

FE DE ERRATAS:

En la **página 4**, en el apartado sobre Jóvenes y temporalidad, donde dice: “como en un mayor riesgo a padecer enfermedades profesionales, entre las que se encuentra el estrés”, debe decir: “como en un mayor riesgo a padecer enfermedades profesionales. Además, la temporalidad en el empleo crea una situación de incertidumbre a los jóvenes que puede propiciar la aparición de factores de riesgo psicosociales, entre los que se encuentra el estrés”.

En la **página 68** dónde dice: “MCA-UGT (Metal, Construcción, Madera y Afines)”, debe decir: “MCA-UGT (METAL, CONSTRUCCIÓN Y AFINES DE UGT, FEDERACIÓN ESTATAL)”

Correo Electrónico: cef@mca.ugt.org

EL ESTRÉS EN LOS JÓVENES

CLAVES PARA DETECTARLO Y PREVENIRLO



juventud!

EL ESTRÉS
EN
LOS JÓVENES
CLAVES PARA DETECTARLO Y PREVENIRLO

Edita: Comisión Ejecutiva Confederal de UGT
C/ Hortaleza, 88 - 28004 Madrid
Fecha de edición: Madrid, diciembre de 2008
Diseño gráfico: KUK Diseño Integral
Diseño de portada y viñetas interiores: Levalo Studio
Imprime: Impresión Digital Da Vinci
Depósito legal:

1	Introducción	3
2	Panorama de situación de los jóvenes	4
3	Definiciones	21
4	Desencadenantes	23
	<ul style="list-style-type: none"> Desencadenantes generales Desencadenantes específicos de los jóvenes 	23 26
5	Perfiles específicos de jóvenes	28
	<ul style="list-style-type: none"> Estrés en los periodos de formación juvenil Estrés en los jóvenes desempleados Estrés del opositor Estrés consecuencia de la búsqueda de empleo Estrés juvenil por las condiciones de trabajo <ul style="list-style-type: none"> La precariedad en el empleo El trabajo a turnos y nocturnos Los primeros trabajos 	28 31 34 36 39 39 40 41
6	Consecuencias del estrés	43
	<ul style="list-style-type: none"> Cuadro de dolencias y enfermedades La falta de autoestima en los jóvenes: Factor de riesgo a largo plazo 	43 47
7	La prevención del estrés laboral juvenil	49
	<ul style="list-style-type: none"> Políticas que se pueden realizar Medidas a nivel de empresa Medidas a nivel individual 	49 50 53
8	La representación sindical en materia de prevención	55
	<ul style="list-style-type: none"> Delegados de Prevención Comité de Seguridad y Salud 	55 56
9	Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales	57
10	Buenas Prácticas	58
11	Conclusiones	60
12	Glosario de términos	62
13	Bibliografía	65
14	Dónde encontrarnos	66

Actualmente, por nuestro modo de vida, nos enfrentamos en numerosas ocasiones a situaciones de estrés.

El estrés es la respuesta automática y natural de nuestro cuerpo ante las situaciones que nos resultan amenazadoras o desafiantes. Nuestra vida y nuestro entorno, en constante cambio, nos exigen continuas adaptaciones; por tanto, cierta cantidad de estrés (activación) es necesaria.

Como resultado del estrés laboral aparecen factores de riesgo que tienen su origen en la organización, los procesos productivos y/o las condiciones de trabajo, mientras que los factores de riesgos relacionados con situaciones de estrés en los jóvenes que están en procesos de formación, tienen que ver con la exigencia de obtener los mejores resultados, la gran cantidad de conocimiento que se precisa adquirir, la falta de tiempo para la preparación de evaluaciones y por supuesto la competitividad que se exige a la hora de presentarse a determinadas pruebas o exámenes. Además, a lo largo de estas páginas no queremos dejar de lado otro tipo de jóvenes distintos de los anteriores (los que trabajan y los que se están formando), como son los jóvenes desempleados, quienes también pueden sufrir estrés, debido a que las empresas piden una experiencia y formación determinadas, que muchos de ellos no pueden aportar si no se les da una oportunidad.

Como se ve el estrés laboral afecta a muchos más jóvenes de los que se piensa, y en situaciones muy variadas, pues comienza en la etapa formativa y se extiende hasta la etapa laboral y de emancipación.

Para tratar de analizar la situación del estrés en los jóvenes hemos intentado presentar de una manera clara y transparente los distintos perfiles de jóvenes que están expuestos a padecer estrés. Estamos convencidos de que esta forma de recibirlo puede contribuir de algún modo a disminuir las tensiones de quien lo lea, por cuanto muchos jóvenes van a verse reflejados en alguna de las situaciones que vamos a exponer a continuación y a buen seguro, recibirán de buen grado las advertencias y los consejos que aquí se exponen.

Porque no hay nada que relaje más que una buena sonrisa, aquí también incluimos unas viñetas que seguro van a ser capaces de disminuir vuestro estrés, al menos durante el rato que se tenga en las manos esta Guía, pero como nuestro objetivo final no es ese, recomendamos leer en profundidad los textos, donde os vamos a dar pautas a largo plazo para conocer qué es el estrés, porque afecta, como identificarlo, y lo que es más importante, como combatirlo.

!!! STOP AL ESTRÉS, COMIENZA A RELAJARTE !!!

2 PANORAMA DE SITUACIÓN DE LOS JÓVENES

Si queremos hacer una descripción sobre cuál es la situación de los jóvenes y porque el estrés es un tema que les afecta directamente, es necesario analizar las circunstancias que rodean al mercado de trabajo y recordar algunos aspectos sobre siniestralidad laboral que hemos detectado en los trabajos del Observatorio de Empleo Joven, como es el hecho de que los trabajadores jóvenes están por encima de la media en cuanto a los riesgos derivados del trabajo que padecen.

Las razones por las que los trabajadores jóvenes sufren mayor siniestralidad laboral que el resto de trabajadores de más edad son claras y tienen mucho que con los rasgos del mercado laboral español. Estos son:

- La concatenación de contratos temporales
- La falta de experiencia y/o formación en el puesto de trabajo
- La cantidad de horas de trabajo
- Condiciones de trabajo inadecuadas
- El ser más vulnerables ante la explotación
- Una menor participación en la acción colectiva (bien por desconocimiento o por miedo a represalias en el puesto de trabajo, etc.), respecto a trabajadores de más edad.

Jóvenes y temporalidad

La siniestralidad laboral está ligada a la temporalidad, y tiene como principales víctimas a los jóvenes, ya que revierte tanto en la aparición de accidentes de trabajo, como en un mayor riesgo a padecer enfermedades profesionales, entre las que se encuentra el estrés.

Pero, ¿Por qué la siniestralidad en el empleo afecta en mayor medida a los jóvenes, y más a aquellos con un contrato temporal? Para esta pregunta caben tres respuestas:

1. Principalmente, por la falta de experiencia, así como por el propio desconocimiento de la gravedad de los riesgos y/o peligros del puesto de trabajo. Dicha falta de experiencia se debe a:
 - a. Carecer de madurez física y psicológica.
 - b. Carecer de cualificaciones y formación.
 - c. Carecer de confianza para expresarse cuando surge un problema.
 - d. Carecer de conocimientos sobre cuáles son tus derechos y deberes en materia laboral.

2. Además a ese hecho se une también, el que las empresas no usan habitualmente los contratos temporales para la realización de obras y servicios de duración determinada, ni por circunstancias eventuales de la producción, sino que lo hacen para cubrir puestos de trabajo permanentes con contratos más baratos.

3. También, la falta de información y formación adecuada para desempeñar un puesto de trabajo, es un hecho ligado al trabajador temporal, ya que debido a la duración del contrato, en muchas ocasiones los jóvenes trabajadores desconocen las medidas preventivas de la empresa e incluso las propias del puesto de trabajo.

La vieja creencia de que el contrato temporal tiene una función positiva, como alternativa factible para salir del desempleo, obtener experiencia y aspirar a un puesto de trabajo indefinido, puede que resulte válida para aquellos jóvenes cualificados, en concreto ingenieros informáticos o de teleco y/o los licenciados en Administración de Empresas. Pero en la práctica la espiral de la temporalidad se conjuga con el trabajo mal pagado, en condiciones precarias, con malos horarios y en algunos casos sin poder formarse para el puesto de trabajo y mucho menos para la prevención de riesgos laborales ya que las empresas no suelen invertir en la formación de trabajadores que no tendrán continuidad. Y aunque se aludan razones muy variopintas para justificarla (desde el coste del despido hasta la necesidad de que se trate de trabajos de temporada), viene aplicándose en nuestro país de forma abusiva e injustificada en muchos casos, no hay más que ver las cifras sobre modalidades de contratación que se muestran a continuación.

Modalidades de contratación a jóvenes por edades.

	< 20 Años	Entre 20 y 24	Entre 25 y 29	Entre 30 y 34	Total jóvenes
Indefinido ordinario (Bonif. / No bonif.)	44.072	134.007	196.339	217.999	592.417
Indefinido fomento de la contratación indefinida	30.547	76.803	86.972	20.632	214.954
Minusválidos	229	1.021	1.584	1.892	4.726
Obra o servicio	449.827	1.305.887	1.360.280	1.112.178	4.228.172
Eventual circunstancias de la producción	658.743	1.661.046	1.499.812	1.147.416	4.967.017
Interinidad	60.648	272.619	298.849	223.313	855.429
Temporal Minusválidos	423	1.603	2.301	2.528	6.855
Relevo	785	5.135	8.674	7.241	21.835
Sust. Jubilación 64 años	46	200	300	368	914
Prácticas	6.851	38.441	30.115	4.245	79.652
Formación	77.394	13.593	2.778	3.039	96.804
Otros contratos	3.411	11.611	16.981	16.016	48.019
Total contratos iniciales	1.332.976	3.521.966	3.504.985	2.756.867	11.116.794
Convertidos en indefinidos	34.087	162.831	222.005	172.993	591.916
Total contratos	1.367.063	3.684.797	3.726.990	2.929.860	11.708.710

Fuente: INEM. Datos acumulados a diciembre de 2007

Tasas de Temporalidad en los jóvenes.

2007	Valor absoluto		%
Total	16.760,05	5.306,93	31,7
De 16 a 19	359,575	286,825	79,8
De 20 a 24	1.484,60	871,13	58,7
De 25 a 29	2.583,43	1.132,00	43,8
De 30 a 34	2.749,50	1.612,08	58,6

Fuente Elaboración propia con datos de la EPA 2007
Unidad: Porcentajes

Tal y como muestran los cuadros expuestos podemos señalar que del total de los contratos con carácter indefinido ordinario, tan sólo un 5% corresponde a asalariados menores de 35 años. Este dato dista mucho del obtenido para los contratos temporales, tanto el de obra o servicio como el de circunstancias de la producción han supuesto un 36,11% y 42,42% respectivamente del grueso de la contratación destinada a los jóvenes. Además, tan sólo el 1,84% de los contratos de fomento han sido firmados por menores de 30 años.

También, muchos de los contratos de los jóvenes son estacionales, como muestra el hecho de que el 43% de los contratos, realizados entre junio y septiembre son firmados por jóvenes de entre 18 y 25 años. Otro 28% corresponde a trabajadores con una edad comprendida entre los 26 y los 32 años, y el resto se reparten entre los trabajadores de entre 33 y 40 años (16%) y los mayores de 41 años (13%). Visto esto entendemos que siga habiendo más contrataciones para jóvenes entre junio y septiembre respecto a otros meses del año; sin embargo, debido a la actual desaceleración económica, no creemos que se produzca un aumento de contrataciones respecto al mismo período del año anterior.

En el último trimestre de 2007, más de la mitad de los jóvenes menores de 30 años tenía un contrato temporal, en concreto el 50,6%, tasa que ha descendido unas décimas en el primer trimestre de 2008, gracias al AMCE. Sin embargo, la tasa de temporalidad de los jóvenes aún es elevada. Y si la temporalidad de los jóvenes en el sector privado es alta, la del sector público no se queda atrás. Al término del año pasado, la tasa de temporalidad de los hombres jóvenes que trabajan para las administraciones públicas era del 52,1%, porcentaje que repunta hasta el 69% en el caso de las mujeres. Así, el cuarto trimestre de 2007 fue el cuarto consecutivo en el que casi tres de cada cuatro mujeres jóvenes empleadas en el sector público tenían un contrato temporal.

Por lo tanto, con una situación como la anteriormente descrita, cada vez es más habitual encontrarnos con jóvenes que viven situaciones de estrés, ya que su situación laboral (contratación temporal) les puede generar incertidumbre; y es que muchos jóvenes desconocen qué va a ser de su vida cuando termine su contrato o si podrán renovarlo, para aquellos además que están emancipados, resulta estresante el no saber si podrán hacer frente al alquiler o la hipoteca, por lo que no se pueden plantear nada de cara al futuro. Además, aquellos jóvenes que encadenan contratos temporales con periodos largos de desempleo tienen más riesgo de padecer trastornos y enfermedades derivadas del estrés.

Al estrés que se padece cuando se tiene un contrato temporal también se añade el miedo a perder el puesto de trabajo, es por ello que el fantasma del paro se presente en la mente de muchos jóvenes, mientras que para otros es ya una realidad.

Los datos correspondientes a 2007 muestran una desaceleración en el empleo, especialmente para los jóvenes con edades comprendidas entre los 16 y los 20 años y para el tramo de edad de menores de 25 años. Sin embargo, para los tramos de edad de entre 25 y 30 que ya tienen más años de experiencia laboral, todavía no se observa un descenso del paro de manera significativa.

Para el conjunto de la población juvenil, los datos de paro reflejan un aumento en el número de desempleados en más de 46.300 jóvenes, si comparamos el cuarto trimestre de 2007 con respecto al trimestre anterior.

Parados por sexo y grupo de edad en jóvenes de ambos sexos

	2007TI	2007TII	2007TIII	2007TIV	PROMEDIO
Total	1.856,10	1.760,00	1.791,90	1.927,60	1.802,67
De 16 a 19 años	138,5	162,8	165,4	162,8	155,57
De 20 a 24 años	284,5	279,4	292,6	284,8	285,50
De 25 a 29 años	295,3	259,8	280	314,4	278,37
De 30 a 34 años	279,5	241,8	248,7	271	256,67
Total jóvenes	997,8	943,8	986,7	1033	

Fuente EPA: año 2007
Unidad: miles de personas

Parados que buscan su primer empleo

	2007TI	2007TII	2007TIII	2007TIV	PROMEDIO
Total todas edades	185,4	211,3	210,1	185,6	
De 16 a 19 años	55,8	84,3	78,1	66,9	71,275
De 20 a 24 años	51,7	61,6	64,6	46,4	56,075
De 25 a 29 años	31,6	23,4	25,5	29,1	27,4
De 30 a 34 años	16,2	15,9	14	14,5	15,15

Fuente EPA: año 2007
Unidad: miles de personas

Parados por tiempo de búsqueda de empleo

	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años
Ya ha encontrado empleo	23,4	48,4	46,175	35,775
Menos de 1 mes	30,55	43,375	37,75	29,75
De 1 mes a menos de 3 meses	41,825	73,325	65,5	67,8
De 3 meses a menos de 6 meses	25,225	44,375	47,325	40,425
De 6 meses a menos de 1 año	19,825	33,85	34,75	34,275
De 1 año a menos de 2 años	13,325	25,075	30,45	27,725
2 años o más	3,2	16,975	25,425	24,5

Fuente EPA: año 2007
Unidad: miles de personas

Parados que han trabajado anteriormente y tiempo desde que dejaron el último empleo

	Total	Menos de 3 meses	De 3 a 5 meses	De 6 a 12 meses	Más de 1 año
De 16 a 19 años	86,1	35,5	21,15	20,525	8,85
De 20 a 24 años	229,275	91,225	48,575	50,825	38,65
De 25 a 29 años	259,975	89,95	56,95	53,775	59,325
De 30 a 34 años	245,125	79,8	51,3	46,7	67,325

Fuente EPA: año 2007
Unidad: miles de personas

En el primer trimestre de 2008, la tasa de paro general se encuentra en el 9,6% y la previsión del Gobierno sobre la tasa de desempleo para 2009 es que se verá superada en un punto (10%). Para la población juvenil, la tasa de paro en los menores de 30 años se ha disparado en el primer trimestre del 2008 a valores superiores al 15%. El hecho de que la tasa de paro de los jóvenes haya repuntado en el primer trimestre supone una brecha sobre los datos que se tenían en 2007, un año bastante estable en cuanto a empleo juvenil se refiere. De hecho, el año anterior acabó con una tasa de desempleo entre los jóvenes del 13,8% y consecuentemente con un crecimiento de apenas ocho décimas respecto a primeros de año.

