



XXXIV CONGRESO DEPARTAMENTAL LA CRISIS COVID-19: MIRADAS DESDE LA ECONOMÍA Y LA GESTIÓN

MESA: NUEVAS RELACIONES DE TRABAJO Y SALUD LABORAL

EL ESTRÉS LABORAL

CAUSAS Y CONSECUENCIAS EN EL CONTEXTO ACTUAL

HUMBERTO J. ONTIVEROS JUNCO

MÓNICA PRATS ROBLES

NOVIEMBRE, 2020

I.- IDEAS INICIALES (1/2)...



Dos noticias llamaron nuestra atención con relación alrededor del tema que se presenta en el presente congreso:

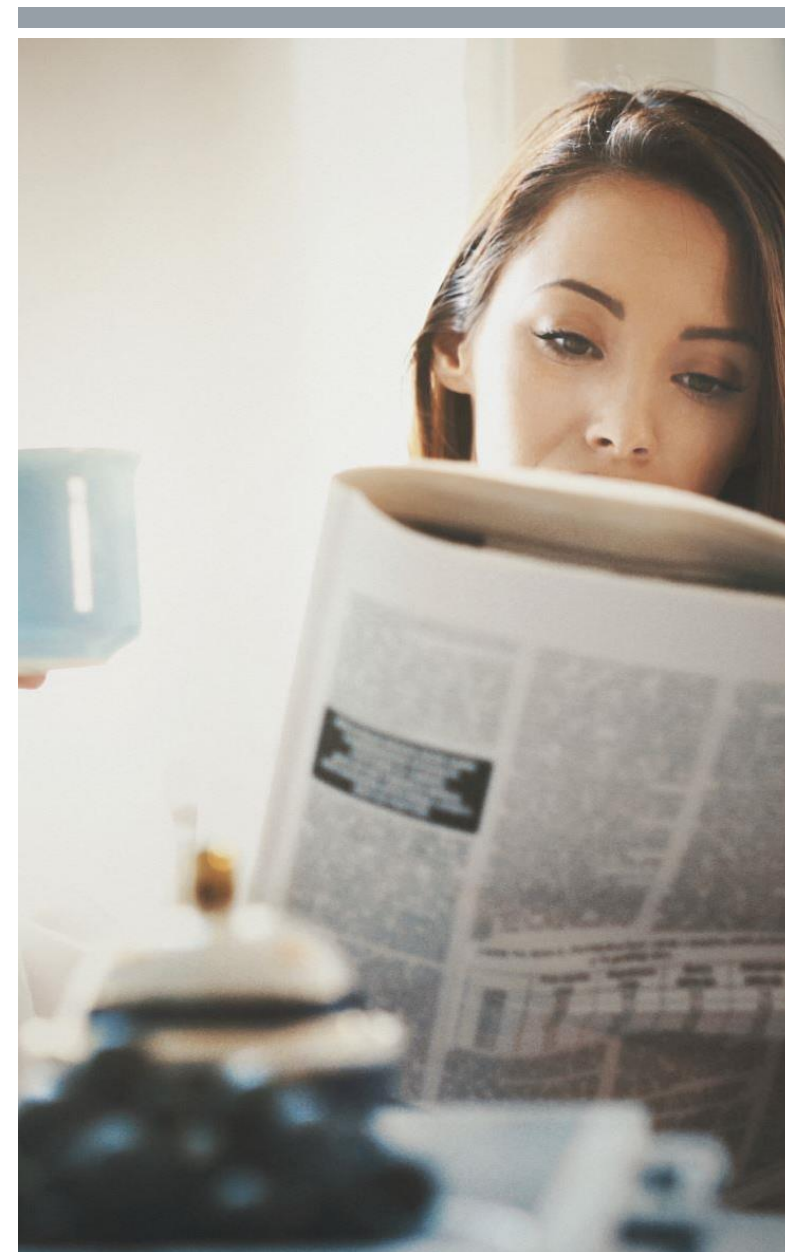
a) En octubre del 2019 entró en vigor la NOM 035 de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) en relación a los Riesgos Psicosociales con el rechazo de algunos sectores al considerar que la norma tenía muchos inconvenientes sobre todo en el manejo y detección del problema del estrés, ya que se argumenta que algunas de sus causas no están relacionadas con situaciones laborales.

