

Guía para el afrontamiento del estrés en la mujer trabajadora del CNAE 45

CON LA FINANCIACIÓN DE:

AS2024-0053



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



fundación
confemetal
La formación con nuestro acento

GUÍA PARA EL AFRONTAMIENTO DEL ESTRÉS EN LA MUJER TRABAJADORA DEL CNAE 45

Proyecto financiado por la Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P. (FEPR) y el Ministerio de Trabajo y Economía Social, dentro de la convocatoria de acciones sectoriales 2024.

Dirigido a empresas con plantillas de entre 1 y 49 personas trabajadoras del sector del CNAE 45.20: mantenimiento y reparación de vehículos de motor y CNAE 45.40: venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios (excluidas las actividades de venta).

Nº de Acción: AS2024-0053.

Índice

1. Introducción	6
2. Objetivos de la guía	8
3. Alcance y población usuaria de la guía	10
4. Estrés	12
4.1. ¿Qué es el estrés y por qué se origina?	12
4.2. ¿Cómo reconocer el estrés?	17
4.3. Factores de riesgo. ¿Cómo se pueden prevenir?	19
4.4. ¿Por qué es necesario gestionar el estrés de la mujer trabajadora?	20
4.5. Estrategias para gestionar el estrés	22
5. Descripción de la situación actual	26
6. Descripción de la situación deseada	36
7. Efectos del estrés en las mujeres trabajadoras: prevención e intervención	44
7.1. Fases tempranas: detección y prevención del estrés	44
7.2. Intervención del estrés: diseño de programas de bienestar emocional que pueda promover la empresa y que pueda aplicar de manera individual la trabajadora	47
7.3. Acciones y protocolos para la gestión del estrés y sus efectos: herramientas	53
8. Buenas prácticas	60
8.1. Prácticas sencillas que pueden implementar las trabajadoras	60
8.2. Prácticas que puede implementar un taller	65
9. Opinión de expertos	68
10. Bibliografía	78



1

Introducción

Te damos la bienvenida a la **“Guía para el afrontamiento del estrés en la mujer trabajadora del CNAE 45”**, la cual se enmarca dentro de las Acciones sectoriales 2024, financiadas por La Fundación Estatal para la Prevención de Riesgos Laborales, F.S.P, y el Ministerio de Trabajo y Economía Social al amparo de la Orden TES/864/2023, de 21 de julio.

Seguro que ya has sufrido las altas dosis de exigencia y competencia del mundo laboral actual y aunque el estrés en el trabajo lo hemos experimentado todas las personas, nos afecta de distinta manera. Una dosis razonable de estrés es necesaria, y es la forma positiva que nos motiva, nos ayuda a alcanzar metas y a reaccionar rápidamente. Es el gran objetivo a alcanzar.

El estrés —esa respuesta del cuerpo, la mente y las emociones cuando sentimos que las exigencias superan nuestra capacidad de afrontamiento— puede ser perjudicial si se vuelve crónico. Conocer cómo se manifiesta desde las primeras alertas hasta que llega a la fase del agotamiento, es el primer paso para saber cómo manejarlo.

Esta guía se va a centrar en las mujeres que desarrollan sus carreras en sectores tradicionalmente masculinizados, como es el caso de los Talleres de Mantenimiento y Reparación de vehículos a motor y motocicletas (CNAE 4520 y 4540), en los que hay una constelación única de estresores que no sólo incluyen las presiones inherentes al trabajo, sino que también pueden encontrar desafíos adicionales como la discriminación sutil o explícita, la presión por tener que demostrar constantemente su valía, la soledad o el aislamiento social, y la necesidad de participar en equipos donde pueden sentirse invisibilizadas o no integradas.

Por ello la guía, tiene como **objetivo principal** analizar las formas de afrontamiento del estrés específicas que pueden utilizar las mujeres en estos entornos laborales.

¹CNAE 45.20: Mantenimiento y reparación de vehículos de motor.

CNAE 45.40: Venta, mantenimiento y reparación de motocicletas y de sus repuestos y accesorios (excluidas las actividades de venta).

¿Cómo lo vamos a hacer?

Nos proponemos, desgranar el concepto de estrés, comprendiendo su naturaleza y cómo se manifiesta en el contexto descrito, para después y como eje central de la guía, identificar un conjunto de estrategias de afrontamiento adaptativas y herramientas concretas para sentirse mejor, con más satisfacción en el trabajo y dirigidas a mejorar el desarrollo profesional.

Abordaremos la importancia del autocuidado y de la gestión emocional, cómo marcar límites saludables y también señalaremos formas en las que desde el ámbito de la empresa se pueden realizar cambios (como la promoción de políticas de diversidad e inclusión, liderazgo sensible al género), que tendrán la finalidad de proporcionar herramientas

prácticas que contribuyan a mejorar la salud mental, la satisfacción laboral y la retención del talento femenino en estos sectores cruciales para la economía.

Nos proponemos fomentar un ambiente de trabajo que valore y respete la diversidad, permitiendo que todas las voces sean escuchadas y consideradas en la toma de decisiones, para fortalecer la cohesión del equipo y promover un espacio donde las mujeres puedan desarrollarse plenamente y alcanzar su máximo potencial.

¡Vamos a por ello!



2

Objetivos de la guía

El principal objetivo de la **“Guía para el afrontamiento del estrés en la mujer trabajadora del CNAE 45”**, es promover la cultura de la salud respecto a la prevención y gestión del estrés en el empresariado y personal de las empresas de 1 a 49 personas trabajadoras del sector de Mantenimiento y Reparación de vehículos de motor y motocicletas (CNAE 4520 y 4540), ya que es un entorno laboral altamente masculinizado, que contribuye a dificultar su bienestar emocional, profesional y social.

Es una guía innovadora que se centra en incorporar rutinas saludables en el entorno laboral, eliminando aquellas que sean nocivas o “no saludables” para las personas trabajadoras, y analizando cómo mejorar su equilibrio emocional, de manera que puedan gestionar sus estados de estrés, ansiedad y emociones negativas.

Algunos objetivos específicos de esta guía son:

1.

Identificar las principales fuentes de estrés asociadas a la desigualdad de género, la falta de referentes femeninos, la sobrecarga laboral y las dinámicas culturales del sector.

2.

Analizar el impacto psicológico y físico que el estrés sostenido puede generar en la salud y el rendimiento de las mujeres trabajadoras.

3.

Visibilizar las experiencias y barreras específicas que enfrentan las mujeres en estos entornos laborales, fomentando la empatía y la sensibilización institucional.

4.

Proporcionar herramientas prácticas y estrategias para la gestión del estrés: autocuidado, comunicación asertiva, equilibrio vida-trabajo y apoyo social.

5.

Fomentar el desarrollo de políticas y medidas organizacionales que reduzcan los factores de riesgo psicosocial y promuevan entornos laborales igualitarios y saludables.

6.

Contribuir a la creación de redes de apoyo y espacios seguros donde las mujeres puedan compartir experiencias y fortalecer su resiliencia.

7.

Impulsar la corresponsabilidad y el cambio cultural dentro de las organizaciones para favorecer el bienestar de todo el personal, independientemente del género.

El bienestar emocional y mental en el entorno laboral, es fundamental y es importante crear recursos que realmente marquen la diferencia.

3

Alcance y población usuaria de la guía

Queremos dirigir esta guía al empresariado y personal de las empresas del CNAE 45 (4520 y 4540), que deseen mejorar su comprensión del estrés, completando lagunas, facilitando apoyo y orientación, y fomentando el uso de herramientas prácticas y sencillas.

Por un lado, para el empresariado, porque tiene la obligación jurídica de evaluar y gestionar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo y además, la comprensión de que adoptar medidas voluntarias adicionales para fomentar el bienestar mental (la gestión del estrés y los riesgos psicosociales exige la aplicación de medidas organizativas), va a significar más éxito en la gestión de su empresa y en el mantenimiento de la salud, reduciendo bajas y mejorando la motivación entre su plantilla, aumentando su productividad.

Para el equipo profesional, pues se trata de tomar consciencia de que el estrés relacionado con el trabajo no sólo es un problema de la organización, pues son quienes mejor comprenden los problemas que pueden producirse en su lugar de trabajo. Poniendo en común dicho conocimiento con la dirección, pueden ayudar a dar forma a la planificación y aplicación de soluciones.

La participación conjunta del colectivo profesional y la dirección es importante a la hora de gestionar con éxito el estrés, pues al consultar a todas las partes, se crea un clima de confianza e involucración, que puede traducirse en el desarrollo de medidas preventivas y que sean adoptadas de forma adecuada.



4

Estrés

4.1

¿Qué es el estrés y por qué se origina?

La OMS lo define simplemente como *“esa tensión o inquietud que experimentamos al lidiar con algo difícil”*.

A principios del siglo XX, se interpretaba como una respuesta física y emocional ante exigencias externas (Selye, 1936), pero hoy en día, su definición ha progresado, y se entiende que:

“El estrés es un desequilibrio que pone en juego nuestro bienestar (Lu et al., 2021)”.

En definitiva, podemos interpretar el estrés como una reacción natural del organismo frente a circunstancias que requieren una modificación o adaptación. Podríamos afirmar que es nuestra alerta interna natural, que se pone en marcha cuando el cerebro identifica un riesgo potencial o una demanda superior a la normal.

¿Por qué se utilizan los términos estrés bueno y estrés malo?

Suena raro, ¿verdad? ¿Cómo va a ser bueno algo que nos hace sentir tan mal? Pues la clave está en la dosis y en el momento. Es como el fuego: controlado, te calienta y te cocina la comida; descontrolado, quema la casa.

El estrés bueno (o “eustrés”) es como un motor de emergencia.

Imagínate esta escena: tienes que dar una charla importante frente a mucha gente. Justo antes de empezar, sientes que el corazón se te acelera, estás más alerta, tus sentidos se agudizan. Esa energía nerviosa te permite concentrarte al máximo, reaccionar rápido y dar lo mejor de ti.

Eso es el eustrés. Es una reacción breve y útil que:

- Te da el empujón de energía que necesitas para un desafío.
- Te mantiene concentrado y motivado.
- Desaparece cuando el reto termina, dejándote incluso una sensación de logro.
- Es el mismo mecanismo que ayudaba a nuestros antepasados a reaccionar ante un peligro inmediato. Sin él, probablemente no entregaríamos proyectos a tiempo, no nos esforzaríamos en una entrevista de trabajo o no reaccionaríamos rápido para evitar un accidente.

El estrés malo (o “distrés”) es cuando la alarma no se apaga nunca. Cuando vives en ese estado de alerta constante, la misma reacción que era útil para algo puntual, se convierte en tu estado normal. El cuerpo y la mente no descansan, siempre en guardia.

Esto es el distrés. Ocurre cuando:

- El estrés es demasiado intenso (un problema grave que nos desborda).
- Dura demasiado tiempo (meses o años con una presión constante).
- Es completamente inútil (preocuparse por cosas que no podemos cambiar).

Aquí es cuando aparecen el agotamiento, la ansiedad, los problemas de salud y esa sensación de estar atrapados. La alarma que en un principio nos protegía, ahora no hace más que sonar sin parar, desgastándonos por dentro.

Se trata de aprender a distinguir entre el que nos impulsa y el que nos frena. El objetivo es convertir el “estrés malo” en una energía más manejable, y aprovechar el “estrés bueno” para crecer y superar retos.





El estrés por su duración puede ser agudo o crónico.

Estrés Agudo: Es una reacción inmediata y puntual a una amenaza. Los síntomas (palpitaciones, sudoración) suelen desaparecer cuando la situación estresante termina.

Estrés Crónico: Es una respuesta prolongada y constante a situaciones estresantes que se mantienen en el tiempo (un trabajo tóxico, problemas familiares continuos). **Es el más peligroso para la salud**, ya que mantiene al cuerpo en un estado de alerta constante, pudiendo derivar en problemas de salud graves como hipertensión, ansiedad generalizada, depresión, infartos o agotamiento total (síndrome de burnout).

También podemos encontrar diferencias entre los contextos en los que se produce el estrés, por ejemplo, el estrés y el que conocemos como estrés laboral. No son iguales, pero están íntimamente relacionados.

Podemos decir que:

- El **ESTRÉS**, es el concepto general y amplio. Es la respuesta de tu cuerpo a cualquier demanda o desafío.
- El **ESTRÉS LABORAL** es una subcategoría del estrés. Es la respuesta específica a los factores estresantes que se encuentran en tu trabajo.

“Todo estrés laboral es estrés, pero no todo estrés es laboral.”

El estrés laboral rara vez se queda confinado en el trabajo, tiene un potente “efecto de derrame” hacia la vida personal. Aunque también podemos ver un efecto arrastre del estrés personal al laboral.

Cuando el estrés laboral es crónico y no se gestiona, puede evolucionar hacia el síndrome de burnout o de “estar quemado”. Es un estado de agotamiento emocional, mental y físico mucho más grave, en el que aparecen tres síntomas distintivos: un cansancio extremo y pérdida de energía. El distanciamiento mental del trabajo (cinismo, despersonalización) y, por último, sentimientos de ineficacia y falta de realización personal. El burnout es la mayor evidencia, de que el estrés laboral es una entidad específica que puede conllevar consecuencias muy serias para la persona.