Evolución del paro registrado de los jóvenes según sexo

		Total edad			Menores 25 años		
		Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
2007	ENERO	2.082.508	809.259	1.273.249	253.885	120.081	133.804
	FEBRERO	2.075.275	794.202	1.281.073	255.337	118.488	136.849
	MARZO	2.059.451	781.154	1.278.297	252.105	116.271	135.834
	ABRIL	2.023.124	766.163	1.256.961	242.702	112.844	129.858
	MAYO	1.973.231	743.837	1.229.394	228.223	106.916	121.307
	JUNIO	1.965.869	742.690	1.223.179	230.235	109.643	120.592
	JULIO	1.970.338	755.375	1.214.963	220.524	106.153	114.371
	AGOSTO	2.028.296	799.785	1.228.511	226.321	110.876	115.445
	SEPTIEMBRE	2.017.363	787.351	1.230.012	234.419	114.058	120.361
	OCTUBRE	2.048.577	802.831	1.245.746	235.125	114.303	120.822
	NOVIEMBRE	2.094.473	834.047	1.260.426	243.694	120.504	123.190
	DICIEMBRE	2.129.547	885.139	1.244.408	240.383	123.887	116.496
2008	ENERO	2.261.925	935.597	1.326.328	262.507	134.062	128.445
	FEBRERO	2.315.331	964.233	1.351.098	271.323	138.904	132.419
	MARZO	2.300.975	968.485	1.332.490	270.261	140.441	129.820
	ABRIL	2.338.517	996.715	1.341.802	277.113	146.095	131.018

Fuente: INEM. Datos a abril de 2008, e incluyendo el año 2007

Evolución del paro registrado por sexo, edad y sectores económicos

		Datos Absolutos mes	Variaciones			
			Mes anterior		Interanual (1)	
			Absoluta	Relativa	Absoluta	Relativa
Sexo	HOMBRES	996.715	28.230	2,91	230.552	30,09
	MUJERES	1.341.802	9.312	0,70	84.841	6,75
	AMBOS SEXOS	2.338.517	37.542	1,63	315.393	15,59
Menores 25 años	HOMBRES	146.095	5.654	4,03	33.251	29,47
	MUJERES	131.018	1.198	0,92	1.160	0,89
	AMBOS SEXOS	277.113	6.852	2,54	34.411	14,18
Mayores 25 años	HOMBRES	850.620	22.576	2,73	197.301	30,20
	MUJERES	1.210.784	8.114	0,67	83.681	7,42
	AMBOS SEXOS	2.061.404	30.690	1,51	280.982	15,78
Sectores	AGRICULTURA	77.407	1.715	2,27	14.172	22,41
	INDUSTRIA	296.943	4.630	1,58	19.630	7,08
	CONSTRUCCION	333.637	16.647	5,25	115.396	52,88
	SERVICIOS	1.401.464	17.455	1,26	167.335	13,56
	SIN EMPLEO ANTERIOR	229.066	-2.905	-1,25	-1.140	-0,50

Fuente: INEM. Datos a abril de 2008

Sin embargo, en el presente año el panorama se ensombrece y la tasa de paro juvenil ha comenzado a elevarse en más de un punto en el primer trimestre si se compara con el mismo trimestre de 2007 y 2 puntos si comparamos esta tasa con la de un año antes (13,8%).

También hay que señalar que las tasas de paro de los jóvenes son menores entre aquellos que han cursado formación profesional de grado superior (con menos de un 10% entre las mujeres y un 5,6% entre los varones), la tasa más baja de todos los tramos educativos. Por lo que estar mejor preparados aumenta las probabilidades de encontrar un empleo cuando se está desempleado.

Así pues el paro juvenil no sólo tiene connotaciones económicas negativas para los jóvenes, sino que también puede producir daños a su salud, dado que la pérdida del empleo tiene un fuerte impacto psicológico, debido a factores como la baja autoestima que se puede producir cuando se ha fracasado en los distintos procesos de selección (como entrevistas de trabajo, test, etc. . .) o los intentos de búsqueda de empleo los cuales pueden provocar estrés a los jóvenes que lo padecen. Pocos expertos dudan de que el estrés tanto pre como pos despido incide frecuentemente en la salud de los trabajadores.

Las diferentes normativas europeas en cada país, no permiten a los más jóvenes trabajar en actividades peligrosas. Sin embargo, la siniestralidad laboral para el colectivo juvenil es un hecho real que afecta día a día, y para el que cabe una pregunta: ¿En que trabajan los jóvenes?

El empleo en la juventud de la Unión Europea está concentrado en cuatro ramas de actividad: venta al por menor (con 4.6 millones de trabajadores), la industria manufacturera (3,6 millones), construcción (1,9 millones) e industria hospitalaria (1,8 millones).

En el caso español el tipo de sectores en los que están empleados un mayor número de jóvenes es en el sector servicios, con un 64,9% de ocupados, porcentaje que entre las mujeres alcanza el 85,4%; seguido por el sector industrial, con un 16%; la construcción (15,8%) y la agricultura (3,3%).

Si lo comparamos con el resto de la UE, vemos que nuestro mercado de trabajo juvenil se concentra de forma parecida al resto de los países europeos, aunque cambian las proporciones, así el 22,7% de los jóvenes trabajadores lo hacen en la industria hospitalaria, un 16,3% está en venta al por menor y un 13,7% lo hacen en actividades de servicio personal, social y a la comunidad (13,7%), aunque también son construcción y otros servicios orientados al cliente, tales como los de atención telefónica, la comida rápida, el personal que atiende los parques de atracciones, los servicios de seguridad privada y/los de reparto (mensajería) entre otros.

Estos trabajos, que requieren resistencia física, destreza manual y precisión, como en el sector de la construcción, multifunciones y sometimiento a la presión del tiempo en el caso de empleos en servicios telefónicos y una clara vocación de servicio al cliente, conjugando lo que es una actitud agradable con tareas muchas veces repetitivas; todos tienen algo en común: son realizados por jóvenes, lo que hace que muchos empresarios cataloguen estos empleos como propios para gente joven, y consecuentemente, peor pagados porque contratan a tiempo parcial pensando que serán puestos de trabajo que permiten compatibilizarlos con los estudios, cuando en realidad para muchos jóvenes, constituyen su única fuente de ingresos.

Además, tienen otro rasgo en común y es el hecho de ser trabajos que pueden ocasionar riesgos psicosociales como el estrés. Esto se debe a dos motivos, uno por el hecho del trabajo en sí (con componentes de carga bien física bien mental importantes, o por tratarse de tareas repetitivas o por una combinación de factores, como es la poli-actividad, que puede llevar a una acumulación de tareas que desborda al empleado) y otro por las condiciones que el rodean (el cambio en la organización productiva, al que se une la intensificación del trabajo, o circunstancias tales como el contrato temporal y/o tener salarios). En resumen, más trabajo para un número cada vez más reducido de empleados puede afectar a la salud de los jóvenes trabajadores.

Otro dato a destacar sobre los jóvenes y el empleo, es el hecho de que un 8% de ellos desconoce qué tipo de contrato ha firmado, algo que sucede en mucha menor medida para otros tramos de edad, entre los mayores de 35 años tan sólo un 3% no conoce su situación, por lo que es patente el alto grado de desinformación que tienen los jóvenes con respecto a trabajadores de otros tramos de edad.

Ocupados por grupo de edad y ocupación

	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	De 30 a 34 años
Total	390,8	1600,525	2852,325	1210,9125
1 Dirección de las empresas y de la administración pública	1,475	18,225	82,225	25,48125
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	3,25	84,25	372,875	115,09375
3 Técnicos y profesionales de apoyo	18,4	159,55	380,65	139,65
4 Empleados de tipo administrativo	31,8	184,475	309,1	131,34375
5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio	112,325	395,075	491,45	249,7125
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	5,225	21,775	33,475	15,11875
7 Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	91,275	310,775	495,95	224,5
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	24,6	126,5	251,725	100,70625
9 Trabajadores no cualificados	99,05	281,675	415,525	199,0625
0 Fuerzas armadas	3,35	18,175	19,3	13,625

Fuente EPA: año 2007
Unidad: miles de personas

	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años	De 25 a 29 años	PROMEDIO JUVENTUD
Total	390,8	1.600,53	2852,325	1614,55
Trabajador por cuenta propia: total	30,975	115,125	267,85	137,98
Empleador	1,55	14,225	62,9	26,23
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	7,625	68,6	176,4	84,21
Miembro de cooperativa	0,325	1,275	6,55	2,72
Ayuda familiar	21,525	31,075	22	24,87
Asalariados: total	359,575	1.484,60	2583,425	1475,87
Asalariados del sector público	15,8	91,5	257,075	121,46
Asalariados del sector privado	343,775	1.393,10	2326,35	1354,41
Otra situación profesional	0,225	0,775	1,025	0,68

Fuente EPA: año 2007. Unidad: miles de personas

En cuanto a los ingresos de los jóvenes hay que señalar que el salario medio que se cobra ronda los 1.100 euros mensuales. Las mujeres jóvenes ganan una media de 1.000 euros y los hombres de su misma edad perciben 1.200 euros. Estas diferencias salariales motivan a cambiar de trabajo a un 11,1% de mujeres jóvenes. En el caso además de jóvenes que desean emanciparse o están intentándolo, el hecho de no poder llegar a fin de mes con su salario, puede causarles estrés, derivado de la presión a la que se ven sometidos.

Un ejemplo de mal empleo lo constituye trabajar 4 horas nocturnas, seis días a la semana, por un sueldo mensual de 250 euros más incentivos que en ningún caso llegan al salario mínimo interprofesional. Situaciones como esta nos muestran como la cara amarga del trabajo, también puede constituir una fuente inagotable de estrés a la persona que lo padece.

Esto unido al hecho de contratos temporales existentes y a los encadenamientos de contratos que padece el colectivo juvenil (algunos jóvenes llegan a tener hasta cuatro contratos temporales en un año), tal y como hemos mencionado anteriormente, hace presagiar que muchas de las angustias, problemas gástricos, así como otro tipo de lesiones, asociadas al estrés guarden estrecha relación con muchas de las situaciones vividas por los jóvenes, esto es, que pese a que muchos trabajadores jóvenes lo desconozcan el estrés está latente y constituye un peligro para su salud, tanto física como psíquica.

Otra fuente de estrés, derivada de la propia insatisfacción laboral, lo constituye el hecho de trabajar en puestos para los que no nos hemos preparado, se trata del caso de licenciados universitarios que trabajan en puestos para los que no se requiere ninguna titulación.

La siniestralidad laboral a los jóvenes también les afecta

Por todo lo mencionado anteriormente y dado que es evidente que los jóvenes tienen peores condiciones de trabajo, que los trabajadores de más edad, no es extraño que sean las principales víctimas de la siniestralidad laboral. De hecho, tal y como muestra el cuadro adjunto, aunque el número de accidentes laborales en jornada de trabajo con resultado de baja médica se ha ido reduciendo año tras año, todavía se produce un número elevado de jóvenes que siguen siendo víctimas de la siniestralidad laboral. De hecho, del conjunto de jóvenes trabajadores a nivel europeo de entre 18 y 24 años, alrededor de 7.500 mueren cada año como consecuencia de la siniestralidad laboral.

Número de accidentes laborales en jornada de trabajo con baja

TODOS	2003	2004	2005	2006
Total todas las edades	874.724	871.724	890.872	911.561
De 16 a 19 años	43.267	42.209	39.668	38.940
De 20 a 24 años	136.090	128.233	123.965	120.595
De 25 a 29 años	153.856	153.723	155.642	155.672
Total jóvenes	333.213	324.165	319.275	315.207
% total accidentes	38,1%	37,2%	35,8%	34,6%
VARONES	2.003	2.004	2.005	2.006
Total todas las edades	697.361	693.843	710.682	723.416
De 16 a 19 años	35.466	35.080	33.290	32.408
De 20 a 24 años	107.765	101.920	99.728	96.872
De 25 a 29 años	122.142	122.169	124.528	124.433
Total jóvenes	265.373	259.169	257.546	253.713
% total accidentes	38,1%	37,4%	36,2%	35,1%
MUJERES	2.003	2.004	2.005	2.006
Total todas las edades	177.363	177.881	180.190	188.145
De 16 a 19 años	7.801	7.129	6.378	6.532
De 20 a 24 años	28.325	26.313	24.237	23.723
De 25 a 29 años	67.840	31.554	31.114	31.239
Total jóvenes	103.966	64.996	61.729	61.494
% total accidentes	38,2%	36,5%	34,3%	32,7%

Fuente: OBSERVATORIO JOVEN DE EMPLEO EN ESPAÑA, Consejo de la juventud

Analizando estos datos, se observa que si bien el número de accidentes laborales ocurridos en jornada laboral con baja ha ido descendiendo para las mujeres menores de 30 años, sin embargo, por tramos de edad, vemos que el tramo de entre 25 y 29 años es el que más accidentes en jornada de trabajo con baja registra, tanto para hombres como para mujeres jóvenes.

Accidentes laborales leves en jornada de trabajo con baja

TODOS	2003	2004	2005	2006
Total todas las edades	862.588	860.304	880.682	902.062
De 16 a 19 años	42.893	41.806	39.383	38.675
De 20 a 24 años	134.859	127.193	123.070	119.860
De 25 a 29 años	152.301	152.356	154.411	154.422
Total jóvenes	330.053	321.355	316.864	312.957
% total accidentes	38,3%	37,4%	36,0%	34,7%
VARONES	2.003	2.004	2.005	2.006
Total todas las edades	686.411	683.614	701.462	714.808
De 16 a 19 años	35.116	34.701	33.015	32.161
De 20 a 24 años	106.645	100.973	98.900	96.201
De 25 a 29 años	120.720	120.924	123.404	123.291
Total jóvenes	262.481	256.598	255.319	251.653
% total accidentes	38,2%	37,5%	36,4%	35,2%
MUJERES	2.003	2.004	2.005	2.006
Total todas las edades	176.177	176.690	179.220	187.254
De 16 a 19 años	7.777	7.105	6.368	6.514
De 20 a 24 años	28.214	26.220	24.170	23.659
De 25 a 29 años	31.581	31.432	31.007	31.131
Total jóvenes	67.572	64.757	61.545	61.304
% total accidentes	38,4%	36,7%	34,3%	32,7%

Fuente: OBSERVATORIO JOVEN DE EMPLEO EN ESPAÑA, Consejo de la juventud

Accidentes laborales graves en jornada de trabajo con baja

TODOS	2003	2004	2005	2006
Total todas las edades	11.116	10.452	9.255	8.552
De 16 a 19 años	355	387	275	247
De 20 a 24 años	1.161	983	828	692
De 25 a 29 años	1.453	1.272	1.141	1.164
Total jóvenes	2.969	2.642	2.244	2.103
% total accidentes	26,7%	25,3%	24,2%	24,6%
VARONES	2003	2004	2005	2006
Total todas las edades	9.969	9.298	8.311	7.695
De 16 a 19 años	332	364	265	229
De 20 a 24 años	1.055	891	762	628
De 25 a 29 años	1.330	1.156	1.036	1.064
Total jóvenes	2.717	2.411	2.063	1.921
% total accidentes	27,3%	25,9%	24,8%	25,0%
MUJERES	2003	2004	2005	2006
Total todas las edades	1.147	1.154	944	857
De 16 a 19 años	23	23	10	18
De 20 a 24 años	106	92	66	64
De 25 a 29 años	123	116	105	100
Total jóvenes	252	231	181	182
% total accidentes	22,0%	20,0%	19,2%	21,2%

Fuente: OBSERVATORIO JOVEN DE EMPLEO EN ESPAÑA, Consejo de la juventud

Los diferentes tipos de lesiones, tanto en forma de accidentes laborales como de enfermedades profesionales y cualquier otro tipo de lesión física y/o psíquica ocurridos en los primeros años de la incorporación al mercado de trabajo, pueden llegar a incidir en el desarrollo profesional de los jóvenes que lo padecen, llegando incluso a constituir una fuente de exclusión social en un mercado laboral tan competitivo como el actual.

