacionadas con el trabajo. Esto puede dificultar la tarea de conservar a los buenos trabajadores y es probable que su motivación disminuya. Por lo tanto, desde el punto de vista empresarial, tiene sentido preocuparse de este tema.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Como dueño de una pequeña empresa, ¿qué puedo hacer para evitar este problema?

- Como primer paso, debe encontrar recursos adecuados, como esta guía electrónica, y prepararse para abordar este tema. A continuación, hable con sus trabajadores, explicándoles qué es el estrés y qué puede provocarlo. Anímeles a que informen acerca de cualquier problema que puedan detectar, a que ayuden a identificar aquellos aspectos de su trabajo que puedan considerarse como generadores de estrés y a buscar de forma conjunta soluciones para la gestión de cualquier riesgo detectado. Especialmente en las pequeñas empresas, algunos riesgos, como la incertidumbre sobre el trabajo en el futuro, pueden ser inevitables, por lo que ayudar a los trabajadores a ser más capaces de hacer frente a estos retos puede ser una buena idea, de forma que solo sean desafíos y no generadores de estrés.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Por qué no se puede ignorar este problema?

- El estrés puede hacer que sus trabajadores enfermen o puede agravar otras enfermedades. Ignorar el estrés es malo para la salud. También puede tener un efecto negativo en el rendimiento del trabajador.
- Hay también un gran número de evidencias que señalan que el estrés es la principal causa de bajas por enfermedad relacionadas con el trabajo. Esto puede dificultar la tarea de conservar a los buenos trabajadores y es probable que su motivación disminuya. Por lo tanto, ignorar el estrés puede afectar a su empresa.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Es posible medir los riesgos psicosociales?

- Sí. No del mismo modo que con un medidor de ruido, pero existen herramientas que le ayudarán a evaluar el alcance de los riesgos psicosociales, o de los efectos (como en el caso del estrés) que estos pueden tener sobre sus trabajadores. Una evaluación de riesgos puede ayudarle en esta tarea.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Cómo puede saber un empresario que el estrés está relacionado con temas laborales y no con la vida privada de los trabajadores?

- Algunas personas pueden experimentar estrés derivado de los retos a los que se enfrentan en su vida privada. No obstante, del mismo modo que no puede estar seguro de si una sordera inducida por el ruido no fue causada por la música de una discoteca, o el dolor de espalda por arreglar el jardín o mover muebles, tampoco puede estar totalmente seguro de que los factores psicosociales del trabajo no hayan tenido nada que ver en el estrés de sus trabajadores, a menos de que se asegure de gestionar dichos factores.
- Además, si el estrés afecta a la capacidad de un trabajador para realizar su trabajo, tendrá que hacer algo al respecto, incluso si la causa no es laboral. Si los problemas ajenos al trabajo son la causa principal, tal vez pueda ayudar a esa persona a obtener ayuda o asesoramiento. Además de ayudar a su trabajador, se beneficiará de recuperar más rápido para el trabajo a un trabajador valioso.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿El bienestar de los trabajadores es una responsabilidad del empresario?

- Tanto el empresario como los trabajadores son responsables del bienestar de estos últimos. El empresario debe asegurarse de que sus trabajadores no enferman por culpa del trabajo y los trabajadores tienen la responsabilidad de cuidar de su salud y de informar de cualquier problema a su empresario.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

El estrés es solo una excusa

- Hay muchas enfermedades que no se detectan ni "confirman" mediante análisis de sangre u otras mediciones, y el estrés es una de ellas. Si gestiona adecuadamente los riesgos relacionados con el estrés, lo más probable es que la causa del estrés de sus trabajadores proceda de un entorno ajeno al trabajo. ¿Es posible que el trabajador necesite ayuda con un problema ajeno al trabajo?

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿El estrés es una enfermedad real?

