



Estrés laboral

Resumen ejecutivo

Introducción

El presente informe aborda el fenómeno del estrés laboral. Se centra en los factores de riesgo más importantes y analiza si están relacionados con las exigencias del trabajo o bien con aspectos organizativos. Asimismo, examina las posibles consecuencias del estrés a escala individual, organizativa y social. El estrés laboral ha sido identificado como una causa significativa de absentismo laboral y se asocia a consecuencias nocivas para la salud, como enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos y lesiones por movimientos repetitivos. En el informe se examina también el modo en que la UE ha abordado este fenómeno y se presentan las medidas adoptadas para evitar y tratar el estrés laboral. El informe se basa en las contribuciones nacionales de los 27 Estados miembros de la UE y Noruega.

Contexto de las políticas

El estrés laboral es una preocupación creciente tanto para empleadores como para empleados. Representa un coste considerable para las empresas, los trabajadores y la sociedad, debido al absentismo laboral asociado y, en algunos casos y circunstancias, a un aumento de la morbilidad. Tras reconocer su importancia, los interlocutores sociales del ámbito europeo firmaron un Acuerdo Marco Europeo sobre el estrés asociado al trabajo en 2004, que pretendió sensibilizar en mayor medida a empleadores, empleados y sus representantes sobre este fenómeno. Desde entonces, los Estados Miembros han emprendido diversas iniciativas por medio de distintos métodos, que se extienden desde acuerdos marco de interlocutores sociales a acuerdos colectivos a escala nacional, sectorial y empresarial, y también incluyen la legislación nacional y la cooperación tripartita con las autoridades públicas. Hasta la fecha, a pesar de las dificultades registradas en la implantación, los interlocutores sociales europeos han valorado el acuerdo

marco europeo como «un valor añadido importante en lo que respecta al estrés laboral». Actualmente, este tema es aún más pertinente debido al aumento de los niveles de cambio organizativo y a la incertidumbre derivada de la crisis económica, que pueden provocar estrés.

Conclusiones principales

El estrés laboral es difícil de medir y evaluar, dada la dificultad de poner en práctica el concepto. Depende en gran parte de las definiciones y metodologías seleccionadas. Las tendencias de la incidencia del estrés laboral suelen variar de unos países a otros. Los datos facilitados a través de las contribuciones nacionales ofrecen pruebas de un aumento del estrés laboral en, por ejemplo, Alemania, Dinamarca, Estonia e Irlanda, un descenso en Finlandia, Suecia, Rumanía y Noruega, y niveles bastante estables en Bélgica y el Reino Unido.

Determinados sectores laborales parecen ser más proclives al estrés laboral. Las mujeres tienden a padecer estrés con mayor frecuencia que los hombres en el ámbito laboral. Por otro lado, la edad no parece tener una relación clara con el estrés, dado que diversos países presentan conclusiones contradictorias. Un estudio danés revela que los trabajadores de un sector que demanda menores niveles de cualificación padecen niveles de estrés inferiores, mientras que ciertos estudios procedentes de la República Checa, Polonia y España confirman que la incidencia del estrés suele aumentar con el nivel educativo.

Los factores de riesgo más evidentes están vinculados a las exigencias cuantitativas y cualitativas del trabajo: el volumen, cantidad e intensidad del trabajo, y las horas trabajadas contribuyen al estrés, al igual que las exigencias emocionales y cognitivas. No obstante, en el informe se analiza también la

función del grado de autonomía y control. Un bajo nivel de autonomía y control del propio trabajo, combinado con un alto nivel de exigencia, suele provocar estrés laboral. El cambio organizativo se considera igualmente un posible factor de estrés. Por ejemplo, en un estudio del Reino Unido relativo a los representantes de seguridad, fue el tercer factor de estrés más citado. Por otra parte, la buena comunicación y la participación de los empleados parecen tener un efecto relajante que disminuye el estrés vinculado a la incertidumbre creada durante los procesos de reorganización y reestructuración. También puede influir el concepto que los empleados tienen de sí mismos y de su papel en las organizaciones. Una función poco clara o la sensación de incompatibilidad entre los valores de las personas y los de la organización pueden causar niveles significativos de estrés. Por otra parte, si la política de recompensa no está clara ni vinculada adecuadamente a la función de los trabajadores en la organización, esto puede dar lugar a un aumento de los niveles de estrés. Algunos países señalan que el acoso y la violencia en el trabajo también influyen como factor significativo de estrés.