Ansiedad y Estrés

¿Hablamos de lo mismo?

El estrés y la ansiedad suelen ir de la mano, alimentándose el uno al otro. Para distinguirlos con claridad, piensa en esto:

El **estrés** suele tener un desencadenante claro: una entrega urgente, un malentendido en la comunicación, un imprevisto familiar. Es una respuesta a algo que ocurre ahora. Y cuando ese asunto se resuelve, lo normal es que el estrés también desaparezca. Es, en el fondo, un mecanismo de supervivencia.

La **ansiedad**, en cambio, es como una sombra. No necesita un motivo concreto para aparecer. Se alimenta del “y si...”: ¿y si no lo hago bien? ¿Y si pasa algo malo? Su foco está en el futuro, en lo que podría ocurrir, y puede persistir semanas, meses... incluso cuando en tu vida todo parece tranquilo.

La ansiedad no entiende de género. Sí, las estadísticas muestran que a las mujeres se les diagnostica el doble de trastornos de ansiedad que a los hombres. Pero eso no significa que la ansiedad sea “cosa de mujeres”.

Es un mito peligroso, porque etiqueta injustamente, como si la ansiedad fuera “parte de ser mujer” e invisibiliza a los hombres, dificultando que pidan ayuda por miedo a no cumplir con estereotipos de ser fuerte y no mostrarse débil.

La realidad es que la ansiedad nos puede afectar a todas las personas, pero a la forma en que la vivimos, y la expresamos, le influye mucho cómo nos hemos criado y lo que la sociedad espera de nosotros.

¿A qué se debe entonces esta diferencia en los diagnósticos?

Son varios los factores posibles:

- Factores biológicos: los cambios hormonales que experimentan las mujeres a lo largo de su vida (ciclo menstrual, embarazo, postparto y menopausia) pueden influir en su vulnerabilidad.
- Factores sociales: culturalmente, a las mujeres se les ha permitido, incluso incentivado, expresar sus emociones. En cambio, a muchos hombres se les ha enseñado a reprimirlas: “los hombres no lloran”. ¿El resultado? Ellas suelen verbalizar más su malestar; ellos, a veces, lo manifiestan con irritabilidad, desconexión o somatizaciones (dolores físicos sin causa aparente).
- Presión de roles: la sobrecarga mental y la multitarea, conciliar trabajo, familia, cuidados y estándares sociales, son fuentes constantes de desgaste.
- Sesgo médico: a veces, los profesionales están más predispuestos a identificar ansiedad en mujeres, mientras que en hombres pueden atribuir los síntomas al estrés laboral u otros factores.

Y hay algo más: culturalmente, pedir ayuda psicológica sigue viéndose, para muchos hombres, como un signo de debilidad. Eso retrasa la búsqueda de apoyo, empeora el bienestar y puede tener consecuencias graves. Romper ese silencio es tarea de todos.



¿Y por qué nos estresamos?

La respuesta es más personal de lo que crees.

A veces son cosas externas, de esas que se ven venir:

- Una **carga de trabajo** que no parece tener fin.
- Esas **facturas** que se acumulan y no sabemos cómo pagar.
- Un **conflicto con alguien** del equipo que no se resuelve.
- O **esa sensación de no dar abasto** con lo que llevas a cabo.

Otras veces, son cambios que nos sacan de la zona de confort:

- Quedarse **sin trabajo** de repente.
- Una **mudanza** inesperada.
- O un **bajón de salud** que lo cambia todo.

Pero ojo, porque a veces nuestro peor enemigo está dentro:

- Esa **voz interna** que no para de criticarnos.
- El **perfeccionismo** que nos hace rehacer las cosas mil veces.
- O el **miedo a fracasar** que nos paraliza antes de empezar.

Y entonces, ¿cómo reaccionamos?

Cuando nos enfrentamos a una de estas situaciones, es como si nuestro cuerpo y mente se pusieran en “modo alerta máxima”. Es algo que hacemos de forma automática, casi sin darnos cuenta:

- **El cuerpo** se acelera: el corazón late más rápido, respiramos con más intensidad.
- **La mente** se enfoca totalmente en el problema, buscando soluciones a toda velocidad.
- **Nuestros hábitos** cambian: trabajamos más horas, damos vueltas en la cama, o nos cuesta desconectar.

La buena noticia es que, al entender por qué aparece, ya estamos dando el primer paso para manejarlo mejor. Porque el estrés puede ser un compañero incómodo, pero no tiene por qué tomar el control de nuestra vida.



4.2

¿Cómo reconocer el estrés?

Los síntomas de estrés son muy variados y pueden manifestarse en diferentes niveles. Por ello, será necesario evaluarlos por separado para, posteriormente, elegir el método de gestión o tratamiento más adecuado.

Lo que notamos en el cuerpo:

El corazón y la respiración

Es como si hubieras subido corriendo cinco pisos, pero sólo estás respondiendo a una llamada de un cliente. El corazón se acelera sin motivo, a veces hasta notas que te falta el aire. Es tu cuerpo en modo alerta, aunque no haya ningún peligro real.

Tensión muscular

Esa contractura en el cuello que no se te va ni con masajes, la mandíbula apretada sin darte cuenta (incluso rechinando los dientes por la noche), la espalda que siempre está rígida... Son señales de que tu cuerpo está soportando demasiado, día tras día.

El estómago, ese gran afectado

¿Malestar después de comer? ¿Ardores que aparecen sin motivo? O al revés: perder el apetito por completo. Nuestro sistema digestivo es de los primeros en protestar cuando el estrés se instala.

La respiración que se altera

Respirar rápido y superficial, como si nunca llegara suficiente aire a los pulmones. A veces incluso sensación de ahogo. Son señales claras de que el sistema nervioso está sobrecargado.

El sistema nervioso pide ayuda

Manos sudorosas, mareos como si flotaras, un zumbido molesto en los oídos... Y el cansancio. Ese agotamiento que no se quita ni durmiendo ocho horas. El sueño se vuelve ligero, interrumpido, o directamente se esfuma.

Las defensas bajas

Cuando el estrés se prolonga, las defensas flaquean. Resfriados que no terminan de irse, alergias que se activan, herpes labial que reaparece en los peores momentos... El cuerpo nos dice que ya no puede con todo.

El estrés no es sólo físico. El **Estado Emocional** también cambia:

El estado de ánimo se resiente

Todo te molesta, respondes con sequedad, la paciencia brilla por su ausencia. O al revés: te invade una tristeza que no sabes muy bien de dónde sale. Son las emociones pidiendo espacio.

La mente atrapada

“Esto es demasiado”, “no puedo con todo”, “sólo me ocupo yo de esto”. Son pensamientos que aparecen sin invitación. La autoestima se resiente y todo se ve con un filtro gris.

Lo que notamos en nuestra mente:

La memoria flaquea

¿Te has encontrado buscando algo y has olvidado por completo qué ibas a buscar? ¿Se te escapan fechas importantes o pierdes el hilo de las conversaciones? No es que estés perdiendo memoria, es que el estrés está ocupando demasiado espacio mental.

La concentración se esfuma

Lees el mismo párrafo tres veces y aun así no tienes nada. Te cuesta enfocarte en una sola tarea, saltas de una cosa a otra sin terminar nada. O peor aún: te quedas en blanco frente a la pantalla, como si la mente decidiera tomarse un descanso sin avisar.

El pensamiento se acelera

Es esa sensación de tener mil pensamientos a la vez, dando vueltas en círculos. Como un disco rayado que repite siempre las mismas preocupaciones. Tomar decisiones se vuelve agotador —desde por dónde empezar el trabajo, hasta cómo abordar un proyecto— y todo lo planeas con pesimismo, esperando que salga mal.



Nuestros hábitos también hablan cuando el estrés llama a la puerta:

El sueño y el apetito se alteran

O duermes demasiado —como si el cuerpo pidiera a gritos descansar— o pasas las noches en vela. Con la comida pasa igual: o se te cierra el estómago o buscas consuelo en snacks y dulces, casi sin darte cuenta.

Nos encerramos y aislamos

Dejas de quedar con amigos, no tomas café con gente de tu equipo, cancelas planes, evitas llamadas. Hasta la ducha diaria puede parecer un esfuerzo titánico. Y sin querer, descuidamos nuestra imagen personal y las tareas cotidianas.

Buscamos escapes dañinos

Un vaso de vino de más, otro cigarrillo, pasar horas desplazándote sin sentido por redes sociales... Son intentos desesperados del cuerpo por calmar esa ansiedad que no entiende.

La productividad se hunde

Pospones tareas importantes, miras el reloj cada cinco minutos, sientes que trabajas el doble para rendir la mitad. Y en las conversaciones, te sorprendes respondiendo con sequedad o impaciencia, aunque no sea tu intención.

***Este esquema es una guía informativa. Si reconoces estos síntomas de estrés en ti y están afectando de forma significativa a tu vida, es fundamental que consultes con un profesional de la salud (un especialista en atención primaria, o profesionales de la Psicología o la Psiquiatría), para recibir un diagnóstico y tratamientos adecuados.*

Curiosidades:

¡El estrés puede afectar a tu sentido del gusto!

Ya que puede hacer que tus papilas gustativas se inflamen y te den antojos de alimentos salados, dulces y grasos, lo que explica por qué buscamos “comida reconfortante” cuando estamos estresados. (Nadie se da un atracón a manzanas).

A nivel hormonal, las mujeres y los hombres lo manejamos de forma distinta

*Los hombres suelen tener una respuesta de “lucha o huida” clásica (testosterona y cortisol), pero las mujeres tienden a liberar más **oxitocina**, la “hormona del abrazo”, que las impulsa a buscar apoyo social (“negociar o hacerse amigos”).*

¡Nos puede causar fiebre!

*Es lo que se conoce como “**fiebre psicógena**”. Una persona puede desarrollar una temperatura corporal elevada (hasta 40°C) debido al estrés psicológico intenso, sin que exista una infección que lo cause.*

El estrés nos puede hacer parecer mayores

*Cuando el estrés se vuelve crónico, acelera el acortamiento de los **telómeros** (los “capuchones” protectores de los cromosomas), un marcador clave del envejecimiento celular.*

4.3

Factores de riesgo. ¿Cómo se pueden prevenir?

El estrés no llega porque sí. Suele aparecer cuando nos enfrentamos a situaciones que tienen algo en común.

Podemos agrupar esas “señales de alarma” en cinco tipos:

1.

Quando todo cambia de forma rápida e inesperada

Imagina que de la noche a la mañana te suman nuevas responsabilidades, te hacen utilizar nuevas herramientas o incluso se va o fallece una persona del equipo. Cualquier novedad inesperada, por pequeña que sea, puede activar nuestras alertas.

2.

Quando sentimos que no somos capaces de tomar una decisión

¿Alguna vez has tenido que tomar una decisión importante sin tener todos los datos? Es como intentar armar un rompecabezas sin ver la imagen completa. La incertidumbre nos genera mucha inquietud.

3.

Quando todo es confuso

A veces el problema no es la falta de información, sino el exceso. Notificaciones que no paran, instrucciones contradictorias, diez tareas a la vez... Es normal sentir la sobrecarga.

4.

Quando dudamos de nuestras capacidades

Todas las personas hemos pasado por enfrentarnos a un reto nuevo y pensar “¿y si no soy capaz?”. Sentir que nos faltan recursos o habilidades para manejar lo que sea que esté pasando.

5.

Quando el cuerpo no acompaña

Un resfriado que no se va, dormir mal varias noches seguidas... Nuestro estado físico influye muchísimo en cómo manejamos los desafíos del día a día.

¿Te suenan algunas de estas situaciones? Es completamente normal. Lo importante es reconocerlas para poder actuar a tiempo.

Además de estas a señales de alarma, lo que más nos suele afectar:

El trabajo en sí mismo

- Cuando el espacio físico es incómodo.
- Cuando el ritmo es agotador (esas semanas que no terminan nunca).
- Cuando hay que tomar decisiones importantes con el tiempo encima.
- El papel que nos toca desempeñar: cuando sentimos que no tenemos claro qué se espera o peor aún: nos piden cosas contradictorias. Los cambios constantes en la organización, la responsabilidad sobre otras personas... todo eso genera una mochila invisible que cargamos cada día.

Las relaciones con el equipo

Esto duele especialmente cuando falta confianza, cuando sientes que no puedes contar con las demás personas o que no hay interés real en resolver los problemas. Un tratamiento injusto puede minar la energía más rápido que cualquier exceso de trabajo.

La proyección profesional

La incertidumbre sobre el futuro, la sensación de estancamiento, o ver que los ascensos no siguen criterios claros... son preocupaciones que nos acompañan durante años. Y afecta por igual a quien empieza y a quien lleva media vida en la empresa.