- El estrés no es una enfermedad propiamente dicha, pero puede provocar una enfermedad o agravar un problema ya existente.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

El estrés está provocado por aspectos que van más allá de las competencias de los empresarios

- No. Las causas más habituales de estrés relacionado con el trabajo se deben a prácticas y procedimientos deficientes de gestión.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Una organización no es una clínica, un empresario no es un psiquiatra

- Ciertamente. Pero no se le pide que trate a una persona que sufre un problema de salud relacionado con el estrés (del mismo modo que no se esperaría de usted que tratase a una persona con asma u otros problemas derivados del trabajo). En este caso, el consejo es que gestione su trabajo y a sus trabajadores de un modo que no ponga su salud en peligro y, en el caso de que surjan problemas, haga todo lo que esté en su mano para evitar que estos empeoren.
- Por ejemplo, si los riesgos psicosociales surgen porque los trabajadores no tienen claros sus roles y responsabilidades, clarificar estos roles puede reducir el riesgo (y al mismo tiempo mejorar la eficiencia de sus trabajadores).

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Los empresarios también están sometidos a una gran presión y luchan para que sus empresas sobrevivan y sus trabajadores cobren sus sueldos

- Mucha gente ve las medidas para proteger la salud de sus trabajadores como un coste para la empresa, tanto en tiempo como en recursos. Sin embargo, está demostrado que, a largo plazo, dichas acciones suponen un beneficio general y no un coste.
- Dedicar tiempo a evitar y reducir el estrés puede beneficiar a la empresa ya que mejora el rendimiento y reduce el número de bajas, aumentando así la productividad y el bienestar de los trabajadores.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Una empresa no tiene recursos para tratar los riesgos psicosociales

- No tratar los riesgos psicosociales puede suponer un coste real para su empresa. Las causas más habituales de estrés relacionado con el trabajo se deben a prácticas y procedimientos deficientes de gestión, por lo que la mejora de estas prácticas puede reducir los riesgos de estrés y mejorar la gestión general de su empresa. A menudo, no se requieren recursos especiales, solo comprender la naturaleza del problema y sus posibles causas, lo que puede conseguir gracias a esta guía electrónica.
- En este caso, el consejo es que gestione su trabajo y a sus trabajadores de un modo que no ponga su salud en peligro y, en el caso de que surjan problemas, haga todo lo que esté en su mano para evitar que estos empeoren y proporcionar ayuda.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Si no soporta el calor, no entre en la cocina

- Es importante conocer la diferencia entre las presiones y exigencias del trabajo, y el estrés. Naturalmente, es importante que los trabajadores sean conscientes de que las exigencias que deben soportar, siempre que sean razonables, no deben suponerles un problema.
- No obstante, y utilizando el ejemplo indicado, hay una diferencia entre reconocer que para cocinar se requiere calor y que, por lo tanto, se espera un cierto nivel de tolerancia al calor, y permitir que la cocina esté tan caliente que pueda suponer un riesgo de salud para las personas presentes.
- Es importante entender que aquello que genera estrés en un trabajador puede que no lo genere en los demás. Por eso, es importante que los trabajadores informen acerca de cualquier preocupación o duda que puedan tener para ver si se puede adoptar alguna medida para reducir el riesgo. No obstante, en ocasiones un trabajador puede pensar que la naturaleza del trabajo que realiza es especialmente estresante. Por ejemplo, un trabajo emocionalmente muy exigente, que genera aislamiento, u orientado a objetivos. En estas circunstancias, si realmente no es posible cambiar de puesto, puede que el trabajador no sea el idóneo para ocuparlo y considerar una alternativa redundaría en interés de todos.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Todos necesitamos estrés para mantenernos alerta. Todos necesitamos algo de estrés. Los trabajadores necesitan algo de estrés para trabajar de forma adecuada.

- No necesitamos estrés, necesitamos exigencias o presión. Los trabajadores necesitan un cierto nivel de exigencia para trabajar de forma eficaz, para mantenerse alerta y motivados para realizar su trabajo (y algunos necesitan más que otros). Una exigencia excesiva puede reducir el rendimiento general y, si el trabajador no puede hacer frente a los desafíos impuestos, pueden surgir problemas de salud relacionados con el estrés o una reducción aún mayor de su rendimiento.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Por qué debo animar a un trabajador a que me informe en el caso de que él u otro compañero sufran estrés?

