

Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo

¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?

Seguridad y salud en el trabajo



Resumen

Empleo & asuntos sociales



Comisión Europea

Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo

¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?

Resumen

Empleo & asuntos sociales

Seguridad y salud en el trabajo

Comisión Europea

Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales
Unidad D.5

Texto original terminado en 2002

El contenido de esta publicación no refleja necesariamente la opinión o la posición de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales de la Comisión Europea.

Si desea recibir el boletín electrónico de información «ESmail» de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales, envíe un mensaje a empl-esmail@cec.eu.int; dicho boletín se publica regularmente en alemán, francés e inglés.

Este folleto es el resumen de la guía de la Comisión Europea sobre el estrés relacionado con el trabajo (1), dirigida a los Estados miembros de la Unión Europea, a las organizaciones patronales y sindicales, y a todos los demás organismos y personas interesadas.

Puede obtenerse información sobre la Unión Europea a través del servidor Europa en la siguiente dirección de Internet: <http://europa.eu.int>.

Al final de la obra figura una ficha bibliográfica.

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2002

ISBN 92-894-4153-4

© Comunidades Europeas, 2002

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica

Printed in Belgium

IMPRESO EN PAPEL BLANQUEADO SIN CLORO

ANTECEDENTES

- El estrés relacionado con el trabajo, sus causas y sus consecuencias son frecuentísimos en los quince Estados miembros de la Unión Europea.
- Más de la mitad de los 147 millones de trabajadores afirman que trabajan a altas velocidades y con plazos ajustados. Más de un tercio no pueden ejercer ninguna influencia en la ordenación de las tareas, y más de una cuarta parte no puede decidir sobre su ritmo de trabajo.
- Un 45 % afirma realizar tareas monótonas; para un 44 % no hay posibilidad de rotación; el 50 % realiza tareas cortas repetitivas. Se piensa que estos «estresores» relacionados con el trabajo han contribuido a las actuales manifestaciones de enfermedad: un 13 % de los trabajadores se queja de dolores de cabeza; un 17 %, de dolores musculares; un 20 %, de fatiga; un 28 %, de «estrés»; y un 30 %, de dolor de espalda, por no mencionar muchas otras enfermedades que pueden poner en peligro la vida.
- El estrés consiste en un esquema de «reacciones arcaicas» que preparan al organismo humano para pelear o para huir, es decir, para la actividad física. El estrés era la respuesta adecuada cuando el hombre prehistórico tenía que enfrentarse a una manada de lobos, pero no lo es cuando el trabajador actual tiene que forzarse para adaptarse a turnos cambiantes, tareas muy monótonas y fragmentarias o a clientes amenazantes o excesivamente exigentes. Suele ser síntoma de una mala adaptación y producir enfermedades.
- Una estimación moderada de los costes fiscales que origina el estrés relacionado con el trabajo apunta a unos *20 000 millones de euros anuales*. Más asombroso aún es el sufrimiento humano que produce a muchos millones de trabajadores en Europa.

EL DESAFÍO

- Según la directiva marco de la Unión Europea: «El empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo [...] con arreglo a los siguientes principios generales de prevención: [...]». Entre los principios de prevención de la directiva figuran «evitar los riesgos», «combatir los riesgos en su origen» y «adaptar el trabajo a la persona». Asimismo se estipula en la directiva que «el empresario planificará la prevención buscando un conjunto coherente». La presente guía pretende sentar las bases de tales prácticas.

LAS ACCIONES

- El estrés relacionado con el trabajo se puede prevenir o contrarrestar mediante un nuevo diseño del puesto (por ejemplo, mediante la capacitación de los empleados para que accedan a los recursos y el desarrollo de las capacidades personales, así como evitando tanto la sobrecarga como la falta de trabajo), mejorando el apoyo social y ofreciendo compensaciones razonables por el esfuerzo realizado. También, por supuesto, adaptando los factores físicos del puesto de trabajo a las capacidades, necesidades y expectativas razonables de los trabajadores. Todo ello está en línea con lo establecido en la directiva marco de la Unión Europea y en el artículo 152 del Tratado de Amsterdam.

¿Por qué una guía?