Cómo funciona la empresa

Cuando sentimos que nuestra opinión no cuenta, cuando las decisiones vienen siempre de arriba sin explicación, cuando los estilos de dirección ahogan la autonomía... es normal que aparezca la frustración.

Lo que llevamos de casa al trabajo

Los problemas familiares, una crisis personal, las dificultades económicas... son mochilas que traemos puestas al llegar por la mañana. Por mucho que intentemos separar, la vida personal se filtra en la oficina.

Esos pequeños granitos de arena diarios

El café que se derrama, el atasco matutino, el ordenador que se bloquea, el documento que desaparece... Parecen tonterías, pero son justo lo que puede hacer saltar la chispa cuando ya veníamos al límite.

4.4

¿Por qué es necesario gestionar el estrés de la mujer trabajadora?

Las mujeres suelen verse más afectadas por el estrés debido a la doble carga de trabajo, discriminación, falta de apoyo y dificultades para conciliar la vida laboral y familiar

Sabemos que este no es un tema sencillo, ni tiene soluciones mágicas. Pero reconocerlo es el primer paso. Porque cuando una mujer dice "estoy agotada", detrás de esa frase no hay solo un día duro de trabajo. Hay una carga acumulada, a menudo invisible, que merece ser escuchada y atendida.

Esta guía quiere ser un espacio donde esas realidades se nombren, para que podamos construir entornos más equitativos y, sobre todo, más humanos.

Si hablamos de estrés en el trabajo, hay algo que no podemos pasar por alto: para muchas mujeres, la carga no solo viene de la empresa. Es como si llevaran dos trabajos a la vez, el profesional y el de cuidar de todo en casa, y eso, lógicamente, termina pasando factura.

No es solo una sensación. Los estudios lo confirman: las mujeres enfrentan factores de estrés comunes, pero también otros que son específicos de género y de los roles que todavía se espera que la mujer cumpla.

¿Qué es lo que más les afecta?

La doble (y a veces triple) jornada

Llegar a casa después de un día completo y encontrar que ahí empieza otro turno, la comida, las hijas e hijos, la ropa, los deberes...etc., esa sobrecarga constante, sin pausa, es una de las principales fuentes de agotamiento.

Falta de apoyo y reconocimiento

Que el esfuerzo pase desapercibido, que las propias ideas sean ignoradas en reuniones, o sentir que no puedes contar con tu equipo o con la dirección, estas cosas duelen, y mucho. Y afecta directamente a la salud mental.

Desigualdad que sigue ahí

La brecha salarial, el acoso sutil o explícito, menos oportunidades para ascender, sabemos que son realidades que muchas mujeres enfrentan a diario, y que generan un desgaste adicional. No es solo estrés, son diferencias reales.

El eterno equilibrio entre trabajo y familia

Ese conflicto constante entre lo laboral y lo personal es una losa silenciosa, pensar por ejemplo que la jornada o el trabajo se alarga y que no vamos a llegar a recoger a las criaturas.

Ambientes que no ayudan

Desde comentarios inapropiados hasta un clima de desconfianza o competencia agresiva. Un entorno hostil nos desgasta, nos hace estar en guardia y, en muchos casos, nos obliga a callar.

Falta de autonomía

Cuando no se puede organizar el propio tiempo, cuando no se nos consulta sobre las propias tareas, cuando existe la sensación de descontrol sobre el trabajo, la impotencia se acumula y el estrés se dispara.



4.5

Estrategias para gestionar el estrés

Gestionar el estrés no es tan fácil como a veces nos hacen pensar. No es cuestión de “respira y ya está”. Requiere algo que solemos tener en déficit: tiempo, práctica y un poquito de conciencia. Y justo eso es lo que muchas personas sienten que no tienen.

Por eso no nos vamos a castigar: no es que seamos incapaces, es que a veces hace falta un cambio de mentalidad y, en ocasiones, pedir ayuda profesional. Una psicóloga, un psicólogo, alguien que nos enseñe herramientas y nos acompañe.

Después de años estudiando cómo enfrentamos las dificultades, sabemos algo importante: las personas tenemos una capacidad increíble para adaptarnos y salir fortalecidas de los retos.

En el trabajo, esto significa que podemos crear entornos donde:

- Se valoren y potencien las fortalezas de cada persona
- Se fomente la capacidad de adaptación
- Se construya una sensación real de competencia y confianza

Se trata de crear un equilibrio sostenible entre lo que el trabajo nos pide y lo que nosotros podemos dar, sin quemarnos en el intento.

Estas son algunas estrategias que han demostrado ayudar:

Tomar las riendas

Cuando sentimos que todo se escapa de las manos, usar pequeños gestos como hacer una lista de tareas, priorizar o desglosar un problema grande en partes más manejables, pueden devolver una sensación de control.

Compromiso activo (o cómo dejar de evitar y procrastinar)

Enfrentar los problemas, en lugar de posponerlos, suele dar más miedo al principio, pero más alivio después. Hablar claro, buscar soluciones y recordarse que has superado cosas difíciles antes nos fortalece y ayuda a avanzar.

No cargar con todo

Compartir lo que nos preocupa con alguien de confianza (un compañero, una amiga, tu pareja), puede aligerar el peso. A veces, solo con verbalizar un problema, ya lo vemos con otra perspectiva. El apoyo emocional es como un paraguas en un día de lluvia, no hace que deje de llover, pero ayuda a no mojarse tanto.

Pausas que reparan

La meditación, la respiración consciente o simplemente tomarte dos minutos para cerrar los ojos y sentir tu cuerpo, son como resetear el ordenador cuando se ha bloqueado. No hacen falta horas: con 5 minutos de respiración pausada (inhalar en 4 tiempos, exhalar en 6) ya se nota la diferencia.

La clave está en **ir construyendo cada uno su propio kit de herramientas**. Un día puede que necesitemos sobre todo respirar; otro, quizás lo que más nos ayude sea llamar a alguien del equipo para desahogarnos.

No hace falta practicarlo a la perfección. Se trata de tener alternativas para esos momentos en que sentimos que el agua nos llega al cuello. Porque el estrés puede que no desaparezca, pero sí podemos aprender a nadar mejor.

A veces no conseguimos gestionar el estrés, aun sabiendo que nos está haciendo mal:

- Por ejemplo, está esa voz interna de **“yo puedo con todo”**. Es la negación disfrazada de fuerza. Nos repetimos: “esto no es para tanto, es solo una mala racha”. Y mientras tanto, el cuerpo va acumulando tensión. Hasta que un día llegan el insomnio, la irritabilidad o las contracturas entre otras molestias.
 - También ocurre que no nos escuchamos. Sí, tenemos una gran **falta de autoconciencia**. El cuerpo manda señales, ese dolor de espalda, esa impaciencia con quien más quieres, pero las ignoramos porque ni siquiera tenemos claro qué nos estresa: ¿el trabajo? ¿las expectativas? o ¿todo junto?
 - Y el famoso **“a mí no me va a pasar”**. El sesgo de invulnerabilidad. Creer que podemos con todo, pero el estrés crónico nos termina pasando factura: agotamiento, ansiedad, incluso problemas de salud. No es cuestión de fortaleza, es biología. Se suma al **miedo a parecer vulnerable**. En muchos entornos laborales, admitir estrés se ve como debilidad. En culturas donde se glorifica “estar siempre en activo y disponible”, parar, se vive como un fracaso. Así que seguimos y seguimos, hasta que llega un momento en que no podemos más.
 - Hay ocasiones, en que el estrés es tan grande que no sabemos ni por dónde empezar. Es la famosa **parálisis por análisis**. Es como estar delante de una montaña de papeles: quieres ordenarlos, pero no sabes ni por cuál empezar. Y el estrés, nos bloquea.
- Pero también hay factores externos. Vivimos en una **cultura de productividad tóxica**: cuanto más ocupada, más valiosa parece la persona. En ese contexto, cuidarse se percibe como perder el tiempo.
- La sensación de **“no tengo tiempo”**, ya sea real o imaginaria, el efecto es el mismo: la agenda está tan llena que parece imposible rescatar quince minutos para respirar, moverse o practicar relajación.
- El estrés, además, se ha **normalizado**. Si todo el mundo alrededor está igual de agotado, compañeras, familia, amistades, acaba pareciendo inevitable, casi natural.
- Por último, no podemos dejar de mencionar, la **falta de educación emocional**. Nadie nos enseñó a poner nombre a lo que sentimos ni a gestionarlo. Llegamos a la vida adulta sin autoconocimiento ni autocontrol emocional.
- Así que no, no es que estemos “haciendo algo mal”. Es que hay barreras invisibles, dentro y fuera. Romperlas no es instantáneo, pero sí posible. Se empieza con pequeños gestos, con darse permiso para parar y aprender paso a paso y poco a poco, a cuidarse con más humanidad.





Lo que hacemos y no ayuda ni funciona:

A menudo recurrimos a “soluciones” que nos alivian en el momento, pero que a la larga hacen que todo sea más difícil. Vamos a hablar de esas estrategias que parecen ayudar, pero en el fondo son callejones sin salida.

Evitar y distraerse

Cuando el agobio aprieta, puede que nos refugiamos en las redes sociales, una serie o cualquier cosa que nos impida pensar. Es comprensible, ¿a quién no le pasa? El problema es que mientras nos distraemos, la causa de nuestro estrés sigue ahí, creciendo en silencio y así nos delata que el problema sigue ahí.

Buscar “ayudas” que en realidad no ayudan

Una copa de vino para relajarse, un cigarro para calmar los nervios, o picotear comida basura para sentir un consuelo rápido. Son parches momentáneos que, usados con frecuencia, se convierten en nuevos problemas. Nuestro cerebro aprende a depender de ellos, y al final tenemos el estrés original más la preocupación adicional por nuestra salud.

Dar vueltas en círculos

Quedarnos atrapados en el “y si...”, repitiendo mentalmente el problema una y otra vez sin avanzar. Es agotador. Es como si tuviéramos una alarma de incendios en casa y, en lugar de buscar el fuego, nos dedicáramos solo a escuchar el pitido. La preocupación constante no soluciona nada, solo nos desgasta.

Forzarnos hasta el límite

“Si me esfuerzo más, si trabajo más horas, si soy más perfeccionista...”, está es una de las trampas más peligrosas. Creemos que la solución es empujar más fuerte, cuando en realidad lo que necesitamos es cambiar el enfoque. Es como intentar sacar un coche del barro acelerando a fondo: solo conseguimos hundirlo más.

Aislarnos “para no molestar”

Cuando el estrés aprieta, nos puede dar por encerrarnos en nosotros mismos. “No quiero preocupar a mi equipo”, “no tengo energía para quedar con gente”. Pero el aislamiento es como apagar el motor en medio de una tormenta: nos deja sin recursos justo cuando más los necesitamos. El simple hecho de compartir cómo nos sentimos ya aligera la carga.

Comprar para sentir un subidón rápido

Esas compras pequeñas pero constantes, el “gasto hormiga” que parece insignificante pero que al final del mes suma. Nos dan una ráfaga momentánea de bienestar, seguida casi siempre de culpa. Y el estrés financiero se convierte en una preocupación más en la lista.

ALTERAR

Cambia la situación. Si puedes, elimina o modifica la fuente del estrés (ej.: tener una conversación difícil, delegar una tarea)



ADAPTARSE

Cambia tu reacción. Si no puedes alterar la situación, cambia tu perspectiva (ej.: usando la reestructuración cognitiva, el mindfulness)



ACEPTAR

Acepta lo que no puedes cambiar. A veces, la opción más sabia es aceptar la situación con amabilidad y sin juicio, enfocándote en lo que sí puedes controlar: tu respuesta.

El siguiente código QR lleva a la página de la OMS, donde podrás encontrar una serie de preguntas que complementan y amplían lo expuesto en el texto:



5

Descripción de la situación actual

Situación actual: escenarios que provocan alto nivel de estrés en la mujer

Los datos más recientes encontrados sobre el impacto del estrés laboral en las personas trabajadoras son los de la empresa de talento Randstad, con fecha de 1 de septiembre de 2024, que según su propio texto: “ha elaborado una encuesta entre más de 4.300 personas en edad de trabajar para analizar su bienestar emocional.

“Según los resultados, el 79 % de los encuestados cree que la falta de desconexión laboral impacta de forma directa en su salud y bienestar. Además, revela que el estrés relacionado con el trabajo es frecuente o constante para más de 2 de cada 10 participantes”.

El 63,6% de las mujeres encuestadas asegura sentir estrés de forma frecuente o recurrente, frente al 48,9% de los hombres. Además, un 19,8% de ellas afirma experimentarlo “frecuentemente”, una cifra notablemente superior al 13% de los varones. En el extremo opuesto, los hombres se muestran más propensos a declarar que no sienten nunca estrés (16,6 %) o que solo lo padecen rara vez (29,9 %).

Estos datos se enmarcan en una realidad ampliamente documentada por otras investigaciones, que apuntan a que las mujeres no solo sufren un mayor impacto psicológico del trabajo, sino que además arrastran una “doble jornada” que incluye las tareas domésticas y de cuidados.