- Es importante que deje claro a los trabajadores que pueden acudir a usted cuando tengan problemas de los que deseen hablar y que les asegure que dichas conversaciones serán confidenciales para animarles a hablar con franqueza. Naturalmente, es posible que deseen hablar con usted si creen que algún factor laboral está provocando o contribuyendo a su estrés o al de un compañero. Una persona que está experimentando estrés debido a problemas en casa puede sentir que eso está afectando a su trabajo.
- Es conveniente sensibilizar acerca de los problemas que provocan estrés, tanto laborales como ajenos al trabajo, y animar a los trabajadores a hablar de ello de forma abierta, antes de que el problema sea demasiado grave. Estar afectado por el estrés puede entenderse como una debilidad y la gente es reticente a la hora de admitir que tiene problemas.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Qué debería hacer si un trabajador se queja de que sufre estrés?

- En primer lugar, escúchele aunque la principal causa sea ajena al trabajo, ya que puede afectar a su rendimiento laboral.
- Intente identificar el origen del estrés. De este modo podrá ayudarle a encontrar el mejor modo de reducirlo y gestionarlo.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Mitos y realidades (trabajadores)

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Mitos y realidades – trabajadores

- [¿Cómo distingo entre las presiones laborales y el estrés perjudicial para mi salud?](#)
- [¿Tengo la culpa o es una debilidad por mi parte sufrir estrés laboral?](#)
- [¿Cuáles son mis responsabilidades en términos de riesgos psicosociales en el trabajo?](#)
- [¿Cuáles son las responsabilidades de mi empresario?](#)
- [Trabajo mucho mejor con estrés](#)
- [¿Quién puede sufrir estrés?](#)
- [Los hombres de verdad no sufren estrés](#)
- [¿Por qué es importante para mí hablar con mi empresario acerca del estrés ajeno al entorno laboral?](#)
- [Si me siento estresado/a, ¿tengo que decírselo a mi empresario?](#)
- [¿El estrés puede curarse?](#)
- [¿El estrés no forma parte de cualquier trabajo?](#)
- [Me siento estresado/a en el trabajo, ¿con quién debería hablar?](#)
- [¿Las conversaciones serán confidenciales?](#)
- [¿Qué me pasará si le comento a alguien que me siento estresado/a en el trabajo?](#)
- [¿Esto afectará a mi trabajo?](#)
- [Beber alcohol me ayuda a relajarme, ¿cómo puede esto empeorar mi estrés?](#)
- [¿Hay personas más propensas a sufrir estrés que otras?](#)
- [Se dice que es conveniente volver a trabajar lo antes posible, ¿es esto cierto? Estoy de baja por estrés y mi empresa quiere que vuelva a trabajar rápidamente, ¿es una buena idea?](#)

¿Cómo distingo entre las presiones laborales y el estrés perjudicial para mi salud?

- Para trabajar de forma eficaz se necesitan algunas exigencias o cierta presión que le mantenga alerta y motivado para hacer su trabajo correctamente. Puede que sienta que trabaja bien bajo presión y que prefiera eso a no tener una presión suficiente (hay personas que encuentran aburrido y estresante no estar sometidos a una presión suficiente).
- Sin embargo, si detecta que el nivel de presión hace que le cueste realizar su trabajo de forma correcta, que le fuerce a economizar esfuerzos y a asumir riesgos para acabarlo, en ese caso las cosas no van bien. Si la situación no mejora, puede que sienta que ya no puede hacer frente a ese nivel de presión, y es entonces cuando surge la sensación de estrés.
- En ocasiones, no es un cambio en las exigencias del trabajo lo que conduce a esto, sino un aumento en las exigencias y problemas en casa, que requieren más tiempo y atención, y que acaban provocando una sensación de estrés en el trabajo.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Tengo la culpa o es una debilidad por mi parte sufrir estrés laboral?