IDEAS INICIALES (2/2)...

b) La segunda noticia surgió el 9 de septiembre de 2020, en la que el Gobierno Federal anunció el Programa de Prevención al Suicidio en el contexto del COVID dando a conocer la página institucional (<https://coronavirus.gob.mx/saludmental>) en la que se incluía información y materiales que ayudarían a combatir este problema.

En la noticia se señalaba que la población más propensa a cometer suicidio son jóvenes entre **los 15 a 25 años de edad**, señalando que es la segunda causa de muerte juvenil.

La página ofrece pláticas, documentales, ejercicios, cuestionarios de autodiagnóstico y datos de instituciones a dónde acudir en caso de necesitar ayuda.



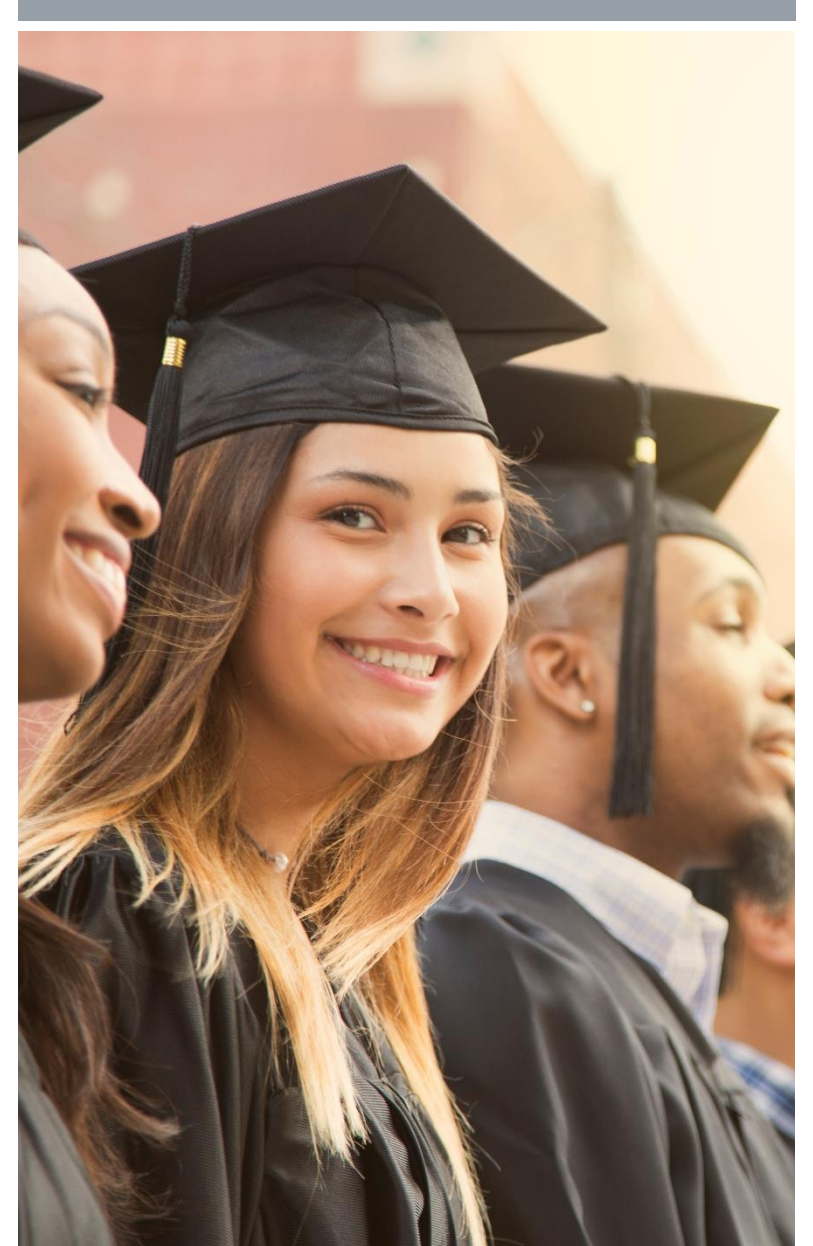
- Llama la atención, entonces que el problema de Salud Mental ha cobrado una enorme importancia en nuestro país.
- Algunas de las cuestiones que guían nuestra reflexión en cuanto a nuestro quehacer como universitarios se refieren a conocer:

¿Qué son los Riesgos Psicosociales?