El estrés relacionado con el trabajo se ve condicionado por problemas fundamentales medioambientales, económicos y sanitarios, al tiempo que contribuye a crearlos. Afecta, al menos, a 40 millones de trabajadores de los quince Estados miembros de la Unión Europea (UE) y cuesta anualmente un mínimo de 20 000 millones de euros. Es la causa de mucho sufrimiento humano, enfermedades y fallecimientos. Asimismo produce alteraciones muy considerables de la productividad y la competitividad. Es muy probable que gran parte de todo lo dicho pueda prevenirse.

Por eso, el Comité Consultivo tripartito de Seguridad, Higiene y Protección de la Salud en el Trabajo de la Comisión Europea recomendó que la Comisión preparase una *Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo*. El presente documento constituye un resumen de la guía preparada en respuesta a dicha recomendación.

¿Hay un problema?

Dos encuestas a escala comunitaria han puesto de manifiesto que una proporción sustancial de los 147 millones de trabajadores del mercado de trabajo de la UE se ven confrontados a diversos imperativos o exposiciones («estresores») de los que se sabe, o se tiene la firme sospecha, que son generadores de estrés y de enfermedad.

El estrés se produce por la mala adecuación entre la persona y su trabajo, por los conflictos entre nuestros roles en el trabajo y fuera de él, y por no tener un nivel razonable de control de nuestro propio trabajo y de nuestra propia vida. El estrés en el trabajo puede derivarse de múltiples factores. Entre los más habituales figuran:

- Exceso y falta de trabajo.
- Tiempo inadecuado para completar el trabajo de modo satisfactorio para nosotros y para los demás.
- Ausencia de una descripción clara del trabajo, o de la cadena de mando.
- Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral.
- No tener oportunidad de exponer las quejas.
- Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad o capacidad de tomar decisiones.
- Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni nos apoyan.

- Falta de control o de satisfacción del trabajador por el producto terminado fruto de su trabajo.
- Inseguridad en el empleo, poca estabilidad de la posición.
- Verse expuesto a prejuicios en función de la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión.
- Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones.
- Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas.
- No tener oportunidad de servirse eficazmente del talento o las capacidades personales.
- Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o incluso desastrosas.
- Cualquier combinación de los factores anteriores.

Algunos ejemplos de estrés relacionado con el trabajo

Fred trabaja en una cadena de montaje, a destajo. No puede ejercer influencia alguna en la velocidad de la cadena ni en las tareas monótonas y muy repetitivas que tiene que realizar, al no ser más que una ruedita dentada en el engranaje de una empresa industrial grande y compleja de producción en masa.

Mary es empleada de oficina. Su trabajo consiste en preparar modelos de cartas con un tratamiento de texto. Divorciada y madre de dos niños pequeños, tiene que marcharse del trabajo antes de las 5 de la tarde para poder recogerlos en una guardería antes del cierre, pero cada vez tiene más trabajo y su supervisor dice que es importante que todas las cartas salgan antes de que ella se vaya, e insiste en que deje el trabajo terminado.

John es diseñador de sistemas en una multinacional de tecnologías de la información. Le pagan bien, el trabajo es estimulante y puede organizárselo, en gran medida, como mejor le parece; pero el departamento de ventas de su empresa ya ha firmado un acuerdo, que incluye una fecha límite, para la entrega de un nuevo y complejo sistema informático que él y su reducido grupo de colaboradores todavía han de diseñar.

Peter se ha quedado sin empleo porque su patrón, un gran productor de vehículos, ha procedido a la automatización de diversas tareas que venían realizándose manualmente. Tiene 57 años y su educación se limita al certificado de estudios primarios. Va a verse confrontado al desempleo de larga duración, probablemente hasta su edad de jubilación.

Estas cuatro situaciones son, en muchos aspectos, muy diferentes; sin embargo, tienen algo en común, como es que pueden constituir estresores potentes y crónicos, desencadenando un tipo de «reacción arcaica» que denominamos «estrés» (véase más adelante).

Como veremos más adelante, otra cosa que también tienen en común es que existen acciones preventivas para contrarrestarlas, que van, cada vez más, constituyendo una prioridad para todos los actores del mercado de trabajo.

¿Qué es el estrés?