- No. Todos somos diferentes y tenemos diferentes niveles de tolerancia ante los desafíos a los que nos vemos sometidos, del mismo modo que algunas personas enferman por los productos químicos utilizados en el trabajo y otras no.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Cuáles son mis responsabilidades en términos de riesgos psicosociales en el trabajo?

- Como trabajador, tiene la responsabilidad de cuidar de su salud y de estar en condiciones para trabajar. También tiene la obligación de conocer los posibles riesgos para su seguridad y salud y para la del resto de compañeros. También tiene la obligación de informar a su empresario acerca de cualquier duda o preocupación que pueda tener.
- El estrés es, posiblemente, uno de esos riesgos y no debería diferenciarlo de otros riesgos laborales, como protecciones defectuosas de seguridad o un funcionamiento incorrecto de los sistemas de extracción de humos. El estrés puede reducir su concentración y afectar a la toma de decisiones, provocando, por ejemplo, accidentes laborales.
- Entre las medidas más eficaces para reducir el riesgo de estrés laboral se encuentra a menudo la realización de cambios y debería colaborar con su empresario a la hora de identificar posibles soluciones y aplicarlas a su trabajo.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Cuáles son las responsabilidades de mi empresario?

- Del mismo modo que usted tiene una función a la hora de proteger su seguridad y salud, su empresario tiene responsabilidades similares y no puede esperar que usted realice un trabajo que suponga riesgos evitables para su seguridad y salud. Como parte de esas responsabilidades, su empresario deberá conocer los riesgos psicosociales en el trabajo y tomar las medidas necesarias para gestionar y minimizar cualquier riesgo.
- Al igual que con cualquier otro riesgo para su seguridad y salud, usted y su empresario deberán trabajar de forma conjunta para identificar posibles soluciones y aplicarlas a su trabajo.
- Obviamente, su empresario no es responsable del estrés generado fuera del trabajo. No obstante, puede que le resulte útil hablar con su empresario si sufre estrés por circunstancias personales, dado que es posible que le ayude a superar esos malos momentos y a seguir trabajando en el caso de que tenga problemas para hacerlo.

Trabajo mucho mejor con estrés

- No, puede que sienta que necesita una mayor exigencia para mantenerse alerta y motivado para hacer su trabajo correctamente, pero eso es presión, no estrés.
- Aunque un cierto nivel de presión puede ser bueno, una presión excesiva puede reducir su rendimiento general y, en el caso de que surjan otros problemas (en el trabajo o en casa), es posible que ya no pueda hacer frente a ese nivel de presión. Esto puede generar como resultado problemas de salud relacionados con el estrés o una reducción aún mayor de su rendimiento laboral. También puede afectar negativamente a su vida privada.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Quién puede sufrir estrés?

- Cualquier persona puede verse afectada por el estrés. Como sucede con el resto de riesgos para la salud, como el ruido o los productos químicos en el lugar de trabajo, cada persona se verá afectada en diferente medida. Estar afectado por el estrés no indica ningún tipo de debilidad, del mismo modo que desarrollar una sordera provocada por el ruido no significa que tenga unos oídos débiles.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Los hombres de verdad no sufren estrés

- El género no tiene nada que ver con estar afectado por el estrés. Es posible que los hombres sean más reacios que las mujeres a admitir que sufren estrés (o que no son capaces de hacerle frente) porque vean esto como una debilidad. Esto habla más de su actitud que de una resiliencia o fuerza mental superior.
- Este es un punto especialmente importante porque, en el caso de que estos hombres desarrollen problemas relacionados con el estrés, serán más propensos a verlo como un fallo o debilidad por su parte, y por lo tanto, a sentirse aún peor por ello. También son más reacios a informar de que están sufriendo estrés, hasta que estos problemas son tan graves que no pueden ocultarse.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Por qué es importante para mí hablar con mi empresario acerca del estrés ajeno al entorno laboral?