¿Qué los provoca?

¿Cómo podemos atenderlos?

¿Cómo orientar a nuestros alumnos?



Se trata de una investigación exploratoria, descriptiva, transversal

Objetivo general: Diseñar estrategias integrales que generen un espacio saludable (físico, emocional y social) para los miembros de la comunidad de UAM-X.

Identificar qué políticas y cultura institucionales se requieren para promover la salud de la comunidad.

Identificar las necesidades físicas y socioemocionales cotidianas de los integrantes de la comunidad de UAM-X .

Identificar las herramientas que deben proporcionarse a los docentes para que oportunamente realicen la detección, evaluación y canalización de los estudiantes que requieran atención especializada.

Analizar y actualizar el contenido del puesto de docente.

III.- PREGUNTA QUE GUÍA LA INVESTIGACIÓN

¿Cuáles son las habilidades físicas, emocionales y sociales que deben fortalecerse en los docentes de UAM-X para asegurar su salud y la de los estudiantes con los que comparten el proceso de formación profesional de éstos últimos?

IV.- JUSTIFICACIÓN

La investigación sugerida servirá como marco de referencia para identificar la presencia y los cambios en cuanto a las exigencias que conciernen a las habilidades físicas, emocionales y sociales de los docentes de UAM-X, con la finalidad de diseñar estrategias institucionales que promuevan permanentemente la salud integral de la comunidad universitaria.



V.- LOS BENEFICIOS DE REALIZAR LA INVESTIGACIÓN PROPUESTA Y LOGRAR LA EJECUCIÓN DE LA ESTRATEGIA SUGERIDA SON:

- La propuesta de valor abarca un sentido humanista en el que la calidad de la oferta educativa y el entorno presentarán y promoverán prácticas saludables integrales (en lo físico, emocional y social) a los miembros de su comunidad y a la sociedad en general.
- Ratificar la imagen de una IES comprometida permanentemente con la detección y atención de las necesidades físicas, emocionales y sociales de sus estudiantes, docentes y administrativos, así como ser capaz de ofrecer las acciones idóneas para su satisfacción.
- Reflexionar sobre la existencia y el uso de los espacios físicos que integran a la UAM-X, tales como: instalaciones deportivas, talleres culturales y artísticos, salas de exposición, comedor, cafetería, servicio médico, aulas, pasillos, jardines, elevadores, oficinas de atención a los trámites pertinentes y auditorios... más allá de su estructura física sobresale el servicio que brinda a la comunidad en el cumplimiento de sus actividades cotidianas en un marco de equilibrio.



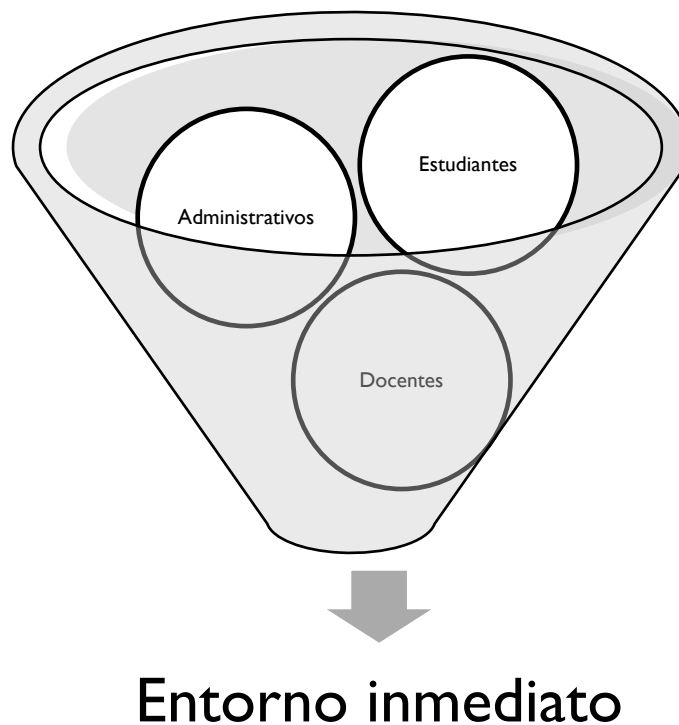
VI.- EN LA NORMALIDAD, LA COMUNIDAD UNIVERSITARIA ¿A QUÉ SE ENCUENTRA EXPUESTA?