Y es que los jóvenes también son víctimas de las enfermedades profesionales, ya que las condiciones de trabajo precarias producen alteraciones a la salud. De hecho, a nivel europeo, podemos afirmar que los jóvenes con edades comprendidas entre los 18 y los 24 años tienen más de un 50% de posibilidades de padecer enfermedades profesionales.

Accidentes laborales mortales en jornada de trabajo con baja

TODOS	2003	2004	2005	2006
Total todas las edades	1.020	968	935	947
De 16 a 19 años	19	16	10	18
De 20 a 24 años	70	57	67	43
De 25 a 29 años	102	95	90	86
Total jóvenes	191	168	167	147
% total accidentes	18,7	17,4	17,9	15,5
VARONES	2.003	2.004	2.005	2.006
Total todas las edades	981	931	909	913
De 16 a 19 años	18	15	10	18
De 20 a 24 años	65	56	66	43
De 25 a 29 años	92	89	88	78
Total jóvenes	175	160	164	139
% total accidentes	17,8	17,2	18,0	15,2
MUJERES	2.003	2.004	2.005	2.006
Total todas las edades	39	37	26	34
De 16 a 19 años	1	1	0	0
De 20 a 24 años	5	1	1	0
De 25 a 29 años	10	6	2	8
Total jóvenes	16	8	3	8
% total accidentes	41,0	21,6	11,5	23,5

Fuente: OBSERVATORIO JOVEN DE EMPLEO EN ESPAÑA, Consejo de la juventud

En nuestro país, tras la lectura de la IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, se ha detectado que el estrés afecta a un 4,6% de los trabajadores y es junto a los trastornos músculo-esqueléticos (dolor de espalda, de cuello, de brazos, etc), o la fatiga visual, el dolor de piernas y las infecciones respiratorias, una de las enfermedades que más afectan a los trabajadores en el entorno laboral.

Todas las Encuestas de Condiciones de Trabajo señalan que alrededor de un tercio de la población ocupada sufre estrés. Esto significa que más de la mitad de los trabajadores tienen unas condiciones de trabajo basadas en plazos ajustados, presión del tiempo, etc.

Es más el 27,6% de los trabajadores sufren estrés laboral, y así lo corrobora el documento realizado en el año anterior en el VI Congreso Internacional de la Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés (SEAS).

Además, a la hora de padecer estrés son los jóvenes y las mujeres quienes más lo padecen. Concretamente, un 24% de las trabajadoras tiene un empleo sometido a altas exigencias de trabajo junto con pocas probabilidades de desarrollar sus habilidades, por lo que es probable que padezcan estrés. Y es que las desigualdades que sufren estos colectivos (jóvenes y mujeres) les hacen ser mucho más vulnerables a la hora de padecer riesgos psicosociales. Entre dichas desigualdades destacan el emplearse en trabajos menos cualificados, en general (aunque siempre hay excepciones y hay mujeres en puestos directivos, esta no es habitual), con elevadas demandas del puesto de trabajo y un escaso control sobre el mismo. Si además, de ser mujer se tienen responsabilidades de tipo familiar (como es el cuidado de hijos) las posibilidades de padecer estrés aumentan.

Nivel medio y distribución de ocupados, según el nivel de estrés en el trabajo

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL							
AÑOS	NIVEL MEDIO	Total	Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto
De 16 a 24	4,6	100,0	23,1	14,3	29,0	21,2	12,4
De 25 a 29	5,5	100,0	15,3	11,1	27,2	31,1	15,3
TOTAL JÓVENES	10,1	200,0	38,4	25,5	56,1	52,3	27,7
De 30 a 44	5,9	100,0	12,1	8,9	28,1	31,0	20,0
De 45 a 54	5,9	100,0	13,8	8,3	29,7	26,6	21,6
De 55 y más	5,3	100,0	21,0	9,8	24,2	26,9	18,1

Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo, 2006. MTAS

Además, varios estudios como el realizado por nuestro Observatorio de Empleo Joven en el año 2007, bajo el título Mito o realidad, demostraron que son los jóvenes el colectivo que hace más horas extras sin retribuir respecto al resto de los trabajadores; así pues, presiones laborales como el hecho de realizar jornadas excesivamente largas, puede tener efectos negativos para la salud.

Con todo lo expuesto, queda demostrado que el estrés ocupacional tiene graves consecuencias para la salud de los trabajadores, especialmente los más jóvenes, pero ¿qué es el estrés? y ¿cómo afecta a la salud de los trabajadores más jóvenes?

En las próximas páginas vamos a esclarecer esta cuestión y otras muchas relacionadas con el tema que a buen seguro serán de interés.

iii DISFRUTA DE ESTA LECTURA!!!

DEFINICIONES

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define el estrés como un “conjunto de reacciones fisiológicas que preparan al organismo para la acción”. Es decir, significa que es una respuesta normal del organismo a demandas internas o externas. Lo que hace aparecer al estrés como la toma de conciencia respecto al conflicto que tiene una persona a la hora de enfrentarse a los requerimientos y coacciones que le afectan a su bienestar y le hace preocuparse o deprimirse.

Según el Acuerdo Marco europeo sobre el estrés laboral, el estrés es un estado que se acompaña de quejas o disfunciones físicas, psicológicas o sociales y que es el resultado de la incapacidad de los individuos de estar a la altura de las exigencias o las expectativas puestas en ellos. No es, en sí mismo, una enfermedad, pero una exposición prolongada puede reducir la eficacia en el trabajo y causar problemas a la salud.

Además, el estrés laboral puede suponer un grave problema tanto para la organización como para el propio trabajador. Cuando hablamos de manifestaciones del estrés en el trabajo, es necesario incidir en que no todas las consecuencias del estrés, son exclusivas del estrés ligado al trabajo, pues pueden existir otros factores, fuera del entorno laboral, que influyan o incrementen los efectos del estrés sobre la salud del trabajador, su comportamiento, y que disminuyan su capacidad para afrontar su labor diaria en el trabajo.

En general tendemos a creer que el estrés es consecuencia de circunstancias externas a nosotros, cuando en realidad entendemos que es un proceso de interacción entre los eventos del entorno y nuestras respuestas cognitivas, emocionales y físicas. Cuando la respuesta de estrés se prolonga o intensifica en el tiempo, nuestra salud, nuestro desempeño académico o profesional, e incluso nuestras relaciones personales o de pareja se pueden ver afectadas.

Aunque se piensa que el estrés es una consecuencia de nuestro modo de vida (pues en la era de la comunicación global el mundo se mueve muy deprisa), el término estrés se comienza a utilizar en psicología en el año 1926, por Hans Selye, un científico que describe el estrés como la suma de cambios inespecíficos del organismo en respuesta a un estímulo o situación estimular, por lo que se define por vez primera al estrés como respuesta del organismo ante cualquier estímulo estresor o lo que es lo mismo situación estresante.

Esta definición tiene una doble connotación, por un lado el estrés es la respuesta natural del organismo, y por otro se manifiesta en los efectos producidos ante repetidas exposiciones a situaciones estresantes. Según esta definición, no hay una lista común de agentes estresantes para todo el mundo ya que una misma cosa afecta de forma distinta a cada persona, sino que es la interpretación de su situación en cada persona la que determina. Esto es lo que determina su resistencia o vulnerabilidad, para calificar su situación como estresante.

Por eso, las mismas situaciones pueden afectar de forma distinta. Por ejemplo, un aumento de responsabilidades en una empresa, puede resultar un desafío revitalizante para algunos jóvenes trabajadores, mientras que para otros puede resultar una carga, un agobio y producir irritabilidad, nerviosismo o lo que es lo mismo: estrés.

También, podemos definir el estrés como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. Así, a menudo se oye decir que cierta tensión es buena para una mejor y mayor productividad, sin embargo, en el ámbito laboral podemos decir que el estrés tendría un polo positivo y uno negativo.

- Los efectos del estrés pueden ser positivos y dar motivación, energía y creatividad necesarias para realizar una tarea si la persona posee las capacidades y los recursos que requiere para lograrlo. Si implica un estímulo positivo hablamos de EUSTRÉS. En estos casos, las respuestas de nuestro organismo se realizan en armonía, es decir respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos del individuo. Entonces el estrés actúa como factor de motivación para vencer y superar obstáculos.
- Los efectos negativos del estrés se producen cuando los recursos de la persona y las exigencias de la tarea son discordantes; si las respuestas han resultado insuficientes o exageradas, produciéndose desajustes entre el trabajador y sus condiciones de trabajo (contenido de la tarea, estructura organizativa...) se produce DISTRÉS.

Así, por estrés laboral entendemos “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”. El estrés laboral aparece cuando se presenta un desajuste entre la persona, el puesto de trabajo y la propia organización.

El estrés en el trabajo, no deja de ser un factor que reduce la salud y la eficiencia laboral, tanto a nivel individual como en conjunto (en departamentos, áreas, etc)¹, convirtiéndose en un aspecto a tener en cuenta ya que el estrés laboral está relacionado directamente con el entorno de nuestro trabajo. Por ello, la prevención del estrés en la empresa no debe verse como algo menos importante que la prevención de cualquier otro factor de riesgo.

La prevención de riesgos laborales es la norma que busca promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos asociados a un proceso productivo, y por tanto para el caso del estrés laboral también se han de proponer medidas preventivas.

¡RECUERDA: EL ESTRÉS LABORAL ES AQUEL PRODUCIDO, ENTRE OTRAS CAUSAS, POR LA MALA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO EN LA EMPRESA!

En general, el estrés ocupacional está relacionado con el diseño y la gestión de la organización, así como con la capacidad del trabajador para enfrentarse a situaciones estresantes. Es por esto que la experiencia del estrés depende de cada persona y lo que se le pide en su trabajo, además del modo en que se enfrenta a dichas exigencias. Es decir, que lo que genera estrés a los trabajadores es la falta de control que tienen sobre la tarea que realizan.

El estrés laboral puede darse en cualquier actividad y en cualquier sector productivo, cuando no existe equilibrio entre lo que se pide a un trabajador y las habilidades que dicho trabajador posee para enfrentarse a tales exigencias. Aunque hay determinadas profesiones como la sanidad, la enseñanza y los servicios sociales que son potencialmente estresantes debido a que los trabajos que se realizan exigen entrega, implicación y vocación de servicio a los demás, es decir, se trata de trabajadores cuya profesión exige estar en contacto con la gente, pudiendo llegar a sentir la presión de las demandas del cliente junto con el control de la dirección.

Además, el estrés se puede clasificar en varios tipos²:

- estrés de la competitividad (lo sufren los empresarios y directivos),
- de la creatividad (propio de escritores, artistas e investigadores),
- de la responsabilidad y entrega (lo padecen los médicos, las enfermeras),
- de las relaciones (profesionales en contacto con el público: profesores, funcionarios, vendedores),
- de la prisa (periodistas)
- de la expectativa (profesionales de alto riesgo, como en las fuerzas del orden)
- y por último, estrés del aburrimiento (propio de trabajos parcelarios, mecánicos y monótonos).

Los aspectos psicosociales estarían ligados a la organización del trabajo y al contenido de las tareas. En este sentido, una falta de objetivos claros, la ambigüedad en las funciones, la falta de control sobre el contenido y el ritmo del trabajo, las demandas conflictivas en el trabajo, la falta de apoyo social, la incertidumbre laboral, el trabajo por turnos y los trabajos inflexibles y/o horarios demasiado amplios son elementos potencialmente inductores de estrés.

CAUSAS DEL ESTRÉS LABORAL

- Ambiente laboral inadecuado.
- Condiciones laborales inadecuadas.
- Sobrecarga de trabajo.

- Alteración de ritmos biológicos.
- Asumir más responsabilidades de las que podemos.
- Toma de decisiones importantes.
- Estimulación lenta y monótona.

Además, existen una serie de condiciones laborales que favorecen el desarrollo de ambientes laborales poco saludables y sometidos a situaciones estresantes, entre ellos podemos señalar los siguientes:

Diseño de la tarea: La existencia de trabajos que contienen una carga física y/o psicológica importante, con pocos o ningún período de pausas y descansos, con horarios de trabajo poco habituales, con sistemas de turnos, trabajo nocturno, etc.

Un contenido de trabajo rutinario, monótono y repetitivo, con un ritmo elevado de trabajo y exigencia.

Aquellas tareas en las cuales no se utilizan las capacidades de los trabajadores y que requieren poco control y con pocos espacios para la toma de iniciativas.

Estilos de dirección: La existencia de un estilo de dirección donde hay escasa o nula participación de los trabajadores, una mala comunicación con las jefaturas y supervisores y carencias de políticas de bienestar y/o de apoyo familiar, como por ejemplo, apoyo de la dirección ante situaciones de emergencia.

Relaciones interpersonales: La existencia de un ambiente social pobre, la falta de apoyo y solidaridad entre compañeros de trabajo o supervisores. Esto se traduce en aislamiento físico y afectivo, en pocas oportunidades para interactuar con otros colegas y en ausencia de un clima laboral adecuado.

Roles en el trabajo: La existencia de expectativas en relación al trabajo que a veces no se cumplen, existencia de un exceso de responsabilidad, contradicciones en el trabajo.

Preocupación por la carrera laboral: Preocupaciones en torno al futuro laboral, inseguridad en cuanto a la continuidad del trabajo, preocupación por la falta de oportunidades de promoción, cambios rápidos en el terreno laboral para los cuales los trabajadores no están preparados.

Falta de participación: La empresa restringe o no facilita el desarrollo de iniciativas, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores, tanto en temas relativos a la propia tarea como en los otros aspectos del ámbito laboral

Control: Existe una amplia y estricta supervisión por parte de los superiores en las tareas que realiza el trabajador, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores

Condiciones ambientales: La existencia de condiciones físicas desagradables o la exposición a condiciones peligrosas en el ambiente de trabajo, como hacinamiento, ruido, calor, contaminación ambiental, etc.



Por otra parte, los cambios tan rápidos que se han producido en el mundo laboral (un número creciente de trabajadores mayores, el teletrabajo, las nuevas tecnologías, la reducción del tamaño de las empresas, las exigencias de flexibilidad...) intensifican en la actualidad el estrés en el trabajador y más concretamente en los jóvenes, quienes tienen que incorporarse a un mercado de trabajo sumamente exigente, constituyendo un riesgo para la salud de los jóvenes trabajadores.

DESENCADENANTES ESPECÍFICOS DE LOS JÓVENES

En cuanto a los jóvenes que acceden a su primer empleo, la falta de experiencia y la necesidad de adaptación a un medio desconocido, pueden generar una situación de ansiedad que en algunos casos puede desembocar en estrés.

VARIABLES	FACTORES DE PROTECCIÓN	FACTORES DE RIESGO
EDUCATIVA	Estudios de nivel medio o superior Cualificación elevada	Baja cualificación Sin estudios o estudios de nivel bajo Inadecuación en la formación obtenida a las ofertas del mercado de trabajo
LABORAL	Empleo fijo o estable Empleo bien remunerado	Carencia de experiencias laborales previas Empleo precario Empleo irregular que le permiten obtener ingresos para los gastos personales Ausencia de cobertura de la Seguridad Social
ECONÓMICA	Ingresos procedentes del trabajo Prestaciones por desempleo Ingresos aportados por la red familiar	No recibir prestaciones por desempleo Salarios muy bajos Falta de apoyo económico familiar Carencia de vínculos familiares fuertes
FAMILIAR	Apoyo de padres y/o de la pareja	Debilitamiento de los lazos familiares Aislamiento
INSTITUCIONAL	Utilización de los recursos de las instituciones públicas: cursos de formación, prestaciones por desempleo, orientación profesional	Desconocimiento y desvinculación de las actividades de apoyo de las instituciones públicas
SALUD	Estrategias de aprendizaje preactivas Nivel de formación adecuado Capacidad para afrontar las demandas de puestos de trabajo polivalentes	Incapacidad para desarrollar un proceso de aprendizaje adecuado Falta de formación Baja autoestima

Fuente: Inclusión social, mercado de trabajo y salud laboral: perspectivas sobre el estrés laboral en los jóvenes españoles. INJUVE (2006).