*Estudios como el del Observatorio Nacional de Tecnología y Sociedad (ONTSI) confirman que **las trabajadoras españolas declaran niveles más altos de fatiga digital, estrés sostenido y dificultad para desconectar, especialmente en entornos híbridos o de teletrabajo**”.*



En la misma línea, tenemos el “Informe sobre Salud Mental y Trabajo 2024”, desarrollado por la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores (UGT), en el que se recoge:

“Más del 25 % de los trabajadores de Europa padecen un estrés laboral excesivo; el 51 % de los trabajadores de la Unión afirman que el estrés es habitual en su lugar de trabajo, y casi el 80 % de los mandos se muestran preocupados por el estrés laboral. *

Además, más de 4 de cada 10 personas trabajadoras (44 %) afirman que su estrés laboral ha aumentado como consecuencia de la pandemia. **

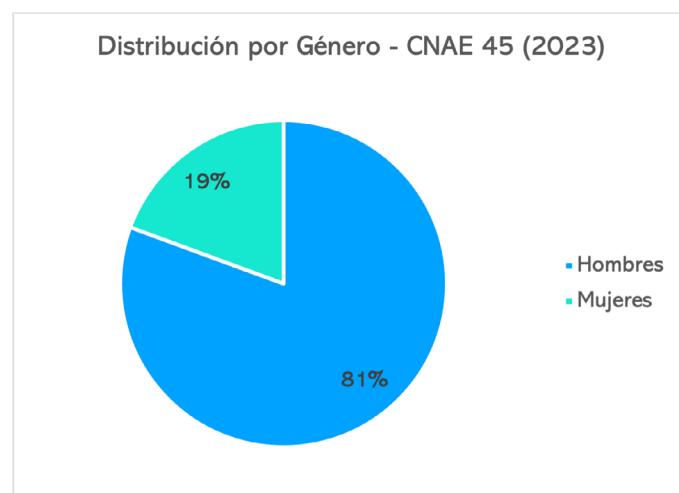
Frente a estos datos, **menos de un 30% de las empresas han adoptado protocolos de actuación para prevenirlo**, según la tercera Encuesta de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER 2019), realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo”.

Acercándonos a nuestro sector de referencia y más concretamente a las empresas del CNAE 45:

Según los datos del Instituto Nacional de Estadística (INE) en la Encuesta de Población Activa (EPA), en 2023, dentro del CNAE 45, el total de personas trabajadoras en 2023 era de unas 515.000 aproximadamente. De ellas, la distribución por géneros era:

Hombres: 415.000 (80.6%)

Mujeres: 100.000 (19.4%)

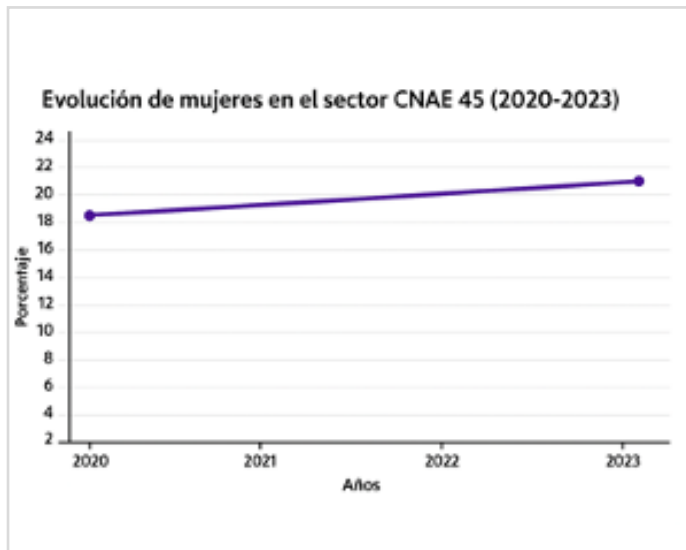


*Parlamento Europeo: Informe sobre un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo posterior a 2020 (incluida una mejor protección de los trabajadores frente a la exposición a sustancias nocivas, el estrés laboral y las lesiones por movimientos repetitivos). (2021/2165(INI)). Disponible en: INFORME sobre un nuevo marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo posterior a 2020 / A9-0023/2022 / Parlamento europeo (europa.eu)

**Encuesta de la EU-OSHA a la población trabajadora OSH Pulse – Salud y seguridad en el trabajo con posterioridad a la pandemia. Disponible en: Una nueva encuesta de la UE revela que el estrés en el lugar de trabajo está aumentando en Europa desde la COVID-19/ Safety and health at work EU-OSHA

Si desglosamos los datos del CNAE 45 y nos fijamos sólo en las actividades de reparación y mantenimiento los datos son todavía más llamativos:

- Total, personas trabajadoras: \approx 185.000
- Mujeres: \approx 25.000 (13.5%)
- Tasa de feminización: muy baja comparada con otros subsectores.



Entre 2022 y 2023, se pudo observar un crecimiento moderado de las mujeres en el sector (CNAE 45):

- 2022: 19.0% mujeres en el sector.
- 2023: 19.4% mujeres en el sector.
- Incremento anual: +0.4 puntos porcentuales.

Al realizar una comparativa sectorial, vemos que en la media nacional de todos los sectores existe aproximadamente un 46% de mujeres, mientras **en el CNAE 45, solamente existe un 19.4%** de mujeres. Es un sector de los menos feminizados estando ampliamente por debajo de la media.

“Según datos del INE 2023, el sector CNAE 45 presenta una de las tasas de feminización más bajas de la economía española, con solo el 19.4% de mujeres en el conjunto del sector, y apenas el 13.5% en actividades de reparación y mantenimiento.”

Vamos a poner el foco, en los principales datos que hemos recabado (como información complementaria a la información secundaria obtenida por muy diversas fuentes), a través de encuestas propias, tanto a mujeres trabajadoras, como a responsables de los talleres del CNAE 45, hablando de la propia percepción y gestión del estrés laboral y de las medidas implementadas para ayudar a las mujeres trabajadoras a afrontar el estrés.





Análisis de la encuesta dirigida a las mujeres trabajadoras de los talleres del CNAE 45 para su valoración acerca de la gestión del estrés laboral

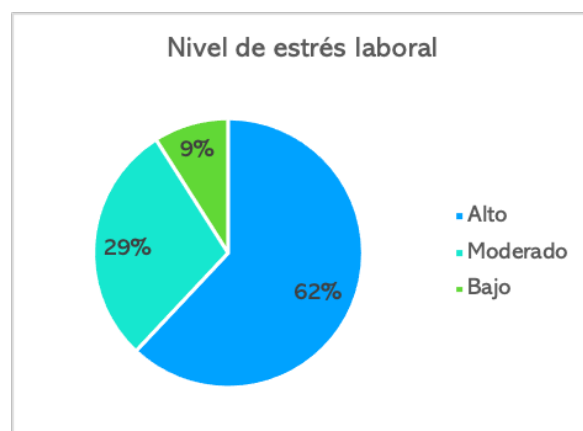
Hallazgos principales:

1. Nivel de estrés laboral

A la pregunta: ¿consideras que el nivel de estrés laboral del personal del taller es?

Las respuestas dadas por las mujeres que han contestado han sido:

- Alto: 62%
- Moderado: 29%
- Bajo: 9%

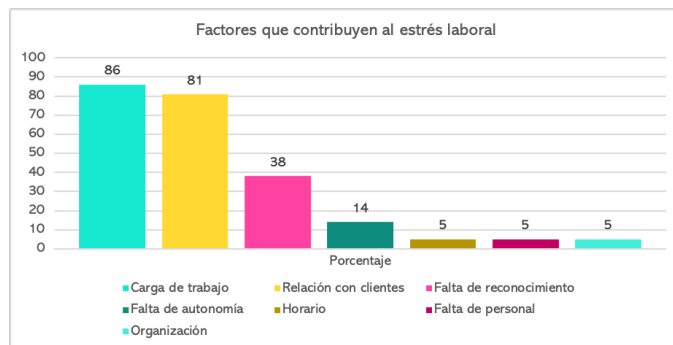


2. Factores que contribuyen al estrés

A la pregunta: ¿qué factores del taller consideras que pueden contribuir a producir más estrés?

Las respuestas dadas indican que:

- Carga de trabajo: 86%
- Relación con el cliente: 81%
- Falta de reconocimiento: 38%
- Falta de autonomía: 14%
- Horario: 5%
- Falta de personal: 5%
- Organización: 5%



Datos detallados de la gráfica:

Factor de Estrés	Análisis
Carga de trabajo:	● Crítico - Casi universal
Relación con el cliente:	● Crítico - Más de cuatro quintos
Falta de reconocimiento:	● Alto - Más de un tercio
Falta de autonomía:	● Moderado - Una sexta parte
Horario:	● Bajo - Mínimo impacto
Falta de personal:	● Bajo - Mínimo impacto
Organización:	● Bajo - Mínimo impacto

Interpretación de los resultados:

Según las respuestas obtenidas en las encuestas, a la hora de otorgar una prioridad alta para atender a los factores críticos, estos serían:

- La carga de trabajo, ya que es el problema más extendido y por las respuestas dadas, afecta prácticamente a todas las trabajadoras.
- La relación con la clientela. Lo que nos puede indicar una posible falta de herramientas para manejar situaciones difíciles.

Entre los factores significativos o de prioridad media-alta de atención serían:

- La falta de reconocimiento, que podría sugerir problemas en la cultura organizacional y en los sistemas de incentivos.
- La falta de autonomía, con una necesidad de revisión de la distribución de las tareas y recursos, así como de la delegación de las mismas.

Los demás factores (el horario, la falta de personal y la organización en sí), aparecen de forma marginal pero deberían monitorearse.

Recomendaciones Específicas que se podrían proponer por cada factor principal:

Carga de Trabajo:

- Realizar un análisis de la carga laboral por puesto.
- Implementar sistemas de priorización de tareas.
- Considerar una redistribución o contratación adicional.

Relación con los Clientes:

- Formar en el manejo de situaciones difíciles con los clientes.
- Establecer protocolos claros de atención.
- Crear sistemas de apoyo entre compañeros/as.

Falta de Reconocimiento:

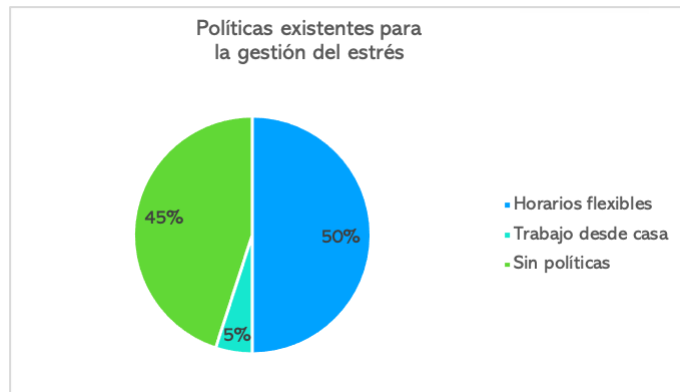
- Implementar programas de reconocimiento formal.
- Establecer sistemas de feedback regular.
- Celebrar logros y metas alcanzadas.

3. Políticas existentes para la gestión del estrés

A la pregunta ¿Qué tipo de políticas o programas existen en vuestro taller para apoyar la gestión del estrés?

Las mujeres trabajadoras aportan las siguientes respuestas:

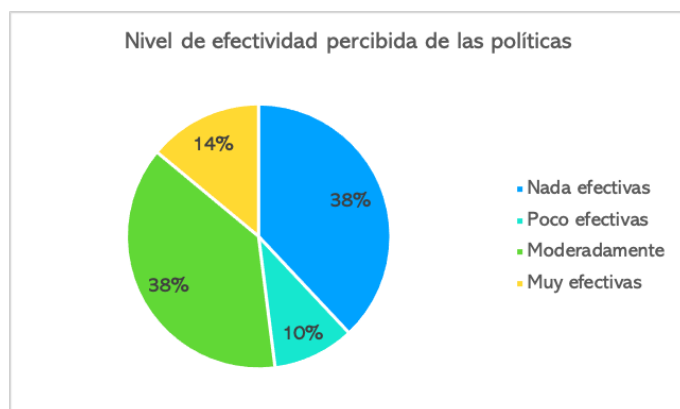
- Horarios flexibles: 50%
- Sin políticas: 45%
- Trabajo desde casa: 5%
- Otras respuestas: “No hay”, “Ninguna”, “Desconozco”.