El estrés consiste en un esquema de «reacciones arcaicas» frente a la exposición a estresores, que preparan al organismo humano para pelear o para huir, es decir, para la actividad física. Es como «revolucionar el motor» o «pisar el acelerador». El estrés era la respuesta adecuada cuando el hombre prehistórico tenía que enfrentarse a una manada de lobos, pero no lo es cuando el trabajador actual tiene que esforzarse para adaptarse a turnos cambiantes, tareas muy monótonas y fragmentarias o a clientes amenazantes o excesivamente exigentes.

El estrés relacionado con el trabajo puede *definirse* como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de ansiedad y angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

¿Es nocivo el estrés?

La respuesta es: sí y no.

El estrés puede conducir a la enfermedad cuando los imperativos profesionales son elevados y es reducida la influencia que el trabajador ejerce en sus condiciones de trabajo, cuando el apoyo social de la dirección o de los colegas es insuficiente o cuando la recompensa que recibe —en cuanto a remuneración, estima o control de la situación— no corresponde al trabajo realizado. También, de modo más general, cuando todas estas situaciones son intensas, crónicas o se repiten a menudo. El resultado de ellas es una amplia gama de enfermedades corporales, mentales e incluso la muerte (véase más adelante).

Es más probable que la respuesta sea «no» si se permite al trabajador —dentro de límites razonables— controlar sus condiciones de trabajo o si se le anima a hacerlo, si se le brinda un apoyo social adecuado y si se proponen recompensas razonables por los esfuerzos realizados.

Cuando consideramos que controlamos la situación, el estrés se convierte en «la sal de la vida», en un desafío, y no en una amenaza. Cuando nos *falta* esta sensación crucial de control, el estrés puede suponer una crisis, lo que es malo para nosotros, para nuestra salud y para nuestra empresa. Si vivimos así nuestro trabajo cotidiano, ello afectará a la velocidad a la que se producen los procesos corporales de desgaste y desgarró. Cuanto más «pisemos el acelerador», cuanto más «revolucionada» conduzcamos la máquina de nuestro cuerpo, antes se desgastará: es «el beso de la muerte».

¿Puede influir en la salud el estrés en el trabajo?

La salud y el bienestar pueden verse influidos por el trabajo, positiva y negativamente. El trabajo puede constituir un objetivo y dar sentido a la vida. Puede brindar una estructura y un contenido a nuestro día, semana, año, vida entera. Puede ofrecernos identidad, autoestima, apoyo social y recompensas materiales. Todo esto puede suceder cuando las exigencias laborales son óptimas (y no máximas), cuando a los trabajadores se les permite un grado razonable de autonomía, y cuando el «ambiente» en el trabajo es amistoso y solidario. De ser así, el trabajo puede ser uno de los factores favorecedores de la salud («salutogénicos») más importantes de nuestra vida (como ya se ha dicho).

Por el contrario, si las condiciones de trabajo presentan los atributos opuestos, pueden —al menos, a largo plazo— producir enfermedad, acelerar su curso o desencadenar sus síntomas.

Al vernos expuestos a dichos estresores u otros similares, la mayor parte de nosotros experimenta reacciones *emocionales* como ansiedad, depresión, malestar, desasosiego o fatiga.

El estrés en el trabajo también puede modificar nuestros *comportamientos*, lo que llevará a algunos a fumar más, comer en exceso, refugiarse en el alcohol o correr riesgos innecesarios en el trabajo o al conducir. Muchos de estos comportamientos pueden llevar a la enfermedad y a la muerte prematura. El suicidio es un ejemplo de ello, entre muchos otros.

También se producen reacciones *fisiológicas* en nuestros órganos internos. Si nos sentimos injustamente criticados por nuestro superior, puede que aumente nuestra tensión arterial; la frecuencia cardíaca puede aumentar o hacerse irregular; podemos experimentar tensión muscular con rigidez de la nuca, dolor de cabeza y de hombros; garganta y boca secas, o hiperacidez gástrica.

Todas estas reacciones de estrés pueden hacernos sufrir, enfermar e incluso morir: de alguna enfermedad cardiovascular o de cáncer (exceso de tabaco, de grasas o carencia de sustancias nutritivas).

Es decir, puede verse afectado prácticamente cualquier aspecto de la salud y la enfermedad relacionado con el trabajo. Todo lo antedicho puede estar también mediatizado por una *mala interpretación*, emocional o cognitiva, de unas condiciones de trabajo que se consideran amenazadoras cuando no lo son, o de unos signos o síntomas corporales banales que interpretamos como manifestación de una enfermedad grave.