Al examinar los efectos del estrés laboral, es fundamental tener en cuenta no sólo las consecuencias individuales sino también las repercusiones organizativas y sociales. El informe se basa en diversos estudios de toda Europa que demuestran que la exposición al estrés laboral suele dar lugar, con el tiempo, a problemas de salud como enfermedades cardiovasculares, trastornos musculoesqueléticos, depresión menor, ansiedad, problemas digestivos y problemas de salud mental a largo plazo. El absentismo laboral parece ser la consecuencia más importante en el ámbito de la organización, por los consiguientes costes para los empleadores de la financiación del pago de bajas por enfermedad y la búsqueda de sustitutos. Otras consecuencias para la organización, posiblemente más difíciles de definir y medir, son la reducción de la motivación y la repercusión en el compromiso, la productividad y la calidad de los productos y servicios, e incluso en la capacidad de innovación relacionada con la reducción del rendimiento y una elevada rotación del personal.

Obviamente, la crisis no ha ayudado a reducir el estrés laboral. El aumento del temor a perder el empleo, las mayores exigencias laborales, la intensidad del trabajo y el aumento de la ambigüedad en las funciones como consecuencias de la reorganización y la reestructuración son las principales razones del aumento de los riesgos psicosociales en el trabajo y, por tanto, del estrés laboral. Algunos países han abordado el problema. Malta, por ejemplo, ofrece apoyo gubernamental a los

trabajadores afectados por los procesos de privatización y reestructuración. En el Reino Unido, el Comité Ejecutivo de salud y seguridad (*Health and Safety Executive*) creó una herramienta para ayudar a las organizaciones a gestionar y controlar de forma efectiva los riesgos del estrés laboral, en particular durante situaciones de cambio organizativo, destacando así el papel fundamental que la prevención puede desempeñar en la resolución de este problema. Las empresas también abordan la cuestión, con el objetivo de reducir las bajas por enfermedad relacionadas con el estrés y aumentar el bienestar de los trabajadores.

Indicadores de políticas

- El estrés laboral es una cuestión compleja. Para profundizar su comprensión se requiere la provisión y el análisis de información procedente de diferentes fuentes. En concreto, el desarrollo de instrumentos de encuesta adicionales podría contribuir a una mejor comprensión.
- Parece más fácil medir y cuantificar los resultados del estrés laboral a nivel individual y social. Las consecuencias para la organización parecen más difíciles de definir y medir. Es necesario ampliar la investigación de las repercusiones del estrés laboral en la organización, a saber, respecto a las metodologías que permiten el monitoreo y análisis de la incidencia del estrés laboral a nivel organizativo.
- Es probable que una buena comunicación, especialmente en tiempos de gran dificultad e incertidumbre, como son los procesos de reestructuración o reorganización, tenga un efecto positivo en los niveles de estrés. Si el personal confía en la dirección y tiene la sensación de que ésta hace todo lo posible para comunicarse con sus empleados e involucrarlos, es probable que ello redunde en una reducción de los niveles de estrés.
- Con algunas excepciones, el debate sobre el estrés laboral se encuentra en un nivel menos avanzado en los nuevos Estados miembros. Al mismo tiempo, dichos Estados presentan una mayor incidencia del estrés que la UE de los 15. Esta situación ha de tenerse en cuenta al diseñar las iniciativas internacionales que abordan el estrés asociado al trabajo.

Información suplementaria

El informe completo, *Work-related stress* (Estrés laboral) está disponible en línea en <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1004059s/index.htm>.

Camilla Galli da Bino, Responsable de información, gdb@eurofound.europa.eu