

ESTRÉS LABORAL



mujer@cgtmadrid-ovarios.org



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.

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.

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 la empresa 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 empresa 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.



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.

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.

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.

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 empresa 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.



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.



Confederación General del Trabajo

Sindicato de Oficios Varios de Madrid

Ficha de afiliación

Datos Personales

Apellidos:

| | | | |
|----------------------|----------------------|----------------------|--|
| Nombre: | <input type="text"/> | | |
| DNI/NIE: | Teléfono: | Correo-e: | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | |
| Fecha Nacimiento: | Dirección: | | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | | |
| Localidad: | C.P: | | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | | |

Datos Laborales

| | | | |
|----------------------|----------------------|---|----------------------|
| Empresa: | | Sector: | |
| <input type="text"/> | | <input type="text"/> | |
| Dirección: | | Localidad: | C.P: |
| <input type="text"/> | | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| Teléfono: | CIF: | Convenio: | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="text"/> | |
| Tipo de contrato: | Categoría: | Cargo Sindical: | |
| <input type="text"/> | <input type="text"/> | <input type="checkbox"/> Comité de empresa <input type="checkbox"/> Delegada LOLS <input type="checkbox"/> Delegada PRL | |

Datos Bancarios

| | | |
|---|----------------------|----------------------|
| <input type="checkbox"/> Cargo en cuenta | Banco/Caja: | Tiular de la cuenta: |
| <input type="checkbox"/> Descuento nómina | <input type="text"/> | <input type="text"/> |
| Cuenta Corriente: | | |
| <input type="text"/> | | |

Otros Datos

| | | |
|---------------------------------------|---|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Cuota Activa | <input type="checkbox"/> Cuota Precaria | <input type="checkbox"/> Cuota Parada |
|---------------------------------------|---|---------------------------------------|

En a de de 20.....
Firma

IMPORTE DE LA CUOTA SINDICAL: La cuota se revisa anualmente por el Comité Confederal de la CGT. Como referencia, para el año 2023 las cuotas mensuales son las siguientes: trabajadoras en activo 11,72€, media cuota/precaria 5,86€ o en desempleo 6,90€. Todas ellas podrán ser abonadas trimestralmente por banco o mensualmente por nómina.

COTIZACIÓN POR NÓMINA: En este caso, cada afiliada tendrá que mandar algo como esto a RRHH de su empresa: " Ruego descuenten de mi nómina la cantidad de 11,72€ al mes en concepto de cotización sindical y efectúen el ingreso en la cuenta del Sindicato de Oficios Varios de Madrid de la CGT, ES43 0081 5249 1100 0123 8228.". Recuerda que el importe varía en función de la cuota que escojas.

Cláusula Reglamento 2016/679 de protección de datos. De conformidad con lo establecido en la normativa de Protección de Datos, le comunicamos que sus datos se incorporarán por un tiempo ilimitado a un fichero cuyo titular es el Sindicato de Oficios Varios de Madrid de la Confederación General del Trabajo (en adelante CGT OOVV Madrid) con domicilio social en Calle Alenza no13, 2a planta, para las siguientes finalidades: emisión de tarjetas de afiliación, emisión de recibos de la cuota sindical y gestión del cobro de la misma, envío de publicaciones e información que afecte a la actividad de CGT, elaboración de estadísticas y prestación de servicios. Si desempeña labores de representación colectiva, los datos serán tratados para la realización y seguimiento de las actividades sindicales amparadas en la legislación vigente. Mediante la firma de esta solicitud, usted otorga consentimiento expreso y escrito para que CGT OOVV Madrid proceda a la cesión de sus datos a las siguientes entidades: 1) al Secretariado Permanente del Comité Confederal de la CGT sito en la Calle Sagunto, 15 1o 28010 Madrid para las mismas finalidades apuntadas anteriormente; 2) a la Confederación territorial de Madrid, Castilla La Mancha y Extremadura de la CGT para la verificación de la vigencia de la afiliación y consiguiente prestación de servicios jurídicos; 3) a la entidad bancaria para proceder al cobro de la cuota sindical; 4) a la empresa que preste sus servicios informáticos para la realización de todas estas acciones. Puede ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación, oposición, supresión o portabilidad de sus datos solicitándolo por escrito a CGT OOVV Madrid en la dirección arriba indicada o en el email sindicato@cgtmadrid-ovarios.org



mujer@cgtmadrid-ovarios.org