¿Qué tan importante es su autoestima?

¿A qué le llama fortaleza cada uno de ellos?

¿A qué le llama éxito cada uno de ellos?

¿Qué hace cada uno en lo individual para “estar bien”?



¿Cuáles son las etiquetas para cada uno de ellos?

¿Qué tan cotizado está el trabajo de cada uno de ellos?

¿Qué tanto se subestima el trabajo de cada uno de ellos?

¿Qué tanta presión experimenta cada uno por parte del sistema al que pertenece?



VII.-CONCEPTOS CLAVE PRESENTES EN EL MARCO TEÓRICO

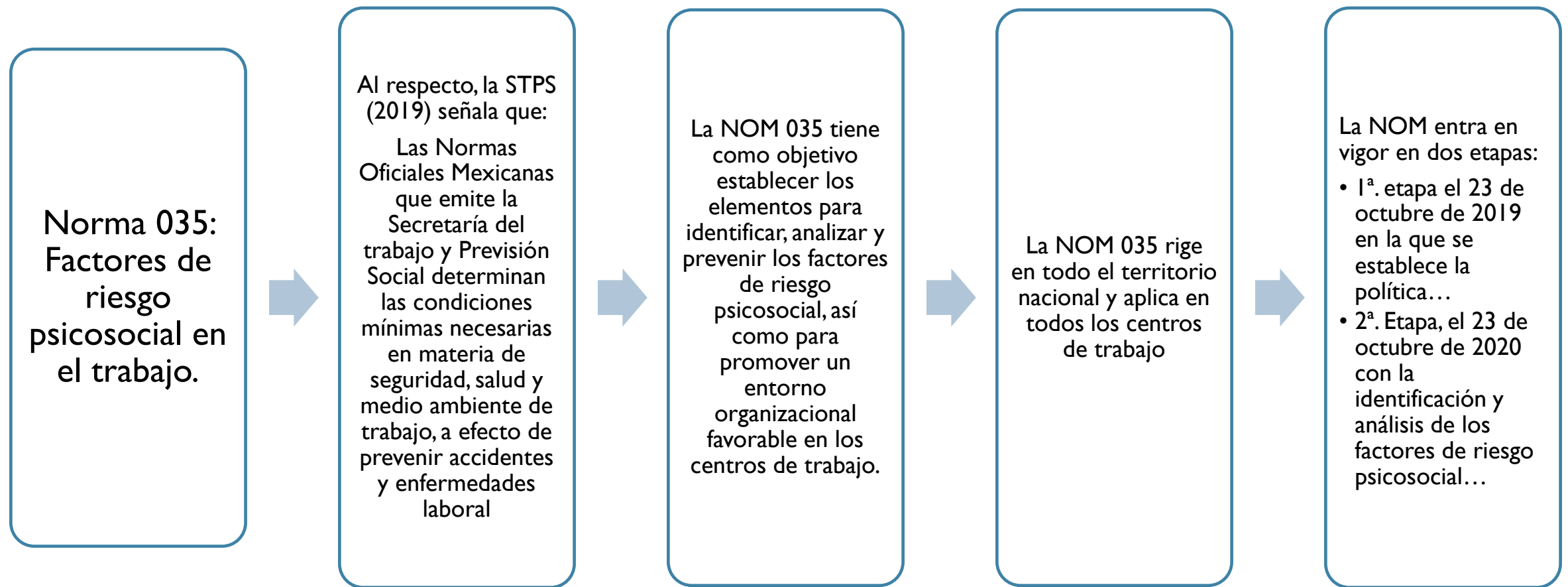


Figura I. Elaborada a partir de STPS (2019). Fuente: <https://www.gob.mx/stps/articulos/norma-oficial-mexicana-nom-035-stps-2018-factores-de-riesgo-psicosocial-en-el-trabajo-identificacion-analisis-y-prevencion>

LA SOCIEDAD INTERNACIONAL DE GESTIÓN Y EVALUACIÓN (S.F.) DESTACA QUE:

La norma busca

- Que los centros de trabajo identifiquen sus áreas de oportunidad para prevenir, reducir y eliminar todos aquellos factores que impacten negativamente la salud de los trabajadores.