Todo ello puede conducir a una amplia gama de trastornos, enfermedades, malestares y a una pérdida de la productividad. En la guía se discuten con detalle la cardiopatía isquémica, el ictus, el cáncer, las enfermedades musculoesqueléticas y gastrointestinales, la ansiedad y los trastornos depresivos, los accidentes y el suicidio.

¿Quién corre este riesgo?

De hecho, cada uno de nosotros. Cada persona tiene su «límite de rotura». Además, la naturaleza y las condiciones del trabajo cambian rapidísimamente, lo que se añade a los riesgos que corremos o podemos correr, si bien en diversa medida. Algunos grupos corren más riesgo que otros. Entre los factores determinantes de este mayor riesgo están: un comportamiento hostil («de tipo A»), una inadecuada reserva de respuestas para hacer frente a determinadas situaciones y una situación socioeconómica desfavorecida, junto con una falta de apoyo social. Otros factores determinantes son la edad (trabajadores adolescentes y trabajadores de edad avanzada), la combinación de ser mujer y tener exceso de trabajo (caso de la monoparentalidad) y la discapacidad. Con frecuencia, las personas de riesgo especial también están más expuestas a condiciones nocivas de vida y de trabajo. Con ello quiere decirse que la gran vulnerabilidad tiende a ser concomitante con la elevada exposición.

¿Se puede prevenir el estrés relacionado con el trabajo?

Cabe abordar el estrés relacionado con el trabajo en cuatro niveles: el del trabajador, el de la empresa, el del país y el de la UE. En cualquiera de los casos, son las personas quienes crean las condiciones, que están abiertas a posibles acciones por parte de todos los implicados.

Siempre hay que empezar por identificar los estresores relacionados con el trabajo, las reacciones de estrés y la enfermedad relacionada con el estrés. Como ya hemos dicho, hay varias razones para ello: el estrés es un problema para el trabajador, para su empresa y para la sociedad; los problemas de estrés en el trabajo van en aumento; luchar contra ellos es un imperativo legal, en virtud de la directiva marco sobre salud y seguridad de la UE; muchos de los estresores y de sus consecuencias son evitables y pueden adaptarse si todos los implicados en el mercado de trabajo colaboran en su propio interés y en interés mutuo.

Es decir, que el estrés relacionado con el trabajo se puede prevenir o contrarrestar mediante un nuevo diseño del puesto (por ejemplo, mediante la capacitación de los empleados para que accedan a los recursos y el desarrollo de las capacidades personales, así como evitando tanto la sobrecarga como la falta de trabajo), mejorando el apoyo social y ofreciendo compensaciones razonables por el esfuerzo realizado. También, por supuesto, adaptando los factores físicos del puesto de trabajo a las capacidades, necesidades y expectativas razonables de los trabajadores.

Entre los planteamientos que cabe considerar figuran la gestión participativa, los horarios flexibles y el desarrollo de la carrera. Todo ello está en línea con lo establecido en la directiva marco de la Unión Europea y en el artículo 152 del Tratado de Amsterdam.

¿Cómo se puede prevenir el estrés?

Para identificar el estrés relacionado con el trabajo, sus causas y sus consecuencias, tenemos que controlar *el contenido y las condiciones de nuestro trabajo, los términos del contrato, las relaciones sociales en la empresa, la salud, el bienestar y la productividad*. La presente guía da muchas referencias a listas de comprobación sencillas y a cuestionarios para que todos los interesados puedan hacerlo.