- Esto es conveniente por muchos motivos. Si sufre estrés en su vida privada puede que le resulte más difícil tolerar las presiones laborales, y es más probable que sufra problemas de salud graves en el caso de que se combine el estrés laboral con el de su vida privada.
- También es posible que el estrés de su vida privada tenga un efecto negativo en su rendimiento laboral. Su empleador puede pensar que no trabaja de forma adecuada y que su trabajo está siendo de peor calidad. En algunos casos, esto podría poner en peligro su puesto de trabajo.
- Si su empresario sabe que está teniendo problemas importantes, es posible que no pueda ayudarle directamente (aunque puede saber dónde podría acudir usted para solicitar ayuda), pero es más probable que le comprenda y le ayude durante estos periodos de dificultades (y se ayudará a sí mismo también al mejorar su trabajo).

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Si me siento estresado/a, ¿tengo que decírselo a mi empresario?

- Es conveniente hacerlo, incluso en el caso de que el estrés esté relacionado con factores ajenos al trabajo (véase la pregunta: ¿Por qué es importante para mí decirle a mi empresario que siento estrés fuera del trabajo?).
- Tiene una obligación consigo mismo y con su propia seguridad y salud. Por ello, si cree que hay factores en el trabajo que están afectando negativamente a su salud, debe informar de ello. Es posible que otras personas también estén afectadas, por lo que, a su vez, les estará ayudando a ellos. Aunque su empresario tiene la obligación de conocer los posibles riesgos, no siempre es capaz de detectarlos, por lo que también le estará ayudando a hacer su trabajo. Si su empresario no es consciente de las dificultades que su trabajo está generando, no podrá solucionar la situación.
- También ayudará a su empresario a cuidar de usted, ayudando a mejorar su situación laboral y reduciendo su estrés en el trabajo.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿El estrés puede curarse?

- El estrés no es una enfermedad, por lo tanto, no necesitar curarse. No obstante, puede afectar a su cuerpo, como por ejemplo, elevar la presión sanguínea, lo cual puede conducir a su vez otras enfermedades (o a agravarlas) que sí que requerirán tratamiento.
- Como sucede con muchos otros problemas, detectarlo (y abordarlo) a tiempo suele ser la mejor solución, antes de que se convierta en un problema demasiado grave. Algunos problemas habituales de salud mental, como la depresión o la ansiedad, suelen ser impactos del estrés en la salud. La mayoría de trabajadores que experimentan estos problemas de salud se recuperan totalmente tras solucionar las causas de dichos problemas.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿El estrés no forma parte de cualquier trabajo?

- Todos los trabajos implican un cierto nivel de presión. No obstante, cuando esta presión es excesiva y las exigencias son tan elevadas como para que un trabajador no pueda hacerles frente, esto puede generar problemas. Factores como unas prácticas deficientes de gestión o una mala organización del trabajo pueden aumentar esta presión y la posibilidad de que surjan problemas relacionados con el estrés. Diferentes trabajos pueden resultar más o menos estresantes para diferentes personas, en función de cada una y de su resistencia a los factores de estrés.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Me siento estresado/a en el trabajo, ¿con quién debería hablar?

- Eso dependerá de la estructura de su organización. En una microempresa o en una empresa muy pequeña, puede ser su jefe, su supervisor, o una persona encargada de problemas personales o de salud.
- Si no se siente capaz de acercarse a su jefe o supervisor, ¿hay alguna otra persona con la que pueda hablar? Si la respuesta es no, hablar con sus compañeros de trabajo puede serle de ayuda. Como mínimo, compartir el problema puede resultar útil, y es posible que puedan proporcionarle una ayuda más directa. Si su jefe o supervisor es quien provoca los problemas, es más que probable que usted no sea el único afectado y, si es un grupo el que informa de la situación, puede que sea más eficaz.
- Si ninguna de estas opciones es adecuada y cree que el estrés está afectando a su salud, hable con su médico. Es posible que no pueda ofrecerle un cambio de trabajo, pero tendrán más posibilidades de ayudarlo si sabe cuál es la causa de sus problemas.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Las conversaciones serán confidenciales?