La norma surge

- En 2013 cuando la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señaló que ante el adelanto tecnológico se habían reducido algunos riesgos tradicionales, pero surgían nuevas enfermedades profesionales.

Los factores de riesgos psicosociales (FRP) son

- Aquellas características de las condiciones de trabajo y de su organización, que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos.

Los riesgos psicosociales (RP) son

- Las consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas que se derivan de deficiencias en el diseño, organización y gestión del trabajo.

LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y EL ESTRÉS...ORIENTACIÓN DE LEKA

Para evaluar el riesgo del estrés laboral se requiere precisar sí: ¿Existe algún problema? ¿Cabe la posibilidad de que el estrés laboral esté afectando a la salud de los trabajadores? ¿Cómo puede resolverse el problema del estrés? ¿Se vigila la totalidad del sistema?

Algunas de las estrategias para determinar la existencia de riesgos: preguntar directamente a los empleados acerca de sus problemas laborales; que los empleados indiquen aspectos positivos y aspectos negativos de su trabajo; aplicar algún test.

Algunas de las posibles soluciones a problemas de estrés laboral se refieren a: capacitar al personal (cursos de autoestima, relajación, gestión del tiempo o que hagan ejercicio), aplicar criterios ergonómicos: mejorar la actitud del personal directivo; crear y promover una cultura más cordial y de apoyo.

Detectar y ocuparse de los trabajadores con problemas, en caso necesario canalizar a personal experto.

Figura III. Aspectos a considerar en la organización del trabajo y el estrés. Fuente: Tomada de Leka (2004, p.11-22).

■ SALUD

Según Arias (1979):

“Es un estado completo de bienestar físico, mental y social que permite el desarrollo de la personalidad” (p.353).

■ ESTRÉS

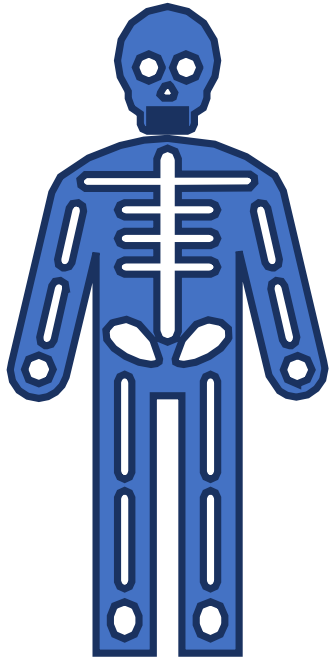
De acuerdo con Selye (Gibson, 1997) es:

“Una respuesta adaptativa, condicionada por las diferencias individuales y/o los procesos psicológicos, que es consecuencia de cualquier acción, situación o suceso externo (del entorno), que imponga al individuo una carga excesiva de exigencias psicológicas y físicas” (p.299).

TIPOS DE ESTRÉS

- **Físico:** se refiere a condiciones o cambios en ambiente o rutina que entorpecen la función del cuerpo humano, puede ser la postura, la ausencia de pausas, la temperatura, el trabajo en espacios confinados, el trabajo de altura.
- **Psíquico:** surge como resultado de las exigencias que experimenta una persona al responder por el puesto que ocupa en un período específico, como horarios y duración de la jornada.

¿EL ESTRÉS ES “MALO”?



- Históricamente el ser humano siempre ha estado expuesto al estrés.
- Uno de ellos se requiere en forma de una reacción en cadena del organismo para pelear o para huir ante el “peligro”, por medio de la secreción de sustancias como la adrenalina para actuar: el eustrés.
- El otro, el distrés, surge ante la sucesión de eventos negativos que se prolonga o se perpetúa generando desórdenes físicos, emocionales y sociales.