Del anterior cuadro se desprende que el estrés afecta a los jóvenes debido a la vulnerabilidad que padecen ante situaciones tales como:

1. La formación y los niveles educativos que se tienen, estos condicionan la entrada en el mercado de trabajo, así como las expectativas sobre cuál será el futuro.
2. El tipo de contrato, bien sea indefinido o temporal, influye de manera drástica en las trabas o la facilidad de desarrollarse en el empleo.
3. Las relaciones sociales, en especial el papel que juega la familia a la hora de apoyar o no las decisiones (de elección de estudios, trabajo, pareja, . . .) que toman los jóvenes.

Así pues, para tratar de analizar la situación del estrés en los jóvenes hemos intentado presentar de una manera clara y transparente los distintos perfiles de jóvenes que están más expuestos. Estos son:

DISTINTOS PROTOTIPOS DE JÓVENES QUE PUEDEN PADECER ESTRÉS				
Joven que pierde empleo o desempleado	Joven opositor	Joven estudiante en proceso de formación	Joven trabajador	Joven en procesos de selección

LO PERFILES ESPECÍFICOS DE JÓVENES

EL ESTRÉS EN LOS PERIODOS DE FORMACIÓN JUVENIL

Todas las personas en algún momento hemos pasado alguna vez por una situación de estrés ante los exámenes. Tanto cuanto se estudia Bachiller, como ante la selectividad, o el primer año de FP o la ESO, ya que son épocas de cambio, y por tanto afectan y pueden ocasionar estrés entre la mayoría de los estudiantes, pues no sólo los universitarios están estresados.

También, el estrés del estudiante aparece cuando no se sabe organizar el tiempo, no se tienen hábitos de estudio, no se sabe tomar apuntes, o no se asiste con frecuencia a clase, cuando suceden estos hechos, después se quiere recuperar el tiempo perdido ante el temor al fracaso, y ante esas situaciones es muy normal la aparición de estrés en los estudiantes jóvenes.

Durante la etapa de estudiantes el periodo de exámenes puede generar tal angustia que sus consecuencias afecten sobre el rendimiento académico y los resultados obtenidos, además de afectar a la salud por los siguientes motivos:

1º Por la expectación que se padece: Una auto exigencia elevada termina siendo un factor de riesgo para la salud y desencadenar estrés.

2º También, en menor medida, es posible encontrar alumnos con síntomas de angustia, e incluso ataques de pánico, debido a factores genéticos que son intrínsecos a la persona y por tanto le predisponen a padecer estrés. Y es que no todas las personas abordamos una situación de la misma manera.

La organización y el estudio diario pueden ayudar a reducir el estrés y a preparar mejor las pruebas y exámenes que se tengan que hacer en función de los estudios que se cursen. Sin embargo, muchas veces esos miedos y nervios suelen jugar en contra y provocar resultados desastrosos, por lo que es clave aprender a manejarlos.

No obstante, vamos a dar unos pequeños consejos que seguro que serán de utilidad:

DURANTE EL CURSO:

- Planificar las horas de estudio en la semana de exámenes es vital. Pero, además, es necesario haber ido estudiando la materia día a día.
- A la hora de repasar es importante anotar las dudas que surjan y preguntárselas al profesor. Así mismo, se debería repasar todo el material, como por ejemplo: apuntes, manuales, dudas aclaradas en clase, etc.
- Tomar apuntes y notas puede ayudar a sentirse menos ansioso, a fijar la atención y no olvidar hechos importantes o información clave.

EN LOS DIAS PREVIOS:

- Intentar intercalar periodos de estudio con descanso mental y físico.
- La semana anterior al examen se puede emplear en sintetizar los contenidos y realizar cuadros con lo más importante.
- Formularse preguntas similares a las que se puedan plantear en el examen, por ejemplo intentar conseguir exámenes de otros años o de pruebas similares, ayuda en la tarea de ver que es lo que te pueden preguntar. De hecho en las Universidades inglesas, los modelos de exámenes de otros cursos están disponibles para cualquier alumno en la biblioteca. No te van a caer las mismas preguntas, pero tener un modelo da confianza y ayuda a reducir el estrés previo al examen.

EL DÍA ANTES:

- Puedes dedicarlo a dar un último repaso, haciendo hincapié en lo más complicado y evitarás estar estresado por aquello que menos sabes.
- Prepara también los materiales adecuados (lápices, calculadora...).
- Se debe descansar y dormir bien, ya que la falta de sueño provoca ansiedad, y en ningún caso intentar estudiar en la tarde y noche anterior todo el temario porque es inútil quedarse con todo lo que no hemos sido capaces de asimilar antes, por lo que nunca deberías estudiar sin descanso la noche antes del examen, pues te sentirás más cansado y estresado.

EL DÍA DEL EXAMEN:

- Intenta salir sin prisas, llegando con tiempo al examen, ya que así evitarás el estrés y el nerviosismo si suceden imprevistos (como el tráfico).
- Desayuna antes de salir, ya que una dieta sana y equilibrada, además a no llevar el estómago vacío, te ayudará a pensar mejor.
- Hacer ejercicio. Es bueno que el estudiante haga alguna actividad física antes del examen para reducir la tensión corporal. Por ejemplo, puede correr o darse un buen paseo.

Consejos para un examen sin nervios:

- Revisar el examen y el tiempo de que dispones. Con la revisión, controlarás mejor la ansiedad y al administrar tu tiempo podrás tener más planificación para no dejarte respuestas en blanco.
- Lee todas las instrucciones, ya que a veces al estar nerviosos por el examen se olvida leer las instrucciones y luego no se responde correctamente.
- Contesta primero las preguntas más sencillas. Eso te ayudará a concentrar el resto del tiempo en las difíciles. No lo hagas al revés, porque si tardas demasiado en la que no sabes te faltará tiempo para las que conoces, generándote después un sentimiento de fracaso aún mayor
- Replantear las preguntas difíciles en palabras más sencillas para poder pensar mejor en el problema, te ayudará a no estresarte.
- Dibuja de manera ordenada la respuesta en tu cabeza, el piensa antes de escribir, ayuda a no responder estresadamente y te da más confianza al escribir.

Ante la aparición de estrés previo a los exámenes se ha de tener claro qué es lo que a uno le gustaría hacer después de recibir el título. No importa lo difícil que resulta conseguir algunas metas, lo importante es luchar por ellas hasta lograrlas y si no se puede hay que saber reponerse ante la situación.

Después del examen y para evitar el estrés antes de conocer las calificaciones recomendamos pensar de forma positiva, eliminando pensamientos negativos como "Me va a salir mal", sustituyéndolos por sentimientos más positivos, como por ejemplo: "Se las respuestas y me va a salir bien el examen".

**¡PENSAR EN POSITIVO TE AYUDARÁ
A VENCER EL ESTRÉS!**

EL ESTRÉS EN LOS JÓVENES DESEMPLEADOS

Para algunas personas la pérdida del empleo puede ser considerada como una situación de fracaso personal para la persona que lo padece. Además, ya desde pequeños los padres nos inculcan el hecho de la realización personal, vinculada al desempeño de un trabajo, a quién no le han preguntado nunca: cuándo seas mayor ¿qué quieres ser? Y es que el trabajo da a los jóvenes la posibilidad de ocupar su sitio en la sociedad y convertirlos en ciudadanos de pleno derecho.

Por esto, la falta de empleo o su pérdida provoca un enorme sufrimiento, y produce un efecto estresante a la persona que lo padece, afectando en todos los ámbitos (familiar, social, ...).

En cuanto al aspecto social, por lo general a los jóvenes desempleados se les tacha de ineficaces y esto puede generar un sentimiento de culpa en el que vive esta situación y llevarse a preguntarse ¿qué estoy haciendo mal? En lugar de ¿cómo puedo cambiar esta situación?

También, como consecuencia de la pérdida o falta de empleo se puede producir un deterioro en la salud mental de las personas que sufren esta situación, dando lugar a un malestar psicológico, debido al sentimiento de culpa que sufren la mayoría de los que se encuentran en esta situación.

Las principales consecuencias psicológicas del desempleo son las siguientes:

1. En función de la duración del desempleo, es en los primeros meses cuando aumenta de forma progresiva el deterioro, este es un caso que afecta directamente a los jóvenes que buscan su primer empleo, pues no tener experiencias de trabajo anteriores dificulta la difícil tarea de encontrar trabajo, afectando a la salud mental en un primer estadio, con tristeza, depresión, etc.
2. Ansiedad que aparece como reacción de un organismo que ve amenazado su equilibrio interno ante estímulos externos. En ocasiones, esos cambios de conducta pueden convertirse en patológicos, interfiriendo en la vida diaria y dificultando las relaciones laborales, sociales y familiares.
3. El exceso de ansiedad y la tensión, como consecuencia del desempleo puede llegar a constituir en algunos casos un factor de riesgo para desencadenar una conducta adictiva en los jóvenes, pues ante la percepción de no poder hacer frente a la situación, el sujeto ve en determinados hábitos una salida para la disminución de la ansiedad, que en realidad le producirá a la larga efectos contrarios a los que se desean.

4. También, ante una situación de desempleo la persona que la padece puede alterar las relaciones entre los miembros de su familia, pero el aumento de la tensión familiar no es siempre una consecuencia directa del desempleado, a veces la familia, puede generar estrés porque no le apoya en nada o servir como apoyo social, porque anima y entiende la situación por la que se está pasando. Por ejemplo, a nivel familiar un joven desempleado puede percibir dos sensaciones, una de incompreensión en su vida y otra sensación es la de apoyo de su entorno, en el primer caso se tendrá mayores probabilidades de sufrir estrés y frustración, pues siente que tienen un problema y en el segundo ejemplo se siente arropado.

5. El estrés, en alguna situación extrema, puede conducir también a la depresión, la cual se agrava dependiendo de las veces que se ha estado en esa situación. Y es que la pérdida del puesto priva a la persona de un factor de protección: el empleo, pudiendo llegar a provocar un deterioro de la autoestima personal, con consecuencias negativas para su futuro.

Otro aspecto que no se debe pasar por alto es ver en qué medida se produce un mayor o menor nivel de estrés en los jóvenes desempleados, para analizar esto hay que tener en cuenta dos variables: el género y la escala social.

En este caso, no todos los jóvenes sufren la situación de igual manera, pues no es lo mismo estar en paro con una titulación universitaria, en una familia con recursos económicos, que en paro cuando el resto de los componentes de la unidad familiar también padecen esta situación o una limitación de recursos económicos y se necesita desesperadamente un empleo. En este último caso, la situación de estrés es mayor.

En cuanto al género, también hay diferencia, pues las mujeres son a diferencia de los hombres, las que en ocasiones se ven obligadas a no poder trabajar en un empleo que no les permita conciliar su vida laboral con la familiar, cuando se tienen hijos pequeños o personas dependientes a su cargo.

Encontrar un trabajo es la mejor de las fórmulas para reducir el estrés causado por el desempleo, pero como precisamente el encontrar un empleo no es tarea fácil, y además en muchos casos influyen factores externos como por ejemplo, la oferta disponible, el mejor consejo que podemos dar sería prepararse anímicamente para afrontar el hecho de que en algunos puestos no adecuarse a un perfil no significa que vayamos a estar desempleados para siempre, por eso se debe aumentar nuestra autoestima (para la que daremos algunas claves más adelante) y por supuesto, será de utilidad seguir las siguientes pautas:

CUANDO SE ESTÁ BUSCANDO TRABAJO:

- La organización del tiempo y de nuestras actividades, marcándonos horarios para cada tarea (redactar currículos, envío de mails, etc.) es fundamental, para no estar preocupados ni caer en la desesperación.

- Cuidar las relaciones con otras personas (bien antiguos profesores o amigos que ya están trabajando), te servirá tanto para el intercambio de experiencias, como en algún caso, te podrán ofrecer algún otro contacto.
- En otro plano, resulta positivo que personas de nuestro entorno (padres, pareja, ...) nos ofrezcan halagos, sonrisas, palabras de ánimo, etc.
- Tomar decisiones siguiendo un proceso lógico: planteamiento del problema, análisis de alternativas (pros y contras), elección de la menos mala.
- Cuando no encuentras el trabajo que buscas, analiza los errores y autoevalúate, sin culpas ni pensamientos negativos sobre uno/a mismo/a.
- Y recuerda las claves de la búsqueda de empleo: Tener las ideas claras, usar métodos de búsqueda activa de empleo, desde los Servicios Públicos de Empleo (INEM), hasta responder a anuncios de ofertas de empleo, tanto en la web como en prensa, y prepararte bien la entrevista.

CUANDO SE TRATA DE ANSIEDAD O ESTRÉS SEVERO:

- Ante todo, se debe buscar la ayuda de asistencia especializada.
- Las técnicas de relajación también son buenas en momentos de presión y estrés como por ejemplo, los clásicos ejercicios de respiración y concentración. Además, la música puede ser una buena terapia, pues existen melodías de relajación.

**¡NO DECAIGAS, Y PIENSA QUE: CUANDO SE
CIERRA UNA PUERTA SE ABRE UNA VENTANA!**

El estrés del opositor tiene el factor edad como uno de los primeros aspectos que inciden en su aparición, y es que la memoria empieza a decaer muy pronto, algo que no sucede con la capacidad de aprender. Entre los opositores nos encontramos con un perfil de jóvenes con edades comprendidas entre los 25 y los 30 años. Sin embargo, muchos opositores empiezan su preparación muy tarde, algunos incluso se lo plantean después de varios intentos fallidos en la búsqueda de empleo, lo que implica un sobreesfuerzo en el momento de afrontar la preparación de los exámenes.

Pero además, la edad genera cierta presión entre los opositores jóvenes, dado que si no se aprueba la oposición suelen aparecer sentimientos de miedo y preocupación para aquellos jóvenes que no tienen empleo, ni ninguna experiencia laboral previa. También, hay opositores jóvenes que trabajan y pueden sentir que les falta más tiempo para dedicarse por entero a su preparación de la oposición, por lo que el factor tiempo disponible se convierte en un punto negativo.

Otros factores que concurren en los opositores jóvenes son las obligaciones familiares, el joven emancipado, con pareja o hijos a su cargo, tiene una mayor presión, que aquel que puede seguir estudiando únicamente. Por tanto, es importante que pese a tener que ocuparse de otras obligaciones, no se pierda el rol del opositor.

También, para aquellos jóvenes que han tenido que abandonar los estudios de forma temprana, o que no tienen hábitos de estudio, una oposición puede desencadenarles estrés, por cuanto se requieren muchas horas de estudios, uso del tiempo disponible, requiriéndose además, técnicas de aprendizaje, que si se desconocen dificultan la tarea de aprobar los exámenes.

La falta de motivación, también puede generar estrés en el joven opositor, cuando realiza esta labor sin estar motivado, porque no encuentra una salida en el empleo, pero se prepara sin la convicción de que va a conseguir lo que se propone.

Además, las evaluaciones orales suelen generar más nerviosismo que las pruebas escritas, esto ocurre tanto en oposiciones como en entrevistas de trabajo, dado que la interacción directa con otra persona (profesor, tribunal, entrevistador,...) resulta mayor y se exige una rápida capacidad de respuesta, mientras que en los exámenes escritos hay más tiempo para pensar y revisar las respuestas para poder hacerlas más elaboradas, lo que aumenta las posibilidades de reducir el estrés.