- Todas las conversaciones sobre problemas personales de salud que mantenga con su supervisor/empresario deberían ser confidenciales.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Qué me pasará si le comento a alguien que me siento estresado/a en el trabajo?

- Hay muchas personas que creen que hablar de sus problemas ya es un alivio, incluso antes de que se lleve a cabo cualquier acción. En ocasiones, puede ser un compañero de trabajo en lugar de un supervisor o una persona con autoridad, aunque la ayuda que puede dar otro trabajador será limitada. Cualquier persona con la que hable podrá ofrecerle ayuda y apoyo de forma directa, o puede que busquen ayuda/apoyo, para saber cómo ayudarle a usted.
- Cuando parte del problema sean factores que tienen que ver con su trabajo, su supervisor/empresario deberá analizar diferentes métodos para reducir el efecto en usted. Si el principal problema son factores ajenos al trabajo, podrá servirle de orientación a la hora de encontrar a otras personas para que le ayuden, o al menos será más comprensivo si sus problemas afectan a su trabajo.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Esto afectará a mi trabajo?

- Podría hacerlo. Si son factores laborales los que están contribuyendo a su estrés, es importante que informe de ello a alguien del trabajo para que puedan colaborar con usted en la eliminación o reducción de esos factores. En algunos casos, puede que sea necesario realizar cambios en su trabajo para proteger su salud.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Beber alcohol me ayuda a relajarme, ¿cómo puede esto empeorar mi estrés?

- A corto plazo, beber alcohol puede ayudarle a sentirse más relajado. Sin embargo, después de beber puede que se sienta ansioso o deprimido, haciendo que beba más alcohol para volver a sentirse bien. Esto puede derivar en una necesidad cada vez mayor de alcohol, dando como resultado una dependencia o adicción.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

¿Hay personas más propensas a sufrir estrés que otras?

- Todos somos diferentes y tenemos diferentes niveles de tolerancia ante los desafíos a los que nos vemos sometidos, del mismo modo que algunas personas enferman por los productos químicos utilizados en el trabajo y otras no. Lo que causa estrés a una persona puede que no tenga el mismo efecto sobre otras. Esto hará que algunas personas sean más propensas a sufrir estrés que otras, aunque esto no debe entenderse como una debilidad. No resulta sencillo saber quién se verá afectado, especialmente cuando también existen presiones ajenas al trabajo.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)

Se dice que es conveniente volver a trabajar lo antes posible, ¿es esto cierto? Estoy de baja por estrés y mi empresa quiere que vuelva a trabajar rápidamente, ¿es una buena idea?

- Está demostrado que, en el caso de una enfermedad, cuanto más tiempo esté sin trabajar, más difícil se hace volver. Pasa lo mismo con el estrés. No debería volver a trabajar hasta que se sienta preparado, pero no es necesario que se encuentre totalmente recuperado antes de hacerlo. No obstante, si su estrés se debe a factores de riesgo psicosocial en el trabajo, debería informar de ello a su empresa para que se puedan modificar dichos factores antes de su regreso.
- Por ejemplo, si pasa parte de su jornada laboral tratando directamente con el público, pero encuentra esta parte de su trabajo especialmente estresante, es posible que su empresa pueda hacer que se reincorpore en un puesto diferente donde no tenga que interactuar con el público.

[Tabla de contenidos](#)

[Inicio](#)

[¿Qué es estrés?](#)

[Causas de estrés laboral](#)

[Causas de estrés fuera del trabajo](#)

[Efectos en los trabajadores](#)

[Efectos en la empresa](#)

[Qué hacer](#)

[Mitos y realidades Empresarios](#)

[Mitos y realidades Trabajadores](#)