RESPUESTAS AL ESTRÉS

DISFUNCIÓN SN AUTÓNOMO

↓ Variabilidad Frecuencia cardíaca



COAGULACIÓN

↑ Activación plaquetas
↑ Niveles fibrinógeno
↑ Viscosidad



CAMBIOS HEMODINÁMICOS

↑ Presión arterial
↑ Frecuencia cardíaca



ACTIVACIÓN NEUROENDOCRINA

↑ Niveles de cortisol y catecolaminas



ACTIVACIÓN INMUNITARIA

↑ Citoquinas
↑ Moléculas de adhesión



EVENTOS FISIOPATOLÓGICOS

INESTABILIDAD CARDIACA



ISQUEMIA MIOCARDIO



PLACAS ATEROESCLERÓTICAS



FORMACIÓN TROMBOS



EVENTOS CLÍNICOS

TAQUICARDIA Y FIBRILACIÓN VENTRICULAR

FIBRILACIÓN AURICULAR

INFARTO DE MIOCARDIO

SÍNDROME CORONARIO AGUDO



EL ESTRÉS TIENE EFECTOS FISIOPATOLÓGICOS QUE, PROLONGADOS EN EL TIEMPO, PUEDEN PROVOCAR ARRITMIAS, INFARTOS DE MIOCARDIO, CARDIOMIOPATÍAS Y ACCIDENTES CEREBROVASCULARES. EL EJERCICIO FÍSICO, LA MEDITACIÓN Y SONREIR, SON BUENAS HERRAMIENTAS PARA REDUCIR EL ESTRÉS Y VIVIR MEJOR CADA DÍA.

¿Es una de las condiciones de salud que escuchamos con más frecuencia?
¿Tenemos registros de cuántos de nosotros somos hipertensos? ¿Nos estamos atendiendo?

Imagen I. Respuestas al estrés. Disponible en <https://fissac.com/modelo-sobre-las-respuestas-fisiologicas-y-los-efectos-fisiopatologicos-del-estres/>

Reacción de alarma

Resistencia

Agotamiento

FASE 1	FASE 2	FASE 3
<p data-bbox="397 362 759 539">Nivel normal de resistencia</p> <p data-bbox="224 645 901 896">Reacción de alarma El organismo muestra los cambios característicos de la primera exposición estresante, al tiempo que disminuye su resistencia.</p> <p data-bbox="224 1033 901 1196">Ejemplo en el trabajo: La petición de un superior para preparar un presupuesto en tres días.</p>	<p data-bbox="950 645 1628 936">Resistencia En la segunda, continúa una exposición al estresante incompatible con la adaptación. Aumenta la resistencia por encima de lo normal.</p> <p data-bbox="950 1033 1628 1282">Ejemplo en el trabajo: Abandonar una reunión porque los presupuestos no están acabados y pasa el tiempo sin poder trabajar en ello.</p>	<p data-bbox="1684 645 2361 982">Agotamiento La tercera fase muestra una larga y continuada exposición al mismo estresante, al que ya se ha acomodado el organismo. Finalmente, la energía de adaptación se agota.</p> <p data-bbox="1684 1033 2361 1239">Ejemplo en el trabajo: Preocupación e insomnio a causa del presupuesto. Física y psíquicamente extenuado.</p>

Figura IV. Síndrome General de Adaptación.

Fuente: El estrés y el individuo.

VIII.-ASPECTOS QUE FORTALECEN NUESTROS ARGUMENTOS

- El confinamiento también genera un escenario digno de estudiarse.
- Se hace presente la ansiedad ante la depresión por lo que el pasado representó y la incertidumbre por el “”posible”” futuro que se presentará.
- Estudios recientes demuestran que los jóvenes... y los adultos mayores...
- ¿Será que todos los factores se potencian?
- ¿Efectivamente no hay o habrá algo que puedan hacer los directivos de las organizaciones?
- Las estadísticas indican que el estrés laboral representa un serio problema para México (OMS, IMSS).

IX.- DE ACUERDO CON LO ANTERIOR, ASEVERAMOS QUE...