El estrés que acabamos de mostrar es el que puede aparecer en el opositor en la fase previa a las convocatorias. Pero, también muchos jóvenes sufren estrés después de presentarse a una oposición, concretamente cuando no sacan la plaza. Ya que la mayoría de las personas perciben los fracasos (en este caso suspender el examen) como una derrota personal.

COMPORTAMIENTOS QUE REDUCEN ESTE TIPO DE ESTRÉS

- Tener un buen material de estudio: Un error típico al preparar exámenes es estudiar de apuntes prestados. Conviene usar ayudas como los cuadros comparativos, los esquemas, etc.
- El ambiente de estudio: Lo mejor es estudiar en un ambiente iluminado con luz solar y con una buena ventilación natural, además de permanecer sentado.
- Los horarios: Cada uno sabe que situaciones le ayudan en la concentración. Por ello, es importante que se tenga en cuenta en qué momentos del día al estudiar se rinde más. Y olvidar la creencia de que lo que no he estudiado por el día lo puedo hacer por la noche, porque pasar noches sin dormir afecta seriamente a la salud.
- Planificar el día de estudio: Es preferible no estudiar por jornadas prolongadas debido a que el sistema nervioso se mantiene atento por períodos que oscilan entre 40 ó 50 minutos. Se pueden alternar pequeñas pausas o realizar actividades prácticas en los momentos de descanso.
- Evitar las distracciones: es muy típico cuando se estudia, las continuas caminatas en busca de comida u otras cosas, dado que la ansiedad que genera el estudio provoca constantemente que se necesiten cosas, y para ello se debe tener todo lo que se pueda necesitar a mano.
- Convertir el estrés y la angustia del examen en impulsor del aprendizaje: Es decir, transformar esa tensión en algo productivo.

El prepararse para los exámenes de las oposiciones exige grandes dosis de autodisciplina y mucho trabajo, lo que conlleva en la mayoría de los casos a padecer una fatiga física y mental que puede afectar y ocasionar daños a la salud, consecuencia de la tensión. Por ejemplo, cuando se está estudiando el propio estrés produce frecuentes desequilibrios dietéticos, tales como falta de apetito o comer compulsivamente, y ni que decir tiene el hecho de ir a la nevera constantemente para hacer una pausa en el estudio, esto también puede afectar a la capacidad de memoria.

LOS CINCO CONSEJOS PARA MEMORIZAR MEJOR

- Alimentarse adecuadamente: Eso significa no comer ni a deshoras ni con prisas.
- Evitar los excitantes: Como el café y los refrescos con cafeína.
- Procurar dormir una media de ocho horas.
- Hacer deporte: pues mantener el cuerpo en forma ayuda a mantener también la mente en forma.
- Mejorar la autoestima: Muchos jóvenes se sienten juzgados y ese sentimiento tiende a hacer que se dude de la propia capacidad que se tienen para afrontar las cosas.

EL ESTRÉS CONSECUENCIA DE LA PÉRDIDA DE EMPLEO

Cuando una persona se enfrenta a una entrevista de trabajo, test o prueba psicotécnica lo hace porque el puesto de trabajo le interesa, por lo que conseguir el ansiado empleo se convierte en el objetivo final.

El estrés de la búsqueda de empleo aparece como consecuencia tanto por no encontrar un puesto adecuado a un perfil determinado, como por las entrevistas y diversas pruebas que se tienen que superar para la obtención del empleo, los llamados procesos de selección, los cuales engloban diversos tipos de pruebas, que abarcan desde los test psicotécnicos, hasta los roll playing, sin olvidar por supuesto, la clásica entrevista de trabajo, en cuyos momentos tanto previos, como en su propio desarrollo es donde se acumula mayor nivel de estrés.

Y es que en una entrevista de trabajo se produce un intercambio de información, que generalmente, debido a los roles que representan entrevistado y entrevistador, produce al primero una sensación de malestar, sobre todo a los más jóvenes o aquellas personas quienes realizan una entrevista de trabajo por primera vez, para quienes el estrés aparece en mayor medida y puede jugar muy malas pasadas, desde temblores y tartamudeos al responder (las más comunes), hasta incluso falta de concentración, problemas de memoria (bloqueo mental), etc. Aquí también cobra especial importancia el lenguaje corporal, por ejemplo, una actitud en la que el entrevistado se está mordiendo las uñas delata estrés, por lo que ha de evitarse en todo momento dejarlo aflorar, porque este se retroalimenta en si mismo, es mucho más práctico respirar hondo, que dar vueltas alrededor de uno mismo cuando se está muy nervioso.

EL ESTRÉS EN LA SELECCIÓN DE PERSONAL: LA ENTREVISTA

Conseguir entrevistas de selección es uno de los objetivos prioritarios de cualquier proceso de búsqueda y el hecho de que te llamen para una entrevista, ya significa todo un éxito. Sin embargo, el verdadero éxito depende mucho de cómo se maneje la propia entrevista y de si se logra transmitir bien los mensajes. Es normal que se esté nervioso, el entrevistador al querer saber más sobre el entrevistado y formarse una idea más amplia sobre su experiencia y habilidades, tratará de indagar hasta conocer si el candidato responde a sus necesidades. Por todo ello, hay que intentar controlarse y no manifestarlo, esto es muy difícil y depende de las personas, pues como ya hemos comentado con anterioridad, el estrés afecta de manera distinta a cada uno de nosotros.

CÓMO REDUCIR EL ESTRÉS EN UNA ENTREVISTA DE TRABAJO

Hay que prepararse bien y conocer la organización, mirando los detalles del puesto en el anuncio o buscando información sobre la descripción del puesto, pues la mejor forma de hacer una entrevista es preparándola con antelación. La seguridad en un mismo da tranquilidad y reduce el estrés.

Sin embargo, si una buena dosis de autoestima nos ayuda a su superación, también es muy importante no improvisarla, porque nos pueden hacer alguna pregunta que si no se prepara con antelación puede llevarnos en el día de su entrevista a un fracaso rotundo. Por tanto, identifica cuáles son tus logros y trata de comunicarlos en la entrevista, ensayando en casa cómo vas a decirlos, esto te ayudará a evitar la tensión previa a la entrevista.

No obstante, el nivel de tensión lo da tanto el puesto para el que se oferta el empleo, como el tipo de entrevistador y/o el tipo de empresa para la que se va a trabajar, pues no es lo mismo que te haga la entrevista el jefe de un taller (qué buscará hacerte preguntas sobre el desarrollo de tu trabajo y experiencia) que una consultora, donde el psicólogo que te entrevista va a ir más allá de la mera experiencia, enfocando las preguntas sobre temas que le puedan dar una idea sobre tus habilidades sociales y tu capacitación e idoneidad para el puesto trabajo.

En cualquier caso el tipo de preguntas casi siempre va a ser el mismo, por eso en el siguiente cuadro te vamos a dar las preguntas tipo que suelen ser más difíciles de contestar y si tienes alguna entrevista en el momento de leer esta Guía preparártelas, te va a ayudar mucho.

PREGUNTAS MÁS HABITUALES

- ¿Qué buscas en el trabajo?
- ¿Por qué quieres trabajar para esta organización?
- ¿Cuáles son tus objetivos profesionales a largo plazo?
- ¿Qué te gusta más o menos del puesto?
- ¿Qué problemas has resuelto?
- ¿Qué cosas has aprendido?
- ¿Qué piensas de tu ex jefe?
- ¿Cuáles son tus logros profesionales más importantes?
- Muchas veces te lanzan sin más: Háblame de ti.
- ¿Por qué quieres dejar tu empresa?
- ¿Cómo te describirían tus colegas?
- ¿Cuáles son tus puntos fuertes y tus debilidades?
- ¿Cuáles son tus expectativas salariales?
- ¿Por qué crees que eres un buen candidato?

Si queremos reducir el estrés al responder, no deberías dudar en tus respuestas, esto significa ir al grano, para ello te recomendamos lo siguiente:

- No te pierdas en los detalles, ni des demasiadas explicaciones, pues te delatará el nerviosismo.
- Da mejor, respuestas concisas que no duren más de dos minutos.
- Si te encuentras en un momento de silencio durante la entrevista, no sufras ni sientas la necesidad de llenar este silencio.
- Si ves que te están provocando, mantén la calma, pues algunos entrevistadores quieren ver cómo se reacciona cuando estás sometido a situaciones de tensión.

Pero además de pasar con éxito una entrevista, si lo que se pretende es reducir el estrés de la misma, esto implica:

- Qué debes conocer la empresa a la que vas a ir, y a la persona que te va a entrevistar, esto te dará seguridad y podrás afrontar mejor el estrés previo a la entrevista.
- Ten tu CV en la memoria, y ten claras respuestas cómo qué te aportó cada experiencia profesional o de qué estás más orgulloso en tu vida. Porque sólo hablando con soltura y confianza, estarás más relajado, y eso te ayudará a reducir el estrés durante a la entrevista.
- Intenta hacerte valer, y mostrar que resultarás útil a la empresa. Esto, aumentará tu autoestima.
- Para evitar el estrés que genera la espera y contestación de una entrevista de trabajo, lo mejor es tener la confianza del trabajo bien hecho.

¡SI PRACTICAS TUS MEJORES HABILIDADES SOCIALES, REDUCIRAS EL ESTRÉS Y CRECERÁ TU AUTOCONFIANZA!

EL ESTRÉS JUVENIL POR

LAS CONDICIONES DE TRABAJO

El estrés se constituye como uno de los factores de riesgo laborales en los jóvenes cuando convergen tanto las características de los puestos de trabajo (puestos donde se trabaja con presiones de tiempo), el mercado de trabajo (precario para muchos jóvenes), el tipo de contrato, el horario, la interacción de la máquina o sus automatismos (nuevas tecnologías) junto con las características psicofísicas del trabajador.

Existen determinados puestos de trabajo que reúnen esos riesgos en el día a día laboral, que curiosamente pertenecen a sectores en los que trabajan mayoritariamente jóvenes. Los ejemplos más clásicos son:

- Personal sanitario
- Teleoperador
- Mensajero
- Dependientes de comercio
- Cadenas de producción en el sector metalúrgico

Muchos trabajadores de esas profesiones tienen como rasgos comunes el trabajo a turnos y que en mayor medida son ocupaciones en las que hay un volumen importante de jóvenes. Pero además, todavía hay jóvenes que trabajan en condiciones precarias (como por ejemplo, con encadenamiento de contratos temporales); y es que la temporalidad parece haberse constituido como un rasgo del mercado de trabajo juvenil. Ante esta situación de incertidumbre, el estrés se perfila como un factor de riesgo a tener en cuenta.

LA PRECARIEDAD EN EL EMPLEO

Uno de los mayores problemas que padece la juventud actual es sin duda la dificultad que se encuentra a la hora de acceder a un empleo de calidad. La temporalidad, la alta rotación y los bajos salarios constituyen una realidad para una buena parte de la juventud, constituyendo un rasgo definitorio del empleo juvenil.

Así, la precariedad en el empleo predispone a los jóvenes a padecer estrés, más aun si estos jóvenes están emancipados o desean emanciparse y no se depende de ninguna otra renta para subsistir, como en el caso de parejas en las que ambos miembros tienen trabajos precarios o cuando el cabeza de familia está desempleado y el trabajo de los jóvenes de la casa constituye la única fuente de ingresos.

Un empleo precario es un empleo de mala calidad, bien por sus condiciones (temporalidad, rotación, inseguridad, salarios inadecuados, imposibilidad de promoción profesional, etc.), bien por una mala organización del trabajo en la empresa.

Además, la brecha salarial entre los jóvenes es tan grande, que un menor de 25 años cobra un 45% del salario medio, mientras que los jóvenes trabajadores de 18 años cobran un 20,8% del salario medio.

Las cifras de la Agencia Tributaria correspondientes al ejercicio del año 2006, demuestran que el 88,6% de los jóvenes tienen ingresos inferiores a los 1.082 euros al mes, es decir, el equivalente a dos veces el Salario Mínimo Interprofesional (SMI). Pero lo más grave es que un 56% de los jóvenes tienen ingresos inferiores al SMI. Es decir, no cobran ni 600 euros al mes.

EL TRABAJO A TURNOS Y NOCTURNO

El trabajo nocturno tanto si se realiza de forma regular o de manera habitual, resulta dañino para la salud, tal y como reconoce la directiva 2003/88/CE; la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 25 y el RD1561/1995.

Cuando se trabaja en el turno de noche además de los problemas de sueño propios (como el insomnio) también pueden aparecer otras alteraciones tales como la irritabilidad, la ansiedad y por supuesto el estrés.

Pero además en los casos más severos pueden aparecer trastornos cardíacos, como consecuencia directa del estrés constante. Las cardiopatías se producen entre los trabajadores nocturnos y rotatorios en mayor medida, debido a la alteración que se produce por el conflicto entre el sueño-vigilia y el cambio de turno en el trabajo.

Esta alteración puede causar daños tanto psicológicos como físicos, e incluso sociales debido a que se produce una interrupción de nuestro biorritmo, en el caso de daños biológicos y a una falta de sintonía entre la jornada que se tiene y la que los demás de su entorno tienen, lo que afecta socialmente.

Así, el trabajo a turnos además puede producir daños a la salud que van desde los trastornos gástricos y/o alteraciones al estado del humor, que puede afectar, además en el ámbito familiar y social ya que las personas que trabajan a turnos han de ajustar su horario al de los demás.

El diagnóstico es difícil si los trabajadores no piden ayuda y como no aparecen síntomas al principio de la lesión, sólo se acude a consulta cuando se siente somnolencia en el trabajo o conduciendo que es cuando el problema es visible, o cuando se presenta un cuadro sintomático intenso, pero entonces puede ser demasiado tarde.

Desde una perspectiva preventiva, lo más adecuado sería mantener durante espacios de tres semanas el mismo horario laboral.

LOS PRIMEROS TRABAJOS

El estrés en los primeros trabajos de los jóvenes y los factores que lo determinan se analiza en uno de los Informes que el Observatorio de Inserción Laboral de los Jóvenes ha publicado en la revista Capital Humano, el cual aporta las siguientes conclusiones:

- Que los jóvenes con estudios secundarios y contratos temporales se sienten menos eficaces que el resto de los jóvenes.
- Que las mujeres y los universitarios son quienes más se implican en el trabajo.
- Que el estrés que más afecta a los jóvenes es el derivado de la carga de trabajo.
- También, la dificultad para entender qué se espera de uno mismo en su empleo, es otra de las causas más frecuentes de estrés laboral en los jóvenes.

El estrés laboral de los jóvenes que comienzan por vez primera a trabajar aparece como consecuencia de tres situaciones clave:

Cuando hay una mala organización del trabajo en la empresa y, por tanto, una mala distribución de las funciones.

También, cuando la información que llega no es clara, las personas no saben muy bien que se espera de ellas, y esa incertidumbre puede generar estrés. Este tipo de estrés es más propio de los jóvenes que tienen un contrato temporal, aunque no es excluyente y puede aparecer en los primeros días de trabajo, e incluso en trabajos con contrato indefinido, durante el periodo de adaptación.

Ante la primera experiencia laboral el estrés acompaña en los primeros días, y durante el periodo de adaptación, ya que faltan las herramientas de control necesarias para afrontar una determinada situación.

Por eso vamos a dar unos consejos para abordar con éxito esos primeros días:

- En el primer día te van a presentar a varias personas, por lo que intenta aprenderte o anotarte los nombres de las personas que van a trabajar directamente contigo. Para ello, lleva contigo un cuaderno o agenda, donde además deberías apuntar toda la información (nombres, teléfonos, códigos) de interés para tu trabajo.
- Muéstrate como una persona optimista, no tengas miedo y da la mano con firmeza y una sonrisa, e intenta disimular la timidez, si eres tímido. La seguridad en ti te ayudará a reducir la tensión y a evitar el nerviosismo del primer día.

- En las primeras reuniones o en tu trabajo con los compañeros procura escuchar, y también hablar alto y claro para que te oigan, piensa que es normal que tengas dudas, no tienes porque conocerlo todo el primer día.