4. Efectividad percibida de las políticas

En relación con su consideración sobre si las políticas existentes son efectivas para reducir el estrés de las mujeres trabajadoras, ellas consideran que:

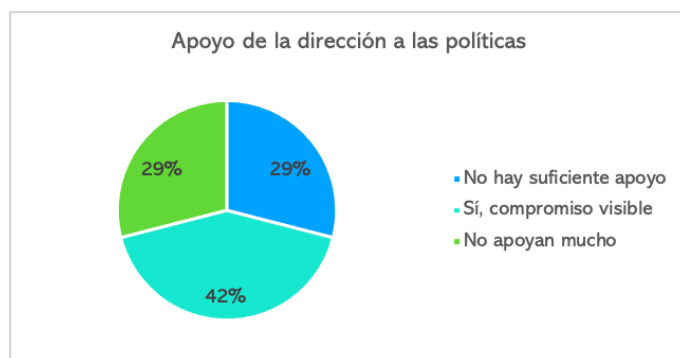
- Nada efectivas: 38%
- Moderadamente: 38%
- Muy efectivas: 14%
- Poco efectivas: 10%



5. Apoyo de la dirección

Ante la pregunta de si la dirección de su taller apoya las medidas de gestión del estrés, las respuestas dadas no son muy esperanzadoras:

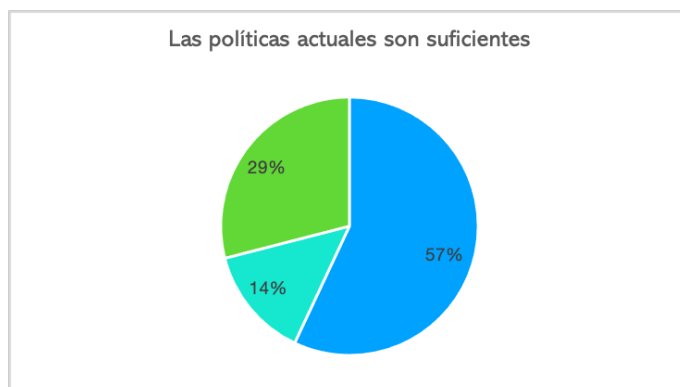
- Sí, con compromiso visible: 42%
- No hay suficiente apoyo: 29%
- No apoyan mucho: 29%



6. Las políticas actuales son insuficientes

Por último, la valoración que nos aportan las trabajadoras del sector es que las políticas implementadas son claramente insuficientes.

- No, son insuficientes: 57%
- En su mayoría, sí: 29%
- Sí, totalmente: 14%





Hallazgos clave:

Entre los problemas críticos identificados podemos mencionar:

- La ausencia de políticas, un 45% reporta no tener políticas de gestión del estrés.
- La falta de apoyo directivo, un 58% considera muy bajo o insuficiente el apoyo de la dirección.
- La ineffectividad, sólo un 14% califica las políticas como “muy efectivas”.
- La insuficiencia, un 57% considera que las políticas actuales son insuficientes.

Sugerencias de las mejoras propuestas por las mujeres participantes

1. Implementar políticas específicas de gestión del estrés.
2. Horarios flexibles y reducción de jornada.
3. Apoyo al deporte y salud mental.
4. Reconocimiento del personal sin distinción de género.
5. Actividades de team-building con premios e incentivos.
6. Contratación de personal adicional.
7. Asesoramiento profesional (profesionales de la Psicología, del Coaching).

Se hicieron además diversas observaciones sobre necesidades no cubiertas, que puede ser de importancia observar y considerar:

- Dar apoyos específicos para mujeres con hijos.
- Poner atención en ofrecer una mayor información sobre las políticas existentes de ayuda a la gestión del estrés.
- Trabajar en que los recursos sean los adecuados para la implementación.
- Que el compromiso sea apreciable, visible y constante de la dirección a estas políticas y asuntos relevantes para las mujeres trabajadoras de su plantilla.

Entre nuestras recomendaciones prioritarias estarían:

- El desarrollo de políticas formalizadas de gestión del estrés.
- Promover acciones de sensibilización y formación para los equipos directivos, en apoyo activo a estas políticas.
- Implementar programas de reconocimiento del personal.
- Establecimiento de horarios flexibles.
- Creación de canales de comunicación e información sobre políticas existentes.
- Consideraciones de un mayor enfoque en toda la empresa, con perspectiva de género, que beneficie a todo el personal.

Análisis cualitativo y cuantitativo de las respuestas recopiladas en la encuesta sobre estrés laboral realizadas a los responsables de los talleres del CNAE 45.

Este análisis está basado en respuestas de las personas responsables de los talleres sobre las políticas de gestión del estrés y la conciliación familiar.

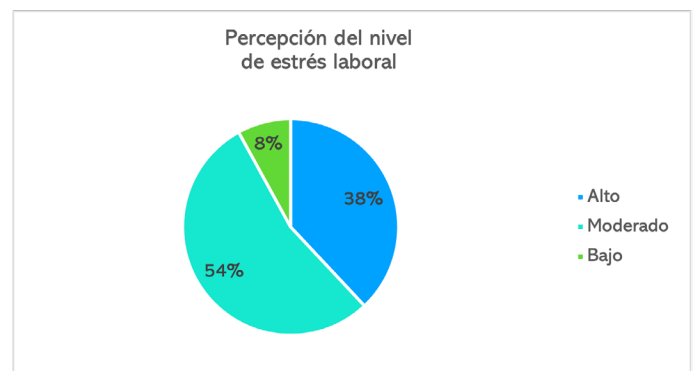
Hallazgo clave:

“El 92% de los talleres reconoce la existencia del estrés laboral, pero sólo el 8% tiene políticas formales para combatirlo. Vamos a descubrir cómo cerrar esta brecha.”

1. Percepción del nivel de estrés laboral

Al preguntar a las personas responsables de los talleres sobre la percepción de los niveles de estrés observados, las respuestas señalan que el estrés es:

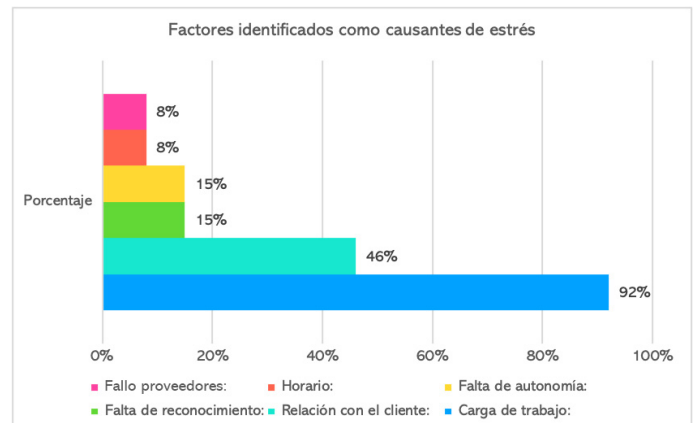
- Moderado: 54%
- Alto: 38%
- Bajo: 8%



2. Factores identificados como causantes de estrés

Entre los factores identificados como estresores por los responsables, encontramos:

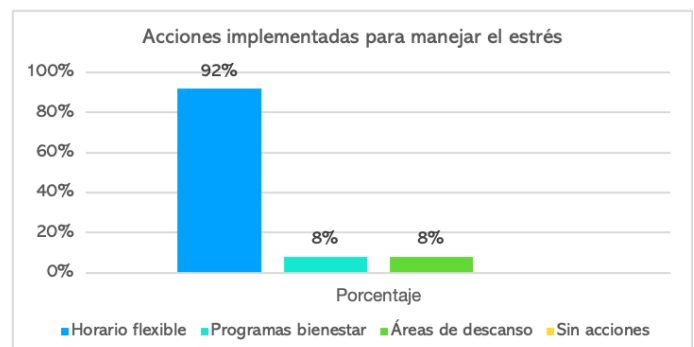
- Carga de trabajo: 92%
- Relación con el cliente: 46%
- Falta de reconocimiento: 15%
- Falta de autonomía: 15%
- Horario: 8%
- Fallo de los proveedores: 8%



3. Acciones implementadas para manejar el estrés

Ante la pregunta sobre si se han implementado acciones para ayudar a manejar el estrés, las respuestas señalan:

- Horario flexible: 92%
- Programas de bienestar: 8%
- Áreas de descanso: 8%
- Sin acciones específicas: 0%

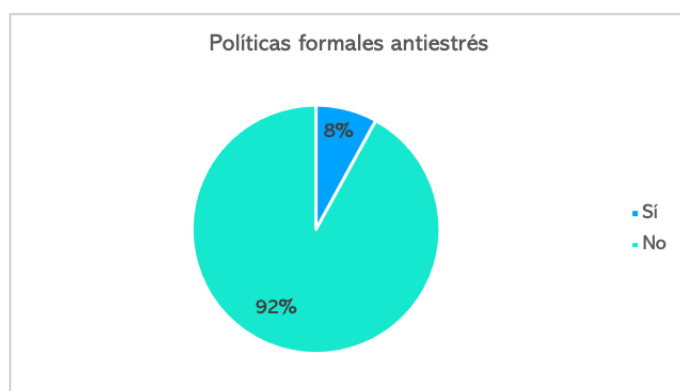




4. Existencia de políticas formales antiestrés

Ante la pregunta sobre la existencia de políticas formales para ayudar a gestionar el estrés, no se encuentra ningún taller con políticas estructuradas.

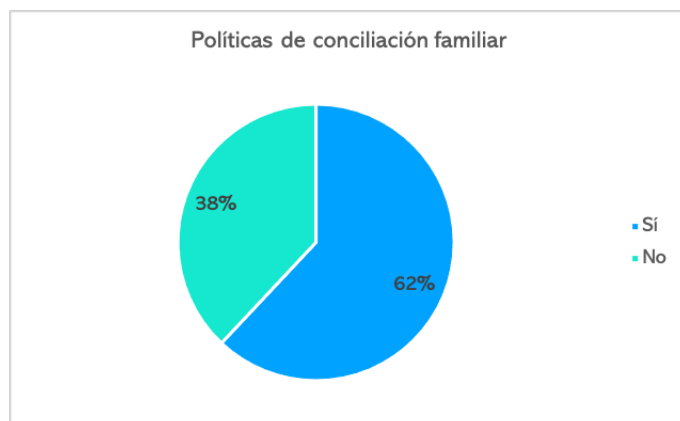
- No: 92%
- Sí: 8%



5. Políticas de conciliación familiar

En el caso de las políticas para ayudar a las mujeres trabajadoras en la conciliación familiar, las personas responsables de las empresas responden que:

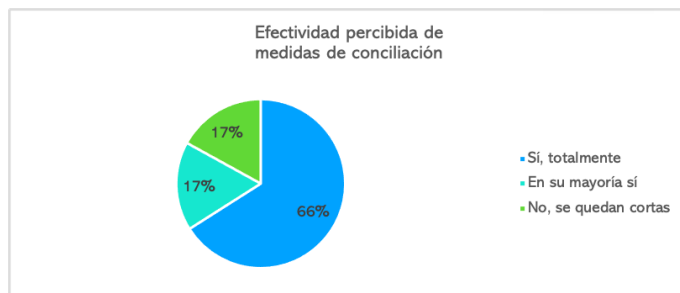
- Sí: 62%
- No: 38%



6. Efectividad percibida de medidas de conciliación

Si hablamos de la efectividad percibida de estas políticas de conciliación familiar, las respuestas varían:

- Sí, totalmente: 66%
- En su mayoría sí: 17%
- No, se quedan cortas: 17%



Como se puede ver, existe una brecha significativa entre la percepción de las trabajadoras y sus responsables en cuanto a la efectividad de las medidas implementadas.

Resumen del análisis

Perfil de las empresas

- Pymes (tamaño promedio de la plantilla): 26 personas.
- CNAE 45- Talleres de Mantenimiento y Reparación de vehículos a motor y motocicletas (CNAE 4520 y 4540).
- Cobertura: empresas del sector a nivel estatal.

Puntos débiles

Entre los problemas estructurales identificados, están la ausencia casi total de políticas formales antiestrés (92%), la carga de trabajo como factor universal de estrés (92%) y la falta de recursos como principal obstáculo (38% de menciones).

Puntos fuertes

Si nos fijamos en los aspectos más positivos detectados: la política de horario flexible como medida más implementada (92%), que la mayoría de los talleres cuentan con políticas de conciliación (62%) y que se observa una alta efectividad percibida en esas medidas de conciliación implementadas (66%).

Brechas directivas

Brecha 1. Formalización vs. Acción

- 92% sin políticas formales vs. un 83% con acciones concretas.
- Conclusión: existe una implementación práctica pero falta un marco formal.

Brecha 2. Conciliación vs. Gestión del Estrés

- 62% con políticas de conciliación vs. Un 8% con políticas antiestrés
- Conclusión: enfoque proactivo (conciliación) vs. reactivo (gestión del estrés)

Brecha 3. Percepción vs. Realidad Directiva

- 92% considera el estrés "alto" o "moderado", pero sólo un 8% tiene políticas formales.
- Conclusión: reconocimiento del problema, sin realizar ninguna acción estructurada.

Recomendaciones Estratégicas para los responsables de los talleres:

- Desarrollar políticas formales de gestión del estrés, asignar recursos específicos para su implementación y formar a las personas con mando intermedio en la detección temprana del estrés y el malestar emocional (prioridad: a corto plazo).
- Sistematizar el horario flexible como política estándar, trabajar en programas de reconocimiento del personal y crear protocolos para el manejo de la carga laboral (prioridad: a corto-medio plazo).
- Desarrollo de áreas de descanso adecuadas, crear métricas de seguimiento del estrés laboral y, por último, trabajar en programas de bienestar (prioridad: a medio plazo).