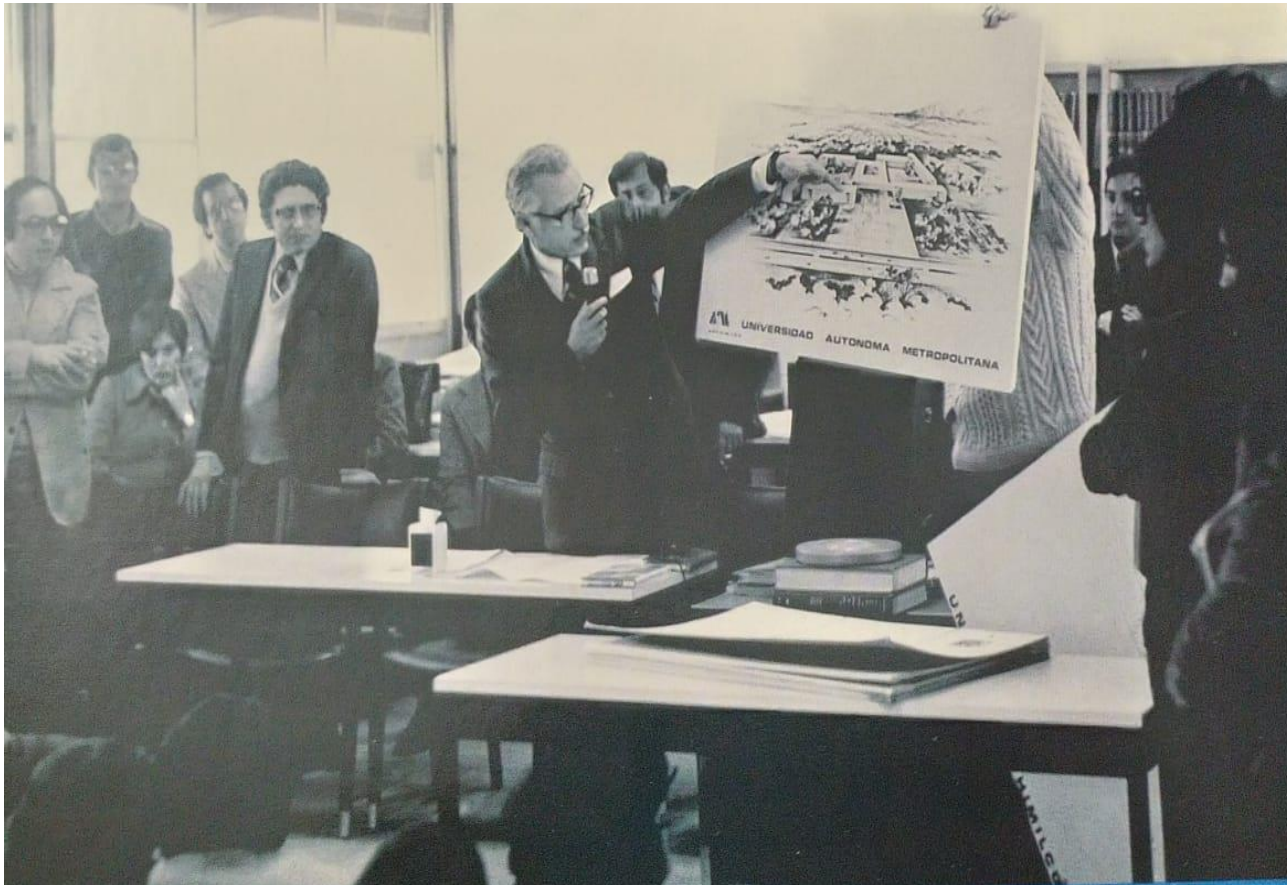
- Con o sin COVID, es una necesidad conocer ¿qué tanto la UAM-X se ha mostrado informada, interesada y activa en la identificación de los factores y riesgos psicosociales presentes en su cotidianidad?
- Es tan valioso el objetivo y la misión institucional que declara la UAM-X como la calidad de vida de su comunidad.
- Es importante tener presente el concepto de salud presentado... bienestar físico, emocional y social...

Y, ENTONCES...



¿Qué hemos hecho hasta el día de hoy por nuestros alumnos para que ellos se desenvuelvan saludablemente en su proceso de formación profesional, desempeño laboral y social?

¡AGRADECEMOS SU ATENCIÓN!



- Humberto J. Ontiveros Junco
hjojunco@correo.xoc.uam.mx

- Mónica Prats Robles
mprats@correo.xoc.uam.mx