Cuando todos los actores del mercado sepan «dónde les aprieta el zapato» podrá procederse a «adaptar el zapato» para que le vaya bien al «pie», es decir, reducir las condiciones generadoras de estrés en el lugar de trabajo, gran parte de lo cual puede hacerse mediante cambios organizativos más bien sencillos, como son:

- Dar al trabajador el tiempo necesario para realizar su trabajo satisfactoriamente.
- Dar al trabajador una descripción clara del trabajo.
- Recompensar al trabajador por un buen rendimiento laboral.
- Crear vías para que el trabajador tenga la oportunidad de exponer sus quejas, y tomarlas seriamente en consideración con diligencia.
- Armonizar la responsabilidad y la autoridad del trabajador.
- Clarificar los objetivos y la filosofía de la empresa, y adaptarlos a los propios objetivos e ideales del trabajador, siempre que sea posible.
- Favorecer el control, o la satisfacción, del trabajador por el producto terminado fruto de su trabajo.
- Fomentar la tolerancia, la seguridad y la justicia en el lugar de trabajo.
- Eliminar las exposiciones a factores físicos peligrosos.
- Estudiar los fallos y los aciertos, sus causas y sus consecuencias, de actuaciones pasadas en materia de salud y seguridad en el trabajo, con vistas a acciones futuras; aprender a evitar los fallos y a fomentar los aciertos, para una mejora gradual del entorno de trabajo y de la salud (véase más adelante para el control interno).

Los tres interlocutores del mercado de trabajo pueden desear, a escala de la empresa o a nivel nacional, *estudiar* posibles mejoras organizativas para prevenir el estrés y la enfermedad relacionados con el trabajo, por lo que respecta a:

- *Horarios de trabajo.* Diseñar horarios de trabajo para que no entren en conflicto con las exigencias y responsabilidades no relacionadas con el trabajo. Los horarios de los turnos rotatorios deberían ser estables y predecibles, con una rotación que vaya en sentido mañana-tarde-noche.
- *Participación/control.* Permitir que los trabajadores tomen parte en las decisiones o actuaciones que afecten a sus puestos de trabajo.
- *Carga de trabajo.* Asegurarse de que las tareas sean compatibles con las capacidades y los recursos del trabajador, y prever un tiempo de recuperación en el caso de tareas especialmente arduas, físicas o mentales.

- *Contenido.* Diseñar las tareas para que tengan sentido, estimulen, den un sentimiento de satisfacción y la oportunidad de poner en práctica los conocimientos.
- *Roles.* Definir claramente los roles y las responsabilidades en el trabajo.
- *Entorno social.* Brindar oportunidades de interacción social, incluidos el apoyo social y emocional y la ayuda mutua entre compañeros de trabajo.
- *Futuro.* Evitar la ambigüedad en cuestiones como la seguridad del empleo y el desarrollo de la carrera; potenciar el aprendizaje a lo largo de toda la vida y la empleabilidad.

Medidas orientadas a la persona

Si siguen los principios que acabamos de mencionar, los trabajadores y los patronos podrán adaptar el «zapato» para que le vaya bien al «pie». Cierto es que esto puede llevar tiempo, o incluso no resultar factible a corto plazo. En ese caso, los interlocutores sociales pueden tener que recurrir a la estrategia complementaria de adaptar el «pie» al «zapato», proponiendo ejercicio físico o técnicas de relajación, seguimiento médico, asesoramiento y gestión del estrés.

Control interno

Las actuaciones para reducir el estrés nocivo relacionado con el trabajo no tienen por qué ser complicadas, requerir mucho tiempo o conllevar costes prohibitivos. Uno de los planteamientos más sensatos, realistas y de bajo coste es el denominado *control interno*.

Se trata de un proceso de autorregulación en el que colaboran estrechamente todos los implicados. De su coordinación puede encargarse, por ejemplo, un servicio interno de salud en el trabajo, o un inspector de trabajo, una enfermera del trabajo o de salud pública, un asistente social, un fisioterapeuta o alguien de la sección de personal.

El primer paso consiste en *determinar* la incidencia, prevalencia, gravedad y tendencias de las exposiciones a factores de estrés relacionados con el trabajo, sus causas y sus consecuencias para la salud, por ejemplo mediante alguno de los muchos instrumentos de evaluación que figuran en la presente guía.

A partir de estos hallazgos, se analizan luego las características de dichas exposiciones y cómo se reflejan en el contenido, la organización y las condiciones de trabajo. ¿Pueden ser *necesarias*, *suficientes* o *coadyuvantes* para

causar estrés relacionado con el trabajo y conducir a la enfermedad? ¿Es posible cambiar dichas características? ¿Son tales cambios aceptables para los interesados?

El tercer paso es que los afectados diseñen un *paquete integrado de intervenciones*, que aplicarán para prevenir el estrés relacionado con el trabajo y para fomentar tanto su bienestar como su productividad. Lo ideal es combinar enfoques de arriba abajo y de abajo arriba.