Indicador	Actual	Meta 6 meses	Meta 12 meses
Empresas con políticas formales	0%	50%	100%
Implementación de horario flexible	83%	100%	100%
Reducción de la percepción de estrés "alto"	50%	25%	10%
Programas de bienestar implementados	17%	50%	100%



6

Descripción de la situación deseada

Situación deseada en función de criterios, estrategias y recomendaciones

A continuación, se detalla una propuesta de 6 políticas formales de la gestión del estrés dirigidas a los talleres de reparación del CNAE 45.

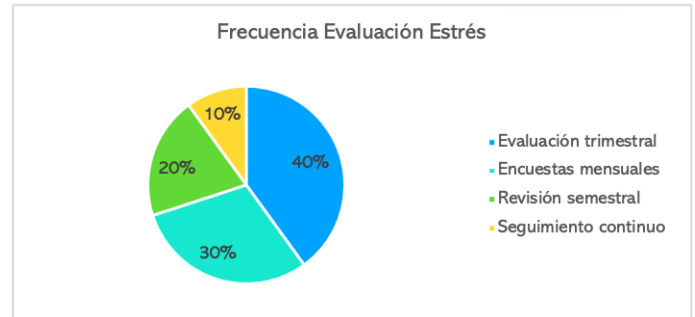
POLÍTICA 1

Sistema integral de gestión del estrés laboral

1.1. Protocolo de evaluación y monitoreo

Los componentes clave de esta fase para evaluar el estado de la empresa serían:

- Evaluaciones trimestrales anónimas del clima laboral.
- Indicadores cuantitativos: tasas de absentismo, rotación y productividad.
- Métricas cualitativas: encuestas de satisfacción y bienestar.
- Sistema de alerta temprana para detectar picos de estrés.



1.2. Estructura de la implementación

Nuestra sugerencia es separar por niveles las diferentes acciones a desarrollar y asignar un responsable para cada una de ellas, de tal forma que se pueda hacer un seguimiento de la implementación de las medidas a tomar en cada caso.

Nivel	Responsable	Funciones
Estratégico	Dirección	Aprobación de presupuesto, seguimiento de resultados.
Táctico	RRHH / Operaciones	Diseño de programas, formación de mandos.
Operativo	Mandos intermedios	Detección temprana, aplicación diarios.
Ejecución	Personas Trabajadoras	Participación, feedback continuo.





POLÍTICA 2

Programa de flexibilidad laboral estructurado

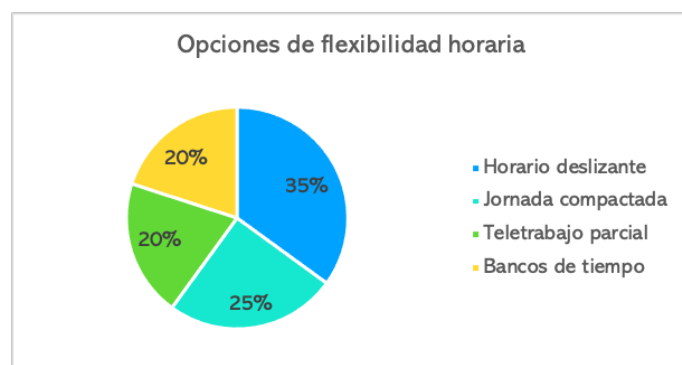
2.1. Modelos de flexibilidad horaria

Opciones que se podrían implementar:

- Horario deslizante: entrada entre 7:00-9:30h, salida correspondiente.
- Jornada compactada: 4 días semanales en periodos de baja carga.
- Teletrabajo parcial: para funciones administrativas (1-2 días/semana).
- Bancos de tiempo: acumular horas para permisos retribuidos.

2.2. Criterios de aplicación

- Criterios de elegibilidad: llevar más de 6 meses en el taller, evaluación del desempeño $\geq 7/10$. (Valoración de la calidad percibida por el cliente, resultado de las actuaciones de la persona trabajadora). RRHH debe tener unos criterios de evaluación para saber si sus empleados y empleadas están haciendo bien su trabajo.
- Proceso: Presentar una solicitud formal → Evaluación del mando → Aprobación de RRHH.
- Revisión: anual, con posibilidad de modificación según las necesidades.



POLÍTICA 3

Sistema de reconocimiento y desarrollo

3.1. Programa de incentivos y reconocimientos

Sistema de Recompensas posibles:

- Económicas: bonos por objetivos, plus por antigüedad, beneficios sociales.
- Profesionales: planes de desarrollo personalizado, formación especializada.
- Sociales: reconocimiento público, eventos team-building, premios.
- Flexibilidad: días libres adicionales, horarios preferentes.

3.2. Mecanismos de aplicación

- Evaluación 360° para reconocimiento entre iguales.
- Equipo de reconocimiento con representación paritaria de personas trabajadoras y responsables de las mismas.
- Ceremonias trimestrales de entrega de reconocimientos.



POLÍTICA 4

Programa de salud y bienestar integral

4.1. Servicios de apoyo psicológico

La estructura de soporte de esta área de acción podría tratar las siguientes líneas:

- Una línea confidencial de atención psicológica.
- Sesiones grupales mensuales de gestión del estrés.
- Talleres trimestrales: entrenamiento de técnicas como mindfulness, relajación y resiliencia.
- Sesiones de coaching individual para casos de alto estrés identificado.

4.2. Mejoras del entorno laboral

Las acciones concretas para una mejora del entorno serían:

- Acondicionar áreas de descanso adecuadas: iluminación, confort, desconexión.
- Mejora en la ergonomía de los puestos de trabajo: sillas, herramientas, espacios.
- Favorecer programas de actividad física: convenios con gimnasios, actividades grupales.
- Sensibilizar en alimentación saludable: facilitar fruta gratuita para las áreas de descanso.

POLÍTICA 5

Protocolo de conciliación familiar

5.1. Medidas específicas por perfil

Para trabajadoras con hijos:

- Flexibilidad horaria escolar: adaptación de las entradas y las salidas.
- Permisos retribuidos para las actividades escolares.
- Apoyo en emergencias familiares sin descuento salarial.
- Programa de vacaciones escolares: flexibilidad extra.

Para toda la plantilla de personas trabajadoras:

- Permisos por cuidados de familiares ampliados.
- Reducción de la jornada temporal por motivos familiares.
- Teletrabajo en momentos de emergencia: situaciones familiares críticas (en la medida de lo posible y en función del puesto).

5.2. Esquema de implementación gradual

Fase	Meses	Acciones
Diagnóstico	1-2	Análisis de necesidades, diseño personalizado.
Piloto	3-6	Implementación de grupos de prueba, ajustes.
Expansión	7-9	Extensión progresiva a toda la plantilla.
Consolidación	10-12	Evaluación, mejora continua.



POLÍTICA 6

Sistema de evaluación y mejora continua

6.1. Recomendamos realizar métricas de seguimiento

De indicadores cuantitativos, como:

- Índice de rotación voluntaria.
- Tasa de absentismo laboral.
- Resultados de las encuestas de clima laboral.
- Número de incidencias por estrés.

Y de indicadores cualitativos:

- Testimonios de las personas trabajadoras.
- Casos de éxito documentados.
- Mejoras observadas en el ambiente laboral.

6.2. Composición de un equipo de seguimiento

- La estructura de representación sería de: responsables de Dirección, de RRHH, mandos, y representantes de las trabajadoras.
- Frecuencia: reuniones mensuales el primer año, posteriormente trimestrales.
- Funciones: análisis, métricas, propuesta de mejoras, ajuste de políticas.

Plan de implementación inmediata

En los primeros 30 días:

1. Comunicación formal a toda la plantilla.
2. Primera formación a los mandos intermedios.
3. Instalación de áreas de descanso básicas.
4. Activación de una línea de apoyo psicológico.

En los primeros 90 días:

1. Implementación de un sistema de flexibilidad horaria.
2. Primera evaluación del clima laboral.
3. Diseño de programas de reconocimiento.
4. Constitución del comité de seguimiento.

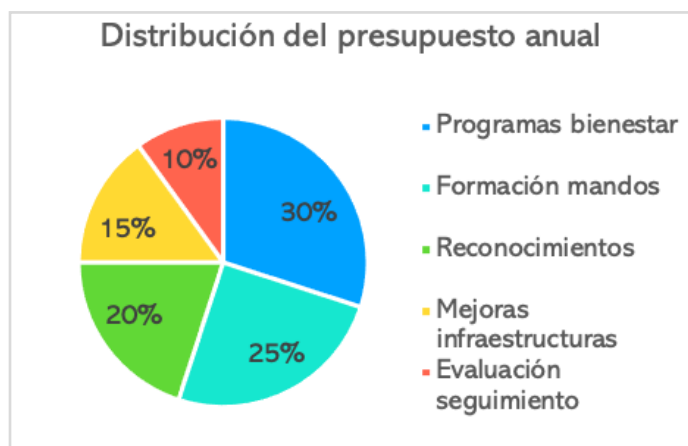
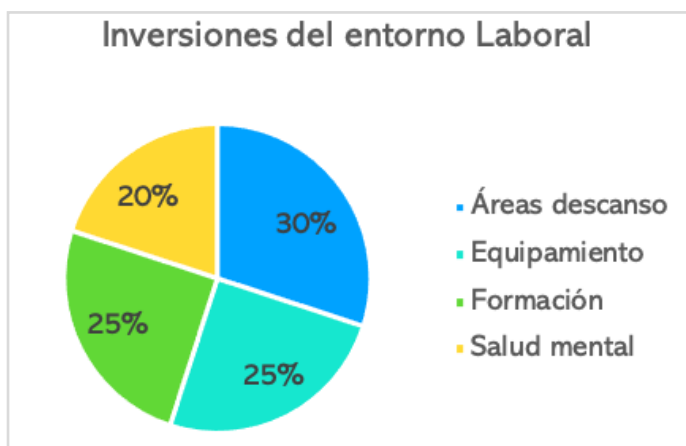
Al cumplirse el primer año:

1. Realización de una evaluación integral de los resultados.
2. Ajuste de las políticas según el feedback recibido.
3. Expansión y mayor desarrollo de los programas exitosos.
4. Comparativas con las mejores prácticas que se estén realizando en el sector.



Inversión y retorno esperado

Distribución de un presupuesto estimado para los talleres con una plantilla de menos de 50 personas trabajadoras:



Retorno de la inversión (ROI estimado):

- Reducción de un 30% en costes por absentismo.
- Aumento de un 15% en la productividad.
- Disminución de un 40% en la rotación voluntaria.
- Mejora de un 25% en el clima laboral.

Conclusión: la implementación de estas políticas formales representa una inversión estratégica que se autofinancia mediante la reducción de costes por rotación y absentismo, mientras construye una ventaja competitiva sostenible a través de un capital humano comprometido y saludable. “La solución no está en grandes inversiones, sino en sistematizar lo que ya funciona: el horario flexible, implementado por el 92% de los talleres, es un buen punto de partida”.

Metodología utilizada: análisis cualitativo y cuantitativo de las respuestas de las personas responsables de los talleres del CNAE 45.



7

Efectos del estrés en las mujeres trabajadoras: prevención e intervención

7.1

Fases tempranas: detección y prevención del estrés

Vamos a imaginar un día cualquiera en un taller de reparación de vehículos y motocicletas (ese mundo dinámico que conocemos como CNAE 45). El teléfono no para, un cliente exige una explicación por una demora, el olor a gasolina y aceite se mezcla en el ambiente con los ruidos que produce el propio trabajo. La presión por cumplir con los tiempos de reparación es palpable.

En este entorno, tradicionalmente masculino, cada vez más mujeres profesionales se abren paso con habilidad, talento y determinación, pero también enfrentando unos desafíos únicos que pueden activar sus mecanismos del estrés de forma silenciosa.

La naturaleza de cada puesto de trabajo va a exigir una mayor o menor cantidad de recursos a las personas trabajadoras, independientemente de sus diferencias individuales. Unos trabajos exigen prontitud e inmediatez; otros demandan precisión, exactitud; otros, esfuerzo físico; los hay que exigen esfuerzo mental; otros, alto grado de responsabilidad, y por supuesto, hay trabajos que son más estresantes que otros.

Para el bienestar de estas profesionales y para la salud del propio taller, la detección temprana de este estrés es una necesidad estratégica. ¿Cómo podemos reconocer esas primeras señales, antes de que se traduzcan en un agotamiento severo o alguna otra patología?

Detección: identificar las primeras alarmas

Sabemos que el estrés no llega de un día para otro; comienza enviando avisos sutiles. En el contexto de un taller, algunas señales específicas a las que debemos prestar atención son:

1. Irritabilidad

Un cerebro bajo presión, reduce su capacidad para controlar impulsos y regular emociones, lo que lleva a reaccionar de manera exagerada ante pequeños problemas.