¡POR ESO, MUÉSTRATE TÚ MISMO
Y NO TENGAS MIEDO!



CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS

CUADRO DE DOLENCIAS Y ENFERMEDADES

El estrés no afecta por igual a todos los individuos, de hecho el género es un factor que también influye en la predisposición a padecerlo, sin que este afecte por igual a todas las personas. Es decir, que a pesar de que la mayoría de las mujeres padecen más estrés respecto a los hombres, si establecemos una comparativa por géneros, esto no significa que por el hecho de ser mujer o ser joven se vaya a padecer irremediablemente. También, influyen otras muchas condiciones como son la vida familiar y/o social, ambas al margen de las características inherentes de los jóvenes, que hemos descrito en los capítulos anteriores.

Así pues podemos afirmar, que si bien el estrés se presenta en diferentes personas por diversas circunstancias, también son heterogéneas sus consecuencias y las formas de manifestarse en nuestra salud.

Los daños que el estrés produce en la salud de quienes lo padecen adquieren diversa consideración, y así nos encontramos que dependerá de lo siguiente:

- La capacidad que cada uno pueda tener para controlar una determinada situación.
- Cómo se esté de preparado para poder afrontar los problemas y las situaciones adversas.
- Los modelos de comportamiento de las personas, tanto a nivel individual como social.
- La capacidad de reacción entre que se reconozca el síntoma y se pueda actuar.

Los síntomas pueden que pueden ser tanto físicos como psíquicos, se presentan en distintos niveles (de menor importancia a mayor) a la hora de manifestarse y antes de causar daños irreparables para la salud.

Así, las primeras manifestaciones, por las que se debe tener en cuenta la existencia de que el estrés que afecta nuestra vida y puede convertirse en un problema capaz de atacar seriamente a nuestro estado de salud, son las siguientes:

- Comerse las uñas
- Dolores musculares y de cabeza
- Cambios en la alimentación
- Cambios en los hábitos de sueño
- Agotamiento y mal humor
- Episodios de tristeza con tendencia a deprimirse.

Pero a un nivel superior, el estrés cuando es continuo puede manifestarse en los siguientes síntomas patológicos:

- Preocupación
- Inseguridad
- Dificultad para decidir
- Miedo
- Pensamientos negativos sobre uno mismo
- Dificultades para pensar, estudiar, o concentrarse, etc.
- Sudoración
- Taquicardia
- Molestias en el estómago
- Sequedad de boca
- Dolores de cabeza
- Fumar, comer o beber en exceso
- Ir de un lado para otro sin una finalidad concreta
- Tartamudear
- Estados de ansiedad



La ansiedad se manifiesta de diferentes formas, estas son:

Manifestaciones de la ansiedad		
A nivel motor	A nivel motor	A nivel fisiológico
Conductas de escape. Conductas compulsivas. Sensación de inquietud.	Preocupaciones, desmoralización. Dificultades en la atención y en la concentración.	Mareos, Taquicardia, Sudoración, rubor, etc.

Fuente: Francisco Tirado Psicopatologías derivadas del trabajo. Facultad de Psicología. (2001)

Concretamente, ante la proporción entre la realidad objetiva de la situación y la intensidad de lo ocurrido la ansiedad puede manifestarse de la siguiente manera:

- En un sufrimiento de la persona.
- Dependiendo del grado de ansiedad puede haber interferencia en la vida cotidiana del sujeto.
- Puede afectar también a una excesiva preocupación ante cualquier circunstancia, de manera continua.
- Como consecuencia de un suceso estresante identificado como amenazante puede darse el trastorno de estrés postraumático.
- Las fobias específicas ante estímulos concretos o un conjunto de estímulos.
- El miedo exagerado a la evaluación negativa en las relaciones interpersonales.
- En última instancia, también pueden darse los ataques de pánico.

De todos los trastornos de ansiedad, es el de Ansiedad Generalizada el que puede ser más habitual entre los desempleados. Se trata de una alteración caracterizada por presencia de ansiedad y preocupaciones persistentemente durante un periodo largo de tiempo (más de 6 meses). Pero ojo, no se debe confundir la reacción normal de ansiedad y de preocupación por la situación de desempleo con un Trastorno de Ansiedad Generalizada. Este trastorno puede tener una incidencia más alta entre las personas que han perdido su empleo y están en una edad más difícil (mayor de 55 años) para encontrar otro, que entre los jóvenes.

Lo que sí es más normal que suceda a los jóvenes es la sensación de tristeza, sobre todo para los jóvenes desempleados. La tristeza puede convertir en una psicopatología o no, dependiendo de cada caso concreto, y aunque de por sí es normal estar tristes cuando las cosas no salen como uno quiere, sí hay que estar atentos a determinados síntomas, para que esto no se convierta en una psicopatía.

Así, las principales manifestaciones de la tristeza, que pueden ser preocupantes son:

- A nivel motor:
 - Lentitud en el lenguaje, en el pensamiento y en los movimientos.
 - Falta de interés.
- A nivel cognitivo:
 - Pensamientos de indefensión.
 - Sentimientos de culpabilidad y desprecio hacia uno mismo.
 - Disminución de la autoestima.
 - Dificultad para tomar decisiones.
 - Pensamientos de suicidio, en los casos más extremos.
- A nivel fisiológico:
 - Falta de sueño, de apetito.
 - Fatiga.

En este punto, es cuando a los jóvenes les puede llegar a invadir una sensación de falta de confianza en sí mismos y en sus capacidades. De esta manera, cada vez que piensan en la realidad con la que se encuentran (desempleo, carga de trabajo para los ya empleados, mala puntuación cuando opositan etc.), aumenta su nivel de ansiedad, entrando en una espiral que se retroalimenta y que hace que el cuerpo comience a pasar factura de los excesos de trabajo, los malos pensamientos y a largo plazo, esto se materialice en distintas enfermedades.

LA FALTA DE AUTOESTIMA EN LOS JÓVENES:

FACTOR DE RIESGO A LARGO PLAZO

Podemos definir la autoestima como un estado de autovaloración de la persona. Pero, esta valoración puede variar dependiendo de las personas y de su situación, como por ejemplo en periodos de desempleo.

También, una baja autoestima se convierte en un factor de predisposición para no encontrar trabajo. De hecho, en ciertas personas se eleva la autoestima como una respuesta a la defensiva, mientras que en otras personas se produce un gran deterioro de la misma.

Una variable sobre la que existe un mayor consenso entre las investigaciones, es que quien está más implicado en el empleo son los que sufren en mayor medida un deterioro de la autoestima. En otras palabras, si has trabajado bien en tu empleo, es muy difícil asumir porque te han despedido, por ejemplo.

En cualquier caso, el desempleo puede conducir al deterioro de la autoestima personal, además del deterioro de las relaciones familiares, lo que produce inestabilidad en el seno de la misma como consecuencia del estrés psicológico que puede desembocar en actitudes defensivas hacia los miembros del entorno.

Las personas con baja autoestima tienden a ser más flexibles a la hora de aceptar empleos peor retribuidos y con menor atención a sus experiencias y cualificaciones. Sin embargo, son mucho más proclives a sufrir trastornos de adaptación cuando consiguen un empleo para el que están sobre cualificados. Es el típico caso de universitarios trabajando de tele operadores, por ejemplo.

Los trastornos de este tipo se caracterizan por el desarrollo de síntomas emocionales o de comportamiento para dar respuesta a un estresor psicosocial como por ejemplo una disminución del rendimiento en el trabajo o cambios en las relaciones sociales. Pero además, se da una multiplicidad de síntomas distintos:

- Estado de ánimo depresivo.
- Ansiedad.
- Trastornos de comportamiento.
- Conducta antisocial.
- Alteración de emociones y conducta.

Así, está demostrado que el estrés provoca en quienes lo padecen diversos síntomas, tales como: insomnio, problemas digestivos, dermatológicos y cardiovasculares pero además, no sólo lo padecen los trabajadores, sino también puede influir en las empresas, y es que si una compañía genera estrés en sus trabajadores, los costes son muy elevados, tanto en el plano de personal, pues tendrá trabajadores enfermos y/o con bajas por cuestiones diversa (cardiopatías, depresión y un largo etcétera de síntomas ya expuestos) como en el plano organizacional y de su estructura. Este es lo que se conoce como “estrés organizacional”, donde determinado número de factores convergen en los empleados haciendo que el propio estrés de sus empleados les lleve a dejar la empresa o que un número de ellos que deseen hacerlo, y se encuentren “quemados”.

Por eso, en el siguiente capítulo vamos a proponer fórmulas que reduzcan el estrés o por lo menos ayuden a detectarlo y mitigarlo, tanto a nivel individual como a nivel organizacional en general, pero siempre enfocados en vosotros los jóvenes.

**¡SI YA CONOCES LOS SÍNTOMAS,
TOMA MEDIDAS!**

LA PREVENCIÓN DEL ESTRÉS LABORAL JUVENIL

El Acuerdo Marco Europeo³, a la hora de orientar sobre el tipo de medidas preventivas que se pueden adoptar, establece que estas pueden tanto colectivas como individuales, e incluso una combinación de ambas. Aunque, si tenemos en consideración lo que se señala en el artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se deberían primar las colectivas sobre las individuales. Por lo tanto vamos a empezar por comentar las de carácter colectivo, a continuación.

POLÍTICAS QUE SE PUEDEN REALIZAR

Partimos de la base de que la mejor fórmula para aplicar acciones y códigos de conducta que eviten el estrés, es por medio de la Negociación Colectiva. En la Negociación Colectiva, las organizaciones sindicales, UGT, podemos incluir la puesta en marcha de una serie de artículos en los convenios, que hablen de cómo establecer mecanismos para detectar casos concretos, que determinen cómo debe ser la comunicación en la empresa, estableciendo que periódicamente se deben realizar consultas a los trabajadores sobre el clima laboral de la misma. En definitiva, se trata de incluir una serie de protocolos de actuación que ayuden a establecer la adopción de medidas tendentes a reducir la tensión y en definitiva el estrés en el empleo.

MEDIDAS PALIATIVAS DEL ESTRÉS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

- Declaraciones de principios.
- Definición y puesta en práctica de una política anti estrés.
- Medidas específicas para prevenir factores concretos de estrés que se hayan identificado en una Evaluación de Riesgos.
- Mecanismos de gestión de problemas y como solucionarlos.
- Protocolos de Gestión de la Comunicación en las empresas.
- Encuestas y consultas periódicas sobre el clima laboral.

³ El acuerdo fue firmado en el año 2004, con el objetivo de proporcionar un marco para identificar, prevenir y tomar medidas necesarias ante los problemas relacionados con el estrés en el empleo, que sirva de referencia tanto a trabajadores como a empresarios.

Además, el Acuerdo Marco Europeo considera, como medidas eficaces las siguientes:

- Facilitar información a los trabajadores y consultarles a estos y a sus representantes, conforme a la legislación europea, así como a la reglamentación, convenios colectivos y prácticas nacionales.
- Formación tanto para la dirección como para los empleados, con el objetivo de llamar la atención acerca del estrés y su comprensión, sus posibles causas y la manera de hacerles frente y/o adaptarse a los cambios.
- Implantación de medidas de gestión y comunicación tales como, aclarar objetivos de la empresa y el papel de los trabajadores en la organización, asegurar un apoyo adecuado de la gestión a los individuos y a los equipos, asegurar una buena adecuación, entre el nivel de responsabilidad y de control sobre su trabajo, mejorar la organización y los procesos, así como las condiciones y el entorno del trabajo.

Una vez sentadas las bases, se deben tener en cuenta que la adopción de medidas tendentes a eliminar este factor de riesgo psicosocial, o ayuden a reducirlo abarca mucho más y que se pueden adoptar medidas tanto de tipo individual como colectivo, así como también pueden ser medidas específicas y/o generales.

MEDIDAS A NIVEL DE EMPRESA

Se trata de la aplicación de medidas todas ellas tendentes a actuar en la organización para tratar de prevenir el estrés de los jóvenes. Estas medidas deben ser de aplicación para todas las jerarquías de la empresa y deben de afectar a cuestiones tales como estilos de mando, la posibilidad de promoción y formación, etc.

MEJORAR LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Esto requiere una buena previsión de los riesgos que originan estrés y que son propios de la organización del trabajo, para identificar cuáles son las cargas de exigencias de cada puesto de trabajo. Para ello resultan de eficacia dos medidas:

- La comunicación empresa-trabajador a través de los Delegados de Prevención: A veces se necesita compartir nuestro problema con otras personas, pues se puede cambiar tareas o turnos, asignar las que puede hacer otra persona, hablar con el Delegado de Prevención, si existe, para plantear una mejor organización de tareas, o otro horario, en definitiva, buscar la solución más adecuada. Las habilidades

de comunicación son muy eficaces. Es muy frecuente que los trabajadores jóvenes necesiten mejorar su comunicación y replantear la manera en que conducen las relaciones con otras personas.

- Adecuar la situación del trabajador (formación y contratación): Propiciar que en la empresa se adecue la situación del trabajador de la mejor forma posible. Esto tiene que ver también con crear un clima laboral propicio. Aquí sería muy positivo el establecimiento de medidas de apoyo tales como facilitar la información y consulta a los representantes de los trabajadores por parte de la empresa. También, resultaría de interés que las empresas dispongan de políticas favorables y dispositivos para la recuperación de trabajadores y profesionales que se hallan en situación de estrés. Bien sean estas en el marco de la recursos humanos, la salud laboral, la conciliación laboral, RSC, o bajo otro epígrafe. Existen numerosas vías por las que atender a este tipo de empleados.

ESPECÍFICAS PARA JÓVENES: PROCESOS DE APRENDIZAJE Y FORMACIÓN PARA EL PUESTO DE TRABAJO

Cuando se tienen que estar sometido a procesos de aprendizaje continuos como por ejemplo sobre el funcionamiento de una máquina, una nueva herramienta de trabajo, las tecnologías, las nuevas labores de un puesto; así como la preparación de exámenes, test, se produce un alto componente de estrés, que se puede afrontar de dos formas: ejerciendo un desarrollo competente o añadiendo más estrés. Si utilizamos el primero, basado en la simplificación del trabajo es posible que se reduzca el estrés. Se trata de ser más racionales y abordar el problema sin que este nos aborde a nosotros mismos. Para esto, es importante que las empresas dejen a sus trabajadores un tiempo para aprender y procesar la información necesaria para desempeñar un determinado trabajo. De hecho altas demandas son las que fomentan que los trabajadores sufran altos niveles de estrés, especialmente aquellos que se encuentran bien faltos de experiencia porque se incorporan por vez primera al mercado de trabajo o porque cambian de empleo.

Concretamente, las estrategias para reducir el estrés y favorecer el aprendizaje en los jóvenes serían por parte del trabajador, controlar el propio proceso de aprendizaje y por parte de la empresa, dar tiempo suficiente para desarrollar todo ese aprendizaje. En cuanto a esta última, hay que señalar que se debe valorar el coste/beneficio para la empresa de dar a los jóvenes un tiempo para el aprendizaje. Esto tiene relación con el valor que dan las empresas al coste/beneficio que supone la prevención de riesgos laborales. Es decir, hay que cambiar el chip y pensar que el coste que una determinada medida preventiva tenga puede convertirse en un beneficio para la empresa, si con esa medida se evitan males mayores (tanto un accidente laboral, como una enfermedad en los trabajadores).

En definitiva, para reducir el estrés en el empleo, es necesario contar con un tiempo suficiente de adaptación al nuevo trabajo y facilitar la capacidad de aprendizaje.



Existe gran cantidad de información, terapias y soluciones, pero muy pocas enfocadas directamente para jóvenes, pues al pensar en jóvenes se dan algunas recomendaciones sobre los nervios de la entrevista o de los exámenes, pero muchos autores olvidan, que el estrés juvenil también se da en situaciones distintas de las dos anteriores, apareciendo también, en los jóvenes trabajadores y desempleados.