Hay que *evaluar los resultados* a corto y largo plazo de dichas intervenciones, en cuanto a las exposiciones a los estresores, las reacciones de estrés, la incidencia y prevalencia de enfermedad, los indicadores de bienestar y la productividad, habida cuenta de la calidad y de la cantidad de los productos o servicios. Asimismo hay que tener en cuenta los costes y los beneficios, en términos económicos.

Si las intervenciones no producen efecto, o si su efecto es negativo, en alguno de los ámbitos mencionados, los implicados quizá deban reconsiderar lo que conviene hacer, cómo, cuándo, quién debe hacerlo y para quién. En cambio, si los resultados son positivos en su conjunto, los participantes pueden querer proseguir o ampliar sus tareas en la misma línea. Se trata, sencillamente, de *aprender de la experiencia* de manera sistemática. Si así lo hacen durante un largo lapso de tiempo, el lugar de trabajo se convierte en ejemplo de *aprendizaje en materia de organización*.

Las experiencias con estas intervenciones suelen ser muy positivas, no sólo para los empleados y en términos de estrés, salud y bienestar, sino también para la función y el éxito de las empresas y para la colectividad. Si se llevan a cabo como se propone, pueden generar una situación *ventajosa para todas las partes*.

Es urgente incrementar la cooperación entre todos los implicados a todos los niveles (europeo, nacional, lugar de trabajo) en materia de:

- *Puesta en práctica* del vasto corpus de información existente sobre medidas preventivas para reducir la enfermedad y las lesiones consecutivas del estrés en el lugar de trabajo y promover la salud y el bienestar de los trabajadores, e *investigación* para cubrir las carencias en el conocimiento al respecto.

- *Control* en puestos de trabajo concretos y *seguimiento* a escala nacional y regional, al objeto de determinar la envergadura del estrés relacionado con el trabajo y de los problemas sanitarios, así como para crear líneas de referencia con las cuales poder cotejar los esfuerzos por mejorar.
- *Educación y formación* de los responsables de salud en el trabajo y de otros gremios clave para facilitar su participación en la búsqueda y creación de programas que reduzcan las repercusiones del estrés relacionado con el trabajo, y para evaluar los resultados de tales planteamientos.
- *Progresos metodológicos* para seguir produciendo y mejorando esquemas metodológicos válidos y fiables de seguimiento intersectorial e interdisciplinario, de análisis y de actuación de todos los implicados.
- *Creación de un centro de referencia* en el que se recoja toda la información necesaria, y que disponga de la tecnología más puntera, videos, currículos, folletos, línea telefónica para consultas, etc. Se incluye aquí el acceso a Internet para recoger, analizar, integrar y difundir información respecto a estos datos y actividades.
- Hacer frente a las consecuencias que, por lo que respecta al estrés, tienen tanto el exceso como la falta de trabajo para las personas afectadas, sus familias y las colectividades en que viven. Con esto quiere decirse minimizar el desempleo, el subempleo y el exceso de oferta de trabajo, promover el concepto de «lugar de trabajo saludable» y humanizar las reestructuraciones organizativas.

¡Comience ya!

¿Le parece todo lo dicho complicado o incluso utópico? No lo es. Ya lo han hecho muchas empresas, con éxito considerable. Los principios mencionados están incorporados en la directiva marco de la Unión Europea y en la legislación sobre el entorno de trabajo de varios países europeos. Es cierto que puede requerir tiempo y esfuerzo, pero se puede hacer, y puede que resulte muy rentable.

¿Por dónde empezar? Lea la guía sobre el estrés y dé pasos concretos para aplicar en su país o en su lugar de trabajo lo que haya leído. Ahora es el momento indicado. La consecuencia de ello puede ser la mejora de las condiciones sanitarias del trabajo, así como su propia producción y productividad, la de su empresa y la de su país.

Comisión Europea

Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo
¿La «sal de la vida» o el «beso de la muerte»?
Resumen

Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas

2002 — 14 pp. — 14,8 x 21 cm

ISBN 92-894-4153-4



OFICINA DE PUBLICACIONES OFICIALES
DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-894-4153-4



9 789289 441537 >