Por ejemplo, una mujer con un puesto de mecánica empieza a mostrar frustración durante diferentes reparaciones o trabajos. Son señales de que la habilidad para mantener la calma se está agotando.

2. Dificultad para “desconectar”

Hay diferencias en las formas de sentir que no desconectamos: se notan cambios en la rutina de descanso y sueño, pensamientos recurrentes sobre el trabajo y lo que vendrá mientras estamos en días de descanso o la sensación de culpa por no adelantar trabajo desde casa (si es posible).

Esto deriva en que, por ejemplo, al finalizar la jornada, una profesional podría seguir pensando sobre un presupuesto que no cuadra, el vehículo que no llegó a tiempo para la entrega, etc. La mente parece querer seguir en “el taller” fuera del horario laboral.

3. Dolores tensionales recurrentes

El cuerpo a veces comienza a hablar por donde la mente no puede y es fácil encontrarnos que, en épocas de estrés, pueden aparecer calambres, contracturas musculares, rigidez o pesadez en los músculos de cuello, hombros y espalda.

En el caso de las trabajadoras del CNAE 4520 y 4540, estar largas horas de pie en el Taller, podrían dar lugar a calambres y dolor de espalda o nos podríamos encontrar tensión en el cuello por mantener posturas forzadas en la reparación de vehículos o la aparición de cefaleas al final de la jornada.

4. Disminución de la atención y los reflejos

El estrés sobrecarga al cerebro, de este modo afecta en la concentración, la memoria y la toma de decisiones, alterando el funcionamiento normal del sistema nervioso.

En un sector donde se manejan herramientas y maquinaria, ser consciente de un aumento en pequeños despistes o de ralentización en los reflejos, debe convertirse en una alarma crítica, pues puede haber mujeres que realicen diagnósticos complejos en un motor o que conduzcan vehículos de prueba, situaciones ambas en las que un error, puede tener consecuencias graves.





Prevención: construyendo un entorno resiliente

La buena noticia es que estas fases tempranas de estrés, se pueden gestionar con estrategias prácticas y efectivas.

La primera parte de la construcción de un entorno resiliente será involucrar a todas las personas y grupos de la organización, pues desde una perspectiva de corresponsabilidad, toda la organización es, en cierta medida, responsable del buen desarrollo del plan de mejora que tendrá que comenzar dando los siguientes pasos:

- Una valoración de su situación de partida, de sus necesidades e intereses particulares.
- Una definición de sus objetivos de mejora.
- Una planificación de las acciones a desarrollar para alcanzar esos objetivos.
- Una previsión de los indicadores que permitan medir los resultados obtenidos.

Todas las personas somos vulnerables, pero existen ciertos factores, que pueden determinar que profesionales se enfrentan a un riesgo mayor:

- Aumento del absentismo y salidas de personal.
- Incremento de accidentes.
- Problemas psicológicos.
- Problemas de salud.
- Deterioro del medio ambiente y clima de trabajo.
- Deterioro de la productividad o de la calidad del trabajo realizado.
- Quejas de las personas trabajadoras.

Para el taller de reparación: creación de una cultura, no sólo palabras.

Formación específica en gestión de la presión

No se trata de un curso genérico. Hablamos de formar en técnicas para manejar las objeciones de los clientes, gestionar la incertidumbre de la logística de repuestos u organizar las tareas en un taller con múltiples vehículos en simultáneo.

Reconocimiento claro y equitativo

En los entornos laborales, como el de un taller, es vital asegurar que los sistemas de incentivos sean justos y transparentes, y que se reconozca el trabajo técnico (reparaciones, diagnóstico...).

Espacios de descanso reales

Un espacio limpio, tranquilo y alejado del ruido del taller, donde las personas trabajadoras puedan hacer una pausa de verdad, es una inversión en productividad y bienestar.

Mentoring y referentes

Fomentar que las mujeres con más experiencia en el sector actúen como mentoras de las que se incorporan. Esto ayuda a normalizar su presencia y a crear redes de apoyo para navegar los desafíos específicos del sector.

7.2

Intervención del estrés: diseño de programas de bienestar emocional que pueda promover la empresa y que pueda aplicar de manera individual la trabajadora

El desarrollo de un Plan de Promoción del Bienestar Emocional en los contextos laborales permitirá:

- Fomentar la cultura de empresa, la participación, la equidad y la justicia y, por otra parte, disminuir la discriminación en el trabajo.
- Crear entornos de trabajo positivos y estimulantes, dónde la organización apoya a sus profesionales.
- Reducir las fuentes de estrés y mejorar el desarrollo de la resiliencia, mediante estrategias de afrontamiento.

La Organización Mundial de la Salud (OMS**) describe el bienestar emocional como un **“estado de ánimo en el que la persona se da cuenta de sus propias aptitudes, puede afrontar las presiones normales de la vida, trabajar productivamente y contribuir a la comunidad”**.

** Organización Mundial de la Salud. Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo: resumen ejecutivo.

La OMS también subraya los beneficios de un contexto laboral que apoya la buena salud mental y proporciona, entre otras muchas ventajas:

- Un medio de vida.
- Un sentido de confianza, propósito y logro.
- Una oportunidad para las relaciones positivas y la inclusión en una comunidad.
- Una base para establecer rutinas estructuradas.
- Un facilitador de la recuperación para las personas con problemas de salud mental, al asociarse a una mejor autoestima y funcionamiento social.

El bienestar laboral no es un concepto unitario sino más bien es un ecosistema complejo y dinámico, con varias dimensiones, que determinan si nuestro trabajo nos agota o nos nutre. Entender los distintos tipos de bienestar es el primer paso para diagnosticar qué falla en nuestro entorno y, lo más importante, empezar a dar los pasos para fortalecerlo.

Estos son sus cinco pilares fundamentales:

1. Bienestar Psicológico: la base de la salud mental

Es cómo nos sentimos y pensamos sobre nuestro trabajo. Se trata de tener una actitud predominantemente positiva y resiliente. Incluye la sensación de tener un propósito, de percibir equilibrio entre la vida personal y laboral, del aumento de la autoestima profesional y la capacidad para manejar el estrés y la adversidad sin colapsar.

Ejemplo de carencia: una profesional, altamente cualificada, en chapa y pintura, que siente que su trabajo carece de sentido y visibilidad, y duda constantemente de su talento tras cualquier crítica y que lleva su frustración a casa, incapaz de “desconectar”.

2. Bienestar Social: la calidad de nuestras conexiones

El bienestar social se refiere a la calidad de nuestras relaciones en el entorno laboral. podemos llegar a pasar más horas con nuestros compañeros/as que con la pareja, familia o nuestras amistades.

Es la sensación de contar con un apoyo real por parte del equipo, de tener confianza para ser uno mismo y de disfrutar de un trato respetuoso y de compañerismo. Es la raíz del sentimiento de pertenencia.

Ejemplo de carencia una trabajadora, cuyas tareas principales son de atención telefónica al cliente y que se siente aislada, sin conexión con sus compañeras/os, y por eso termina siendo excluida de las conversaciones informales y no se atreve a pedir ayuda por miedo al qué dirán.

3. Bienestar Cognitivo: la salud de nuestros procesos mentales

Se refiere a la capacidad de mantener nuestra mente activa, enfocada y desafiada de forma positiva en el trabajo. Es un factor decisivo pues incluye la posibilidad de aprender cosas nuevas, de resolver problemas complejos, de mantener la concentración y de sentir estimulación mental, no sobrecarga.

Ejemplo de carencia: una mecánica altamente cualificada a la que se le asignan continuamente tareas repetitivas y que empieza a sentir que su cerebro se “está oxidando”. O, en el otro sentido, una jefa de taller sometida a un trabajo multitarea que padece de “sobrecarga mental” y siente que no puede pensar con claridad.

4. Bienestar Físico Ambiental: la influencia del espacio que ocupamos

Nuestro entorno físico impacta de forma directa en nuestras emociones. Aborda factores como la seguridad y comodidad del espacio de trabajo, la calidad del aire, la luz, los niveles de ruido y la temperatura, entre otros.

Ejemplo de carencia: una profesional que desarrolla tareas administrativas en el taller y sufre dolores de espalda frecuentes por una silla inadecuada, o una técnica de taller que no puede concentrarse para dar directrices, por los ruidos constantes del taller.

5. Bienestar Económico-Laboral: la tranquilidad de la estabilidad

Es sentir que nuestra situación laboral y económica es estable y justa. Guarda relación con que nuestro sueldo se percibe como justo, si existe seguridad a la hora de mantener el empleo, y si sentimos que hay oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional.

Ejemplo de carencia: una profesional que tiene un puesto de mando intermedio y no recibe feedback sobre su desempeño, por lo que duda sobre si su trabajo es valorado o si su puesto puede peligrar en algún momento.





Trabajar en el bienestar emocional de una plantilla, no tiene por qué ser caro ni complejo. De hecho, suele funcionar mejor cuando es sencillo y está adaptado al ritmo real del equipo.

Las iniciativas más útiles comparten tres ideas clave:

1. Dar espacio a lo que pasa

No se trata de convertir el taller de reparación en una consulta, pero sí generar momentos breves para revisar cargas de trabajo, detectar picos de presión y ajustar prioridades.

A veces, diez minutos a la semana evitan semanas enteras de presión. Se puede comenzar con un pequeño espacio para el diálogo con cada una de las personas del equipo acerca de cuestiones sencillas, como:

1. Qué tal se encuentra en el trabajo.
2. Cómo ve el equipo, qué tal ve el clima y las relaciones actuales.
3. Cómo lleva la carga de trabajo, el tiempo y los recursos para sacarlo adelante.
4. Si necesita algo o se puede ayudar de algún modo a estar mejor.

2. Formar en habilidades básicas de gestión emocional

Pequeños talleres sobre regulación del estrés, comunicación clara o establecimiento de límites funcionan muy bien en equipos donde cada persona tiene que gestionar varias tareas a la vez.

3. Cuidar lo que influye sin que nos demos cuenta

La claridad en las funciones, los tiempos de descanso, la manera en que se dan las instrucciones o la anticipación de los cambios internos son factores que reducen estrés sin necesidad de invertir dinero.

Cuando la empresa aporta estructura y la persona aporta hábitos, el estrés se vuelve manejable. No desaparece —trabajar seguirá siendo trabajar—, pero deja de convertirse en una amenaza constante. Los programas de bienestar emocional bien diseñados en las pymes no sustituyen la responsabilidad individual, ni al revés: se complementan.

El estrés laboral no se manifiesta igual en todos los sectores. Quien trabaja en una oficina puede vivir presión por exceso de reuniones, pero quien trabaja en un taller de vehículos o motocicletas convive con otro tipo de tensión: tiempos de entrega ajustados, ruidos constantes, clientes impacientes por tener el vehículo listo, variabilidad en la carga física, interrupciones continuas y una sensación de “si me retraso yo, se retrasa todo”. A esto se suma que muchas pymes del sector funcionan con plantillas pequeñas donde cualquier ausencia se nota.

Diseñar un programa de bienestar emocional adaptado a los talleres de reparación requiere entender este contexto: profesiones técnicas, ritmos irregulares, atención al cliente y un componente físico que influye directamente en el cansancio emocional.

El objetivo no es crear un “programa ideal” sino uno **realista**, que **encaje en el día a día**, funcione con **pocos recursos** y sea útil tanto para el taller como para cada persona trabajadora. Las pequeñas y medianas empresas tienen la ventaja de la agilidad y la cercanía. No se necesitan grandes presupuestos, sino voluntad y creatividad.

¿Por qué intervenir el estrés en este sector específico?

En los talleres de coches y motocicletas, se combinan diversos focos de estrés:

1.

Presión del tiempo

Reparaciones urgentes, vehículos necesarios para trabajar, motos que entran sin cita en temporada alta, proveedores que no siempre responden rápido.

2.

Exigencia técnica y decisiones rápidas

Una avería mal interpretada puede suponer pérdidas económicas o reclamaciones. Esto eleva la carga mental.

3.

Relación con clientes

Algunos llegan tensos o preocupados, y esa tensión se descarga sobre la primera persona que les atiende.

4.

Condiciones físicas

Ruido, calor, frío, esfuerzo corporal, posiciones incómodas... Todo esto desgasta y afecta a la regulación emocional.

Por eso, un programa de bienestar emocional debe combinar trabajo organizativo con herramientas personales para cada persona trabajadora. Desde la persona responsable del taller, pasando hasta la mecánica o la persona de atención al público.



¿Qué puede hacer una pyme del CNAE 45?

Un **programa de bienestar emocional práctico**, que incluya:

1. Organización interna para reducir estrés

Revisión de carga semanal (10 minutos todos los lunes)

Un pequeño encuentro de pie, donde cada trabajadora responde tres preguntas:

- ¿Cuál será mi tarea más crítica esta semana?
- ¿Qué necesito del equipo para evitar retrasos?
- ¿Qué podría generar tensión y podemos prevenir?