Por eso, si eres menor de 35 años, quieres liberarte del estrés y no sabes cómo, te vamos a contar como lo puedes hacer. Lo primero que queremos es dar respuesta a todos los jóvenes, independientemente de su situación personal y profesional (si se es fijo, o si se es eventual, con estudios o sin ellos) para centrarnos en el hecho común de ser joven y sufrir estrés. Para ello, vamos a dar distintas soluciones, para que cada uno elija (después de su lectura) la que más le conviene a su situación personal. En este sentido hay que saber discernir en qué grado de estrés me encuentro y saber qué tipo de solución mejor se adapta o no a mí.

Así, si después de leer, esta Guía, hemos detectado que padecemos estrés, debemos plantearnos que nos ha pasado para llegar a la situación de estrés y cómo podemos superarla. Para ello, lo primero que uno ha de preguntarse es qué está dispuesto a hacer para cambiar esa situación. Es decir analizar qué es lo que genera más estrés en nuestra vida.

Una vez descubierto, hay que intentar apartarse del motivo o la situación que produce estrés, por supuesto siempre que esto sea posible. Hacer esto requiere a veces reorganizar la propia vida, es decir, si lo que haces te ha conducido al estrés, tienes dos salidas o fortalecer tu resistencia al estrés o cambiar de entorno.

- Fortalecer tu resistencia al estrés (auto controlarse). Aprendiendo técnicas que te harán más resistente. Esto implica evitar situaciones de estrés, ahora que ya sabemos lo que es y ya lo hemos pasado.
- Cambiar el entorno, implica revisar cuáles son tus prioridades y ordenar tu modo de vivir, ya que a veces el sujeto estresado vive la vida en blanco y negro, sin ser consciente de que puede ser feliz.

Para esto último, a veces se necesita de alguien que ayudará a reducir el estrés juvenil de una forma más efectiva. En este caso es muy importante, el apoyo familiar y social, el intercambio de experiencias con otras personas en la misma situación y en los casos más graves donde además, que aparezcan otras enfermedades acudir a especialistas (médico y/o psicólogo) se perfila como la mejor solución.

APOYO FAMILIAR – SOCIAL

El entorno social que nos rodea será determinante para aumentar o disminuir las situaciones de estrés. En este punto juegan un papel importante el apoyo que los jóvenes reciben de las personas de su entorno: padres, amigos, profesores, supervisores, compañeros, etc.

También, este apoyo social se puede concretar en cuatro aspectos:

- Emocional: tienen que ver con el apoyo a nivel afectivo, de comprensión y/o muestras de entendimiento hacia quien sufre estrés.
- Instrumental: se trataría de ofrecer ayuda directa en formas diversas como la monetaria, si así se reduce la presión por una mala racha económica, o dar más tiempo desde las empresas para resolver una determinada situación.
- Informativo: Aportando consejos y sugerencias a la hora de resolver un problema.
- Evaluativo: Se trataría de reflexionar sobre la actuación del individuo con estrés.

Los beneficios del apoyo social para reducir el estrés van más allá y puede incluso producir satisfacción en el trabajo por ejemplo cuando se recibe el apoyo de los compañeros o superiores, un mayor rendimiento y por su puesto su fin último, reducir los niveles de estrés, lo que mejoraría la salud laboral de los jóvenes trabajadores y/o aquellos que pasan por situaciones de estrés (en formación, en situaciones de desempleo, etc.)

Citando casos concretos, podemos apoyar a la persona que oposita o se examina, haciéndole ver que no pierde su tiempo, a la persona desempleada hay que mostrarle que no es una carga para la familia, la sociedad, etc.

Al emprendedor hay que mostrarle que si fracasa recibirá nuestro apoyo, y que en cualquier caso puede aprender de la experiencia, y para los jóvenes que comienzan a trabajar volvemos a recalcar la cuestión del aprendizaje, como recurso importante para reducir su estrés. Además, en el primer día de trabajo, te aconsejamos restar importancia a los errores cometidos cuando comienzas en un sitio nuevo, todos necesitamos un periodo de adaptación.

INTERCAMBIO DE EXPERIENCIAS CON OTROS JÓVENES EN MI SITUACIÓN

Esta es otra de las formas que sugerimos para afrontar el estrés. Consiste en intercambiar experiencias sobre cómo afrontaron el estrés con jóvenes que están en la misma situación. El intercambio de experiencias resulta positivo, por eso desde el Observatorio de Empleo Joven creemos que nuestra Guía puede ser de utilidad, por cuanto en UGT-Juventud estamos concienciados con la realidad juvenil y somos jóvenes que nos movemos en espacios donde podemos intercambiar experiencia con todo tipo de jóvenes como los que hemos descrito a lo largo de estas páginas (trabajadores, estudiantes, desempleados, independientemente de sus estudios y formación o situación).



LA REPRESENTACIÓN SINDICAL EN MATERIA DE PREVENCIÓN

Para solucionar cualquier problema o duda que tengas en todo lo relacionado con la salud laboral y la seguridad en la empresa, tanto sobre el tema del estrés como para cualquier otro relacionado con la seguridad e higiene, puedes contactar con los representantes sindicales (Delegado de Prevención - Comité de Seguridad y Salud) de tu empresa.

DELEGADOS DE PREVENCIÓN

Estos ostentan la representación de los empleados en aquellas materias relativas a la prevención de riesgos en el trabajo. Siendo designados por y entre los representantes de personal, en función del siguiente tramo:

Número de Delegados
◦ De 50 a 100 trabajadores = 2 Delegados de Prevención
◦ De 101 a 500 trabajadores = 3 Delegados de Prevención
◦ De 501 a 1.000 trabajadores = 4 Delegados de Prevención
◦ De 1.001 a 2.000 trabajadores = 5 Delegados de Prevención
◦ De 2.001 a 3.000 trabajadores = 6 Delegados de Prevención
◦ De 3.001 a 4.000 trabajadores = 7 Delegados de Prevención
◦ De 4.001 en adelante = 8 Delegados de Prevención

También puede haber representación en empresas más pequeñas, sin embargo, se atenderá a lo siguiente:

Número de Delegados
◦ En el caso de empresa de hasta 30 empleados, el Delegado de Prevención será el Delegado de Personal.
◦ En empresa de más de 30 y menos de 49, el Delegado de Prevención será el elegido por los Delegados de Personal.
◦ Y en el caso de que no haya electores, ni elegibles, por motivos de antigüedad, se elige por mayoría a un trabajador.

Entre las competencias de los Delegados de Prevención están:

- Colaborar con la dirección de la empresa en las tareas preventivas.
- Promover y fomentar la concienciación de los trabajadores en dichas materias.
- Derecho de opinión sobre prevención, en todas las cuestiones formuladas por el empresario.
- Realización de propuestas preventivas para implantación de medidas en la empresa.
- Ser informados cuando en la empresa se realicen contratos de naturaleza temporal.
- Vigilar y controlar el cumplimiento de la normativa en prevención.
- La consulta, que debe hacer el empresario, acerca del procedimiento de evaluación de riesgos que se va a utilizar en la empresa o centro de trabajo.

COMITÉ DE SEGURIDAD Y SALUD

Se trata de una forma de representación colegiada y paritaria para las labores de prevención de riesgos laborales. Además, está compuesto conjuntamente y en igualdad de número, por los Delegados de Prevención, y por los representantes del empresariado. Estableciéndose Comités, en aquellas empresas donde haya un número superior a 50 trabajadores. También, se abre la posibilidad de crear Comités Intercentros, en aquellos casos, donde en la misma empresa hay diversos centros de trabajo.

Sus competencias son:

- Participar activamente en los planes y puesta en marcha de medidas preventivas de la empresa.
- Promover procedimientos e iniciativas en materia preventiva, así como la subsanación de las medidas incorrectas ya implantadas.
- Realizar documentación diversa e informes sobre condiciones de trabajo y los riesgos existentes para los empleados.
- Tener acceso a la memoria y al proyecto de prevención, estipulado anualmente por la empresa, para la puesta en marcha de medidas preventivas.
- Tener acceso a información relativa a la prevención de riesgos, supervisando toda esta, si se estimara oportuno.

OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE UGT

Dado que las afecciones a salud desde el plano psíquico son cada vez más frecuentes entre los trabajadores y debido a la necesidad de disponer de información de calidad, que ayude a tomar decisiones científicas pero también a difundir buenas prácticas en materia de Riesgos Psicosociales, en UGT se creó el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales.

Este Observatorio pretende impulsar un espacio donde los poderes públicos, las organizaciones empresariales y las sindicales, los profesionales de la prevención, etc., adquieran un mayor conocimiento y entendimiento sobre como las empresas deben afrontar estos temas, así como servir de guía para iniciar y consolidar el proceso de prevención de riesgos psicosociales en las empresas.

Sus objetivos son:

- Tratar los problemas en materia de prevención de los riesgos psicosociales desde la perspectiva de los delegados de prevención, trabajadores y empresarios.
- El establecimiento de recursos y actividades de información.
- Promoviendo actitudes afines a los cambios que se necesiten para poder conseguir un ámbito laboral saludable.

En definitiva, en el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales tratan de impulsar la mejora de las condiciones de trabajo, aumentando el nivel de protección de la seguridad y salud de los todos los trabajadores, constituyéndose como un instrumento para que desde el campo científico, político y/o social, y profesional de la prevención, se gestionen estudios, propuestas y medios de control de dichos riesgos, para garantizar tanto la aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales como el restablecimiento de la salud de los trabajadores; mejora que incluye evidentemente la correcta gestión de los riesgos psicosociales y sus efectos sobre las personas.

**¡ANTE CUALQUIER DUDA, NO LO OLVIDES
EN UGT ESTAMOS PARA AYUDARTE!**

10 BUENAS PRÁCTICAS

Ante el problema del estrés y sus posibles soluciones, cabría preguntarse: ¿Qué actitud se debe adoptar de cara al problema? Ya que la prevención en materia de estrés requiere coordinar una serie de políticas (como las descritas en el capítulo anterior) y ponerlas en marcha por las empresas.

Para ello, desde el Observatorio de Empleo Joven, queremos dar a conocer en este apartado experiencias que ayudan a reducir las cargas del estrés en el trabajo. Un ejemplo, es el de Estados Unidos, donde hay un marco legal más severo en esta materia, ya que obliga a afrontar las consecuencias judiciales y financieras de los suicidios originados por esta enfermedad, pues son considerados accidentes laborales, pero hay otras muchas fórmulas que vamos a comentar a continuación de las que se pueden extraer conclusiones.

Primeramente, hay que crear un compromiso entre los empleados y los empresarios, para fomentar un ambiente de trabajo relajado y eficiente, ya que, para las empresas un trabajador contento será más productivo. Hay varias formas de motivar a los trabajadores, contribuyendo así a reducir el estrés, estas serían:

Un buen ambiente de trabajo, que fomente la comunicación con los empleados, saber que pueden tener una carrera profesional y desarrollarse en sus puestos de trabajo y que la conciliación de la vida familiar y laboral no será un impedimento.

Ofrecer a los empleados un programa de salud laboral acorde a cada puesto de trabajo, que vaya más de las revisiones médicas obligatorias, como es el caso de que la revisión ocular para trabajadores sometidos a este riesgo, se deberían realizar por especialistas tests anti-estrés en las revisiones médicas de las empresas donde se haya detectado ese riesgo.

También, para reducir el estrés se podrían ofrecer a los empleados facilidades tales como transporte de empresa (autobuses en las propias instalaciones de la compañía, para cuando se termina la jornada laboral), aparcamiento, o incluso salas de lectura y de deporte. Esto es muy típico en el modelo de empresa anglosajona, aunque es una medida interesante en apariencia, constituye un arma de doble filo, ya que mientras se lleva al campo laboral algunos aspectos de la vida privada del empleado, estas nuevas relaciones de trabajo hacen que la empresa ocupe un lugar preponderante en su vida, lo que también puede resultar negativo para la vida social del empleado que no sea capaz de relacionarse socialmente fuera del ámbito del trabajo.



Otro ejemplo, lo constituye la realización de ejercicios de estiramiento y calentamiento antes de comenzar en el tajo para los trabajadores de la construcción. Ya que de la misma manera que un deportista realiza un calentamiento previo, no debería ser extraño que los trabajadores de actividades que requieran esfuerzo físico, se prepararan durante diez minutos para “despertar” las articulaciones, los músculos y el corazón, adquiriendo con ello pautas de comportamiento positivas, para evitar la tensión derivada de sobre esfuerzos, así como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Entendemos que cualquier iniciativa, como las descritas anteriormente, que persiga la mejora de las condiciones de trabajo y pueda prevenir accidentes y enfermedades profesionales es positiva, pero lo que de verdad debe ser una constante buena práctica en todas las empresas es que se respete la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y los convenios colectivos.

CONCLUSIONES

No podemos eliminar todas las trabas que se presentan, pero sí contribuir a la eliminación de muchas de ellas. Por eso, los trabajos del Observatorio de Empleo Joven se centran en la difusión de información para todos aquellos trabajadores jóvenes que desconocen sus derechos y responsabilidades en materia de prevención de riesgos, así como dar una serie de pautas que ayuden a conocer mejor el entorno laboral de los mismos y los riesgos que pueden aparecer en el puesto de trabajo, para saber actuar ante determinadas situaciones.

Por ese motivo, creemos que la mejor manera de concluir esta Guía es a través de las siguientes recomendaciones que os ofrecemos para reducir el estrés:

EN TU VIDA

- Realizar ejercicio físico o deporte de forma moderada ayuda a relajarnos. Más aún si este se puede efectuar en plena naturaleza, sino es posible, charlar con familiares o amigos/as es muy útil.

- Cuidar dieta: Conviene comer sano, con un buen desayuno para abordar la jornada con tiempo suficiente para comer a mediodía. Aprovecha ese momento para hacer una pausa de la actividad diaria.
- Procurar dormir suficientemente, en torno a ocho horas y disfrutar al máximo del descanso (vacaciones y fines de semana u otro tiempo de ocio).
- Organizar nuestras actividades y nuestro tiempo estableciendo horarios para cada cosa.
- Ser resolutivo en la solución a los problemas: Tomar decisiones siguiendo un proceso lógico del planteamiento del problema, que incluya el análisis de los pros y los contras, sin dar vueltas sobre el lado negativo problema.
- Aprender a decir no cuando las actividades que hacemos o lo que nos rodea nos estresa mucho.

EN TU TRABAJO

- Aumentar nuestra autoestima: reconocer el trabajo bien hecho y si lo hemos hecho mal analizar nuestros errores y corregirlos, evitando pensamientos negativos sobre uno/a mismo/a.
- Aprovecha la hora de la comida para fomentar las relaciones sociales y desconectar de los problemas, dejando el trabajo en la oficina (tanto los papeles, como las preocupaciones).
- Practicar nuestras mejores habilidades sociales: En las relaciones con los/as compañeros intenta reforzar las conductas positivas y corregir las negativas dándoles la información a tiempo y cuando sea necesario nuestra desaprobación, pero sin broncas ni culpas.
- Entrenamiento específico en técnicas de control estrés: Practicar la relajación cuando nos encontremos peor, dedicándonos algún tiempo a nosotros mismos (dar un paseo, ir de compras a la que le relaje esto, sirve para desconectar y olvidarse de los problemas).
- Aprender a pensar en positivo y con tranquilidad, sin dar demasiadas vueltas a los asuntos, eliminando los pensamientos irracionales o negativos, que nos estresan.

PARA TODO

- Evitar estar nerviosos con antelación a los problemas: El estrés que nos produce un problema o situación depende de sus consecuencias y a veces exageramos estas, lo que nos lleva a preocuparnos aún más.
- Si tenemos dificultades y no sabemos controlar nuestro estrés acudir a especialistas (médicos, psicólogos). Ya que sus indicaciones, ayudarán a tratar cualquier problema que el estrés nos cause en nuestra salud física y psíquica.
- Y ante cualquier duda,

ACUDE A UGT, ESTAMOS PARA AYUDARTE.

12 GLOSARIO DE TÉRMINOS

A ACOSO: Maltrato hacia uno o más trabajadores, varias veces y deliberadamente. Se amenaza o humilla en sitios relacionados con el trabajo⁴.

ANSIEDAD: Es un estado que se caracteriza por un incremento de las facultades perceptivas ante la necesidad fisiológica del organismo de incrementar el nivel de algún elemento que en esos momentos se encuentra por debajo del nivel 'adecuado'; o por el contrario, ante el temor de perder un bien preciado. Por lo que se trata de un mecanismo adaptativo que sirve para mejorar nuestra actuación en momentos difíciles.

Los síntomas de ansiedad son muy diversos, tal vez los más comunes consistan en hiperactividad vegetativa que se manifiesta con taquicardia, dilatación pupilar, sensación de ahogo, temblores en las extremidades, sensación de pérdida de control o del conocimiento, transpiración, rigidez muscular, debilidad muscular, insomnio, inquietud motora, dificultades para la comunicación, pensamientos negativos y obsesivos, etc.

Cabe notar que algunos síntomas de la ansiedad suelen parecerse a los de padecimientos no mentales, tales como la arritmia cardíaca o la hipoglucemia.

B AJA DEL TRABAJADOR: Obligación, que recae en la figura del empresario, de comunicar a la Seguridad Social el cese en la empresa de aquellos trabajadores cuyos servicios contrató (dentro de los seis días naturales contados a partir del siguiente al cese en la actividad).

C ARGA DE TRABAJO: Esfuerzo físico o mental que debe realizar el trabajador para desarrollar la actividad laboral para la cual ha sido contratado.

C ARGA FÍSICA: Esfuerzo fisiológico exigido al trabajador en el desarrollo de su actividad a lo largo de la jornada de trabajo.

C ARGA MENTAL: es el nivel de actividad mental para desarrollar el trabajo. Puede aparecer cuando el trabajo demanda la realización de tareas simultáneas, niveles altos de concentración o tareas de memorización. Se debe valorar en la carga mental tanto la cantidad y calidad del trabajo, como los aspectos fisiológicos.

C ONDICIÓN DE TRABAJO: Característica de un puesto de trabajo con influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador.

C RONOERGONOMÍA: Disciplina que se dedica al estudio de los ritmos de trabajo, tanto biológicos como sociales, y al de su repercusión en el trabajador.

D AÑO DERIVADO DEL TRABAJO: Se define por tal, a cualquier enfermedad, patología o lesión producida como consecuencia o motivo del trabajo.

D EPRESIÓN: Síndrome caracterizado por una tristeza profunda e inmotivada y por la inhibición de todas las funciones psíquicas.

E NFERMEDAD PROFESIONAL: Deterioro lento y paulatino de la salud del trabajador producido por una exposición continuada a situaciones adversas, debido al ambiente en que se desarrolla el trabajo. Utilizando la definición legal, se trata de la contraída como consecuencia del trabajo por cuenta ajena; en las actividades que se especifican en la legislación vigente.

E STRÉS: Condición psíquica o biológica que causa un cambio en el estado mental o físico del individuo. Además, el estrés depende de múltiples factores, tanto situacionales como personales, para saber de todas ellas, consultar definición en el capítulo 2.

E STRESOR: Agente o factor de riesgo y causas que provocan o desencadenan la reacción y/o el estado de estrés.

E XPOSICIÓN AL RIESGO: Estado de situación susceptible de generar daños a los trabajadores y que, por ello, debe ser evaluada y, caso de ser posible, eliminada o reducida.

E MPLEO: aquellas actividades que suponen un ingreso económico y reguladas mediante un contrato legal.

F ATIGA PROFESIONAL: Disminución de la capacidad física y mental del trabajador motivada por haber realizado un determinado trabajo sin haber guardado el oportuno y necesario reposo.

G RUPRO PROFESIONAL: Sistema que agrupa unitariamente las aptitudes profesionales, titulaciones y contenido general de la profesión, de modo que dentro de él tienen cabida tanto diversas categorías profesionales como distintas funciones o especialidades profesionales.

J ORNADA LABORAL: Tiempo de trabajo efectivo que el trabajador ha de dedicar a la realización de la actividad para la que ha sido contratado (la duración máxima establecida legalmente es de 40 horas semanales de promedio en cómputo anual).

L EY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Norma básica que pretende ser el pilar fundamental y el marco general de las acciones preventivas en materia de Seguridad y Salud de los trabajadores (Ley 31/1995, de 8 de noviembre -BOE 10.11.95).

M MEDIDAS PREVENTIVAS: Son el conjunto de actuaciones, medidas y normas de comportamiento, realizadas para evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

O ORGANIZACIÓN DE LA PREVENCIÓN: Análisis y designación de los recursos humanos que se van a ocupar de la gestión de los riesgos laborales en la empresa (asunción por el propio empresario, nombramiento de uno o varios trabajadores, constitución de un Servicio de Prevención Propio o contratación de un Servicio de Prevención Ajeno).

P PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: Conjunto de actividades o medidas previstas o adoptadas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

R RIESGOS PSICOSOCIALES: El concepto hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que, afectan tanto al bienestar como salud física, psíquica y/o social de los trabajadores.

S SALUD LABORAL: Estado de bienestar físico, psíquico y social del trabajador exento de enfermedades o afecciones.

T TRASTORNO PSICOSOMÁTICO: Es aquel que teniendo una base psicológica, se manifiesta con síntomas de carácter físico, que pueden producir incluso alteraciones en el cuerpo del trabajador que lo padece.

TURNO DE TRABAJO: Espacio horario durante el que se desarrolla la actividad laboral. Puede ser diurno, nocturno, de fines de semana, etc.

> VIGILANCIA DE LA SALUD: Técnica preventiva en el marco de la Medicina del Trabajo que se ocupa de controlar periódicamente el estado de salud de los trabajadores mediante la práctica de reconocimientos médicos específicos y selectivos en función de los riesgos inherentes a cada puesto de trabajo. Estos, de carácter voluntario en general, deben respetar en todo momento el derecho a la intimidad y a la dignidad de la persona y a la confidencialidad de la información.

N ZONA DE TRABAJO: Espacio físico en el que los trabajadores desarrollan su actividad laboral. Debe reunir una serie de condiciones mínimas para que lo hagan sin riesgos para su seguridad y salud y en condiciones ergonómicas aceptables (altura desde el piso hasta el techo 3 metros -en locales comerciales, de servicios, oficinas y despachos puede reducirse a 2,5 metros-; superficie libre por trabajador: 2 metros cuadrados; espacio no ocupado por trabajador: 10 metros cúbicos).

BIBLIOGRAFÍA Y OTRAS FUENTES DE INFORMACIÓN

Observatorio Permanente de riesgos Psicosociales. Guía sobre el estrés ocupacional. Secretaria de Salud Laboral de UGT Confederal, 2006.

Mónica Grossoni, Salva tu vida, LID Editorial Empresarial, 2007.

Francisco Tirado Martín. Psicopatologías derivadas del trabajo. Facultad de Psicología, 2001.

Francisco Alonso-Fernández, Psicología del trabajo. Universidad Complutense, Madrid 1979.

Inclusión social, mercado de Trabajo y salud laboral: perspectivas sobre el estrés laboral en los jóvenes españoles. INJUVE, 2006.

Antonio Cano Vindel. La ansiedad: Claves para vencerla. Editorial Arguval. Málaga, 2002.

European week for safety and Health at work. European Agency for safety and Health at work. Osha Europa, 2006.

Aurélien Bordet y traducido por Beatriz Ortiz La mecánica del estrés en el trabajo revista europea Cafebabel.com publicado el 21 de mayo de 2008.

Antonio López Peláez. Jóvenes y riesgos laborales. Revista de Estudios de Juventud, nº 79 de Diciembre de 2007, editada por el INJUVE.

El País El 24% de las trabajadoras tiene un empleo con riesgo psicosocial. Publicado en el diario del 26 de Octubre de 2007.

Blanca Arroyo Alonso Un empleado contento es más productivo. Publicado en el diario El Mundo del 25 de Mayo de 2008.

José M^o Peiró, Irene Bresó y Jose M^o Montalvo. Antecedentes de la inseguridad laboral y el estrés de rol en los jóvenes españoles. Revista de estudios de Juventud, Nº 79 de Diciembre 2007.

Charles Cherniss. Professional burnout in human service organizations. Editorial Praeger. Nueva York, 1980.

Revista Capital Humano Nº 44, Autoeficacia, implicación y estrés en los primeros trabajos. Ed. BANCAJA y el IVIE (Instituto Valenciano de investigaciones Económicas) en la edición de Agosto 2004.

DONDE ENCONTRARNOS

<http://www.ugt.es/juventud/juventud.html>

e-mail: juventud@cec.ugt.org

<http://extranet.ugt.org/saludlaboral/cec/Paginas/Default.aspx>

<p>UGT ANDALUCÍA C/ Antonio Salado ,12. 41002 Sevilla Tel: 95.450.63.00 Fax: 95.450.63.03 e-mail: union@andalucia.ugt.org</p>	<p>UGT EXTREMADURA C/ Marquesa de Pinares, 36. 06800 Mérida Tel: 924.31.82.12 Fax: 924.31.13.73 e-mail: ugt@extremadura.ugt.org</p>
<p>UGT ARAGÓN C/ Costa, 1, 3ª Planta 50001 Zaragoza Tel: 976.70.01.00/ 976.70.01.10 Fax: 976.70.01.01 e-mail: ugt@aragon.ugt.org</p>	<p>UGT GALICIA C/ Miguel Ferro Caabeiro, 12, 3º 15707 Santiago de Compostela Tel: 981.57.71.71 Fax: 981.59.36.32 e-mail: ugt@galicia.ugt.org</p>
<p>UGT ASTURIAS Plza. Gral. Ordóñez, 1, Planta 12. 33005 Oviedo Tel: 985.25.38.22 Fax: 985.25.75.64 e-mail: ugt@asturias.ugt.org</p>	<p>UGT LA RIOJA C/ Milicias, 1. bis. 26003 Logroño Tel: 941.24.00.22 Fax: 941.25.58.60 e-mail: ugt@larioja.ugt.org</p>
<p>UGT BALEARES Avda. Arquitecto Gaspar Bennasar, 69, 5º 07004 Palma de Mallorca Tel: 971.76.44.88 Fax: 971.20.40.84 e-mail: ugt@balears.ugt.org</p>	<p>UGT MADRID Avda. de América, 25, 8ª Planta. 28002 Madrid Tel: 91.589.75.34 / 91.589.75.36 Fax: 91.589.78.25 e-mail: ugt@madrid.ugt.org</p>
<p>UGT CANARIAS Avda. 1º de Mayo, 21, 1º. 35002 Las Palmas de G.C. Tel: 928.36.43.72 / 928.36.54.58 Fax: 928.36.09.99 e-mail: ugt@canarias.ugt.org</p>	<p>UGT MELILLA Pza. 1º de Mayo, s/n. 52003 Melilla Tel.: 952 67 26 02 – Fax: 952 67 85 23 e-mail: ugt@melilla.ugt.org</p>

<p>UGT CANTABRIA C/ Rualasal, 8, 5º 39001 Santander Tel: 942.36.48.22 / 942.36.46.07 Fax: 942.36.47.68 e-mail: ugt@cantabria.ugt.org</p>	<p>UGT MURCIA C/ Santa Teresa, 10 – 8ª planta. 30005 Murcia Tel.: 968 284 613 – Fax: 968 281 666 e-mail: ugt@murcia.ugt.org</p>
<p>UGT CASTILLA LA MANCHA C/ Concepción, 4, Bajo 45001 Toledo Tel: 925.25.25.18 Fax: 925.25.36.00 e-mail: ugt@clmancha.ugt.org</p>	<p>UGT NAVARRA Avda. de Zaragoza, 12 – 1º. 31003 Pamplona Tel.: 948 29 12 92 – Fax: 948 24 28 28 e-mail: ugt@navarra.ugt.org</p>
<p>UGT CASTILLA Y LEÓN C/ Gamazo, 13. 47004 Valladolid Tel: 983.32.90.00 / 983.32.90.01 Fax: 983.32.90.35 e-mail: ugt@castyleon.ugt.org</p>	<p>UGT EUSKADI C/ Colón de Larreategui, 46, bis. 48011 Bilbao Tel: 94.425.52.52 Fax: 94.425.56.39 e-mail: ugt@bilbao.ugt.org</p>
<p>UGT CATALUNYA Rambla Santa Mónica,10. 08002 Barcelona Tel: 93.304.68.00 Fax: 93.304.68.25 e-mail: ugt@catalunya.ugt.org</p>	<p>UGT PAÍS VALENCIANO Arquitecto Mora, 7- 6ª planta. 46010 Valencia Tel.: 963 88 41 40 – Fax: 963 88 41 55 e-mail: ugt@pv.ugt.org</p>
<p>UGT CEUTA C/ Alcalde Fructuoso Miaja, 1, 3ª Planta. 51001 Ceuta Tel: 956.51.03.41 / 956.51.03.47 Fax: 956.51.07.73 e-mail: ugt@ceuta.ugt.org</p>	

FEDERACIONES

<p>MCA- UGT (Metal , Construcción, Madera y Afines) Avenida de América, nº 25 - 5ª planta 28002-Madrid Teléfonos: 915. 897. 511 - 915. 897. 517 Fax: 915. 897. 524 Correo electrónico: mca@mca.ugt.org</p>	<p>FES-UGT (Servicios) Avenida de América, nº 25 - 7ª planta 28002-Madrid Teléfonos: 915. 897. 586 - 915. 897. 594 Fax: 915. 897. 168 - 915. 897. 170 Correo electrónico: correo@fes.ugt.org</p>
<p>TCM-UGT (Transportes, Comunicaciones y Mar) Avenida de América, nº 25 - 8ª planta 28002-Madrid Teléfonos: 915. 897. 125 Fax: 915. 897. 120 Correo electrónico: ugt@fetcm.ugt.org</p>	<p>FCHTJ-UGT (Comercio, Hostelería, Turismo y Juego) Avenida de América, nº 25 - 4ª planta 28002-Madrid Teléfonos: 915. 897. 313 y 915. 897. 309 Fax: 915. 897. 477 Correo electrónico: estatal@fechtj.ugt.org</p>
<p>FIA (Energía, Química, Minería, Textil, Piel y Afines) Avenida de América, nº 25 - 2ª planta 28002-Madrid Teléfonos: 915. 897. 539 - 915. 897. 450 Fax: 915. 897. 366 Correo electrónico: ugt@fia.ugt.org</p>	<p>FETE (Enseñanza) Avenida de América, nº 25 - 4ª planta 28002-Madrid Teléfonos: 915. 897. 195 Fax: 915. 897. 198 Correo electrónico: ugt@fete.ugt.org</p>
<p>FSP-UGT (Servicios Públicos) Avenida de América, nº 25 - 3ª planta 28002-Madrid Teléfonos: 915. 897. 223 - 915. 897. 231 Fax: 915. 197. 236 Comercio electrónico: federal@fsp.es</p>	<p>URJP-UGT (Unión de Prejubilados, Jubilados y Pensionistas) Avenida de América, nº 25 - Bajo 28002-Madrid Teléfonos: 915. 897. 281 - 915. 897. 292 Fax: 915. 197. 284</p>
<p>UPA (Unión de Pequeños Agricultores y Ganaderos) Agustín de Bethencourt, nº 17 - 3ª planta 28003-Madrid Teléfonos: 915. 542. 147 - 915. 541. 870 Fax: 915. 542. 621 Correo electrónico: infor@upa.es</p>	<p>UPTA (Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos) Agustín de Bethencourt, nº 17 - 6ª planta 28023-Madrid Teléfonos: 915. 549. 233 - 915. 349. 442 Fax: 915. 347. 343 Correo electrónico: upta@upta.ugt.org</p>
<p>FTA-UGT (Agroalimentaria) Avenida de América, nº 25 - 3 planta 28002-Madrid. Teléfonos: 915. 897. 461 - 915. 897. 462 - 915. 897. 179 - 915. 897. 174 Fax: 915. 897. 463 - 915. 197. 178 Correo electrónico: agroalimentaria2@fta.ugt.org Correo electrónico: agroalimentaria3@fta.ugt.org</p>	