Ejemplo: si una mecánica sabe que tiene dos reparaciones complejas a mitad de la semana, el equipo puede reorganizar pequeñas tareas para que no se acumulen y se evitan prisas de última hora.

Procedimientos claros para picos de urgencia

No improvisar cada vez que un cliente llega con un “es urgente”.

Propuesta sencilla:

- Si entra una reparación sin cita, asignar automáticamente un tiempo estimado de diagnóstico de 15 minutos.
- Después, decidir si se atiende, se agenda o se deriva.

Esto reduce la tensión y evita que una trabajadora asuma la urgencia por presión emocional.

Zonas de trabajo con pausas micro-planificadas

Las personas no pueden parar 15 minutos cada hora, pero sí entre 60 y 90 segundos cada dos horas.

Ejemplo: un temporizador en el móvil que avise para bajar las herramientas, estirar, hidratarse o cambiar de postura. Estas micropausas reducen errores y mejoran el estado emocional.

2. Formación en regulación emocional

No hace falta un curso de muchas horas. Funciona mejor algo corto, práctico y repetible. Módulos de 30 minutos una vez al mes:

Cómo **actuar** cuando un cliente está alterado:

- Responder desde la información, no desde la defensa.
- Frases útiles: “Dame un minuto para mirar tu caso”. “Vamos a concretar qué necesitas hoy”.

Cómo **reconocer** las señales iniciales del estrés:

- Mandíbula tensa.
- Falta de paciencia con compañeras.
- Bloqueos mentales.
- Olvidos frecuentes.

Cada persona identifica su patrón.

Técnicas exprés:

- Respiración 4-2-6 (inhala 4, retén 2, exhala 6).
- Técnica de la “presencia física”. Sentir los pies y las manos durante 10 segundos para cortar los pensamientos constantes.

3. Espacios breves de comunicación emocional

No se trata de hacer una terapia, sino de facilitar que el ambiente no se enrarezca.

Dinámica mensual: “¿Qué me ayuda y qué me dificulta en el trabajo?”

Cada persona comparte una idea:

- Algo que le ayuda (por ejemplo, cuando las tareas se reparten bien o cuando las prisas se planifican).
- Algo que le dificulta (por ejemplo, interrupciones inoportunas o comentarios que generan presión).

Se habla solo de comportamiento, no de personalidad.

Invertir en la detección y prevención del estrés en las mujeres del sector de la reparación de vehículos y motocicletas, es apostar por el talento, la precisión y la innovación que ellas aportan. Se trata de crear un entorno donde el motor humano funcione a la perfección, libre del desgaste innecesario del estrés crónico.



Plan de bienestar emocional completo (modelo para las pymes del CNAE 45)

A continuación, se muestra un ejemplo de plan anual resumido:

Objetivo general

Reducir el estrés laboral y mejorar el bienestar emocional de las trabajadoras del sector de mantenimiento y reparación de vehículos y motocicletas.

Ejes del plan:

1. Organización del trabajo
 - Reunión semanal de 10 minutos.
 - Protocolos para urgencias.
 - Micro-pausas.
 - Cartel visible con tiempos estimados realistas para evitar presión del cliente.
2. Formación interna
 - 1 sesión mensual de 30 minutos.
 - Temas: comunicación, estrés, señales corporales, autocuidado práctico.
3. Cultura emocional saludable
 - 1 sesión mensual de 30 minutos.
 - Temas: comunicación, estrés, señales corporales, autocuidado práctico.
4. Recursos individuales
 - Técnicas de regulación.
 - Autoevaluación semanal.
 - Estrategias para momentos difíciles con clientes.
 - Gestión de prioridades.

5. Seguimiento

- Indicadores: menos conflictos, menos errores por prisas, ambiente más estable.
- Revisión trimestral del plan.

Tanto para la pyme, como para la persona trabajadora, la gestión del estrés y la promoción del bienestar emocional son el equivalente al “mantenimiento preventivo” que se realiza a un vehículo. No se espera a que se rompa la transmisión para actuar; se cambia el aceite a su tiempo.

Invertir en estos programas y herramientas es asegurarse de que el motor humano del negocio funcione de manera óptima, eficiente y sostenible. Al final, un taller donde se cuida el bienestar emocional es un lugar donde se reparan mejor los vehículos, porque las personas que están al frente se sienten valoradas, escuchadas y con las herramientas para manejar no solo las máquinas, sino también sus propias emociones.

Las acciones a desarrollar para la promoción del bienestar en el trabajo por medio del desarrollo de condiciones psicosociales de trabajo saludables, consisten en encontrar el equilibrio entre:

- Las exigencias y los recursos del trabajo.
- El esfuerzo y la recompensa.
- El tiempo y la calidad las actividades agotadoras y de las estimulantes.
- Las competencias y los desafíos.
- La vida laboral y la vida personal.

7.3

Acciones y protocolos para la gestión del estrés y sus efectos: herramientas

Cuando en la empresa ya se ha verificado la presencia del estrés en cualquiera de sus manifestaciones, y se ha constatado que la prevención primaria falló, es momento de implementar medidas correctivas e intervenciones.

1. Conocer el nivel de bienestar de toda la plantilla de profesionales

Trabajar por el bienestar de las personas implica poner el interés por su salud emocional y evaluar su estado de forma sencilla y consistente.

La mayoría de las personas soportan mejor el estrés en el trabajo cuando:

- Disfrutan y mantienen una buena salud.
- Disponen de relaciones sociales de apoyo y compañía.
- Tienen buenos hábitos de alimentación, descanso y actividad física.
- Aprenden a relajarse y divertirse.
- Disfrutan de relaciones de apoyo y amistad.
- Colaboran en trabajos de voluntariado o para la comunidad que dan un sentido de propósito y satisfacción.

Después cada persona dispone de sus recursos para afrontar los retos y las circunstancias de la vida, existiendo diferentes niveles de vulnerabilidad. Al peso y al potencial estresante de las cosas que nos suceden, contraponemos nuestra capacidad de afrontamiento.

Algunos de estos recursos tienen que ver con la disponibilidad de apoyos como los que provienen de familiares o de amistades. Otros recursos tienen que ver con nuestra propia capacidad personal para gestionar nuestras emociones o nuestras relaciones con los demás, especialmente cuando las cosas que nos suceden son fuente de malestar.

Existen numerosas fuentes de información que nos pueden aportar una perspectiva del bienestar de las personas en la empresa:

- Indicadores de absentismo.
- Encuestas de la salud percibida.
- El clima y bienestar laboral.
- Informes de la evaluación de los riesgos psicosociales.
- Toda aquella información que podamos obtener en encuentros personales, ya sean individuales o colectivos, etc.

2. Desarrollar acciones relacionadas con la calidad del trabajo y los factores organizacionales

Unas condiciones de trabajo favorables pueden contribuir al bienestar, no solo evitando o previniendo riesgos, sino alimentando su resiliencia y fortaleciendo a las personas frente a las adversidades en otras facetas de su vida.

Estas condiciones se refieren a aspectos como la cultura de la organización, la estabilidad del empleo, la forma en cómo se organiza el trabajo, el diseño de las tareas, la carga y ritmo de trabajo, el ambiente físico o las posibilidades de las personas para desarrollarse personal y profesionalmente.

Es muy diverso, el número de propuestas de acción, para crear entornos de trabajo favorecedores del bienestar y afectan a las diferentes dimensiones de la empresa como:

La Cultura de la organización:

- Las principales líneas estratégicas (misión, visión y valores), han de ser claras.
- Dar información continua y clara a la plantilla, ayuda a reducir el estrés asociado a situaciones y épocas de incertidumbre.
- Garantizar toda la estabilidad laboral posible, con unas condiciones de contratación y de trabajo justas.
- Promover el diálogo social y la negociación, mediante pactos, acuerdos y compromisos relacionados con los factores organizacionales, también puede afectar de forma positiva a la salud emocional de las personas.

La Naturaleza o el tipo de trabajo a desarrollar:

Las empresas, pueden desarrollar diferentes medidas para prevenir el riesgo de estrés y malestar para personas que dirigen equipos o profesionales que atienden a quejas, y reclamaciones de proveedores y clientes. También para aquellos trabajos en condiciones estresantes, donde se realizan tareas monótonas o muy complejas que pueden resultar desmotivantes.

Se puede trabajar en medidas organizativas para prevenir la exposición a este tipo de tareas y favorecer el bienestar de las personas trabajadoras, como:

- Fomentar las relaciones interpersonales en el trabajo, facilitando espacios de encuentro informal, con especial énfasis en quienes realizan tareas que dificultan el contacto y la conversación con otras personas.
- Desplegar medidas de formación, apoyo y supervisión para las personas que ejercen funciones de liderazgo de equipos de trabajo.
- Promover recursos y acciones de supervisión, formación y apoyo para personas que ejercen trabajos de alto impacto emocional.
- Desarrollar protocolos de prevención y actuación frente a conductas inapropiadas por parte de clientes o usuarios de servicios en puestos de trabajo especialmente expuestos, mediante medidas técnicas y organizativas, fortaleciendo asimismo sus recursos personales de afrontamiento.

Carga y ritmos de trabajo:

Para prevenir que la cantidad de trabajo, la urgencia en cumplir los plazos, la Incertidumbre a la hora de tener cargas de trabajo, o que exista falta de personal y de apoyo, puedan convertirse en amenazas importantes, se pueden desarrollar acciones de diferente índole como:

- Organizar espacios de descanso y establecer adecuadamente los tiempos, para que sean suficientes y permitan la recuperación del cansancio y la fatiga física o mental.
- Fijar criterios que prioricen las tareas y comprobar y revisar periódicamente los plazos de entrega de productos y servicios. Automatizar procesos y tareas de alta exigencia y escaso valor.
- Aplicar técnicas de mejora continua de los procesos de trabajo, para regular las cargas, ritmos de trabajo y las presiones de tiempo.
- Asegurarse de los recursos suficientes, herramientas, formación, y tiempo, para desarrollar las tareas asignadas.
- Ampliar la plantilla cuando sea necesario y favorecer la reubicación o la polivalencia de las personas.





Horarios, calendarios de trabajo y conciliación:

Jornadas de trabajo largas y excesivas, horarios rígidos o que dificultan la vida social, y que existan dificultades para conciliar las exigencias del trabajo con las de la vida personal o familiar, pueden representar riesgos que podrían reducirse si:

- Contamos con sistemas de flexibilidad horaria, que permitan gestionar de la mejor manera la conciliación con la vida personal o familiar y compatibilizar intereses personales, para usarlos en la medida de lo posible.
- Ayudamos a la conciliación mediante seguros médicos, ayudas para la educación infantil u otros beneficios con empresas de servicios.
- Facilitamos la planificación de los turnos y periodos vacacionales con la máxima antelación.
- Contemplamos medidas para la desconexión digital y respetamos al máximo los tiempos de descanso.

Autonomía y participación en la toma de decisiones:

- Favorecer la autonomía y la responsabilidad personal en el diseño y ejecución de las tareas y en la mejora de los entornos de trabajo.
- Promover la participación de las personas trabajadoras en el diseño, evaluación y mejora de las condiciones que afectan al diseño y organización de su propio trabajo, por ejemplo, mediante técnicas participativas como entrevistas, cuestionarios, encuestas de experiencia del empleado o grupos de discusión.
- Incorporar a las personas trabajadoras en la gestión de los cambios que afectan a su trabajo, permitiendo la expresión de propuestas, objeciones y medidas correctoras.
- Diseñar herramientas de feedback que permitan realizar una evaluación continuada del desarrollo.



Equipos y entorno físico en el que se desarrolla el trabajo:

El entorno físico y las condiciones ambientales como la temperatura, el ruido, la iluminación, la accesibilidad, el orden, la exposición a sustancias peligrosas, las condiciones ergonómicas o la calidad del aire, pueden tener un gran impacto en la salud mental y emocional de las personas trabajadoras.

Si queremos mejorar en estos aspectos para contribuir a un mayor bienestar, se puede:

- Habilitar espacios físicos de descanso limpios y separados del puesto de trabajo, donde se produzca el encuentro y el desarrollo de las relaciones interpersonales.
- Configurar contextos confortables con respecto a luz, temperatura y ruidos.
- Dotarse de equipos e instalaciones seguras y ergonómicas.

Claridad en la definición de roles y funciones:

Cuando las personas trabajadoras tienen la información clara acerca del puesto de trabajo y las tareas a desarrollar, si además cuentan con seguridad sobre los resultados esperados se puede reducir la experiencia de estrés. Existen formas de mejorar la clarificación de los roles y funciones que pueden favorecer los niveles de bienestar, como:

- Ofrecer toda la información precisa, para que las personas trabajadoras comprendan lo que se espera de ellas y puedan plantear dudas y hacer propuestas, si las tienen.
- Realizar una definición de funciones y responsabilidades precisa, que asigne para cada puesto: funciones, objetivos, competencias y ámbito de autonomía.
- Cuando se produzcan cambios en el taller, en la tecnología utilizada o en los procedimientos, revisar la definición de los puestos.
- Diseñar organigramas y estructuras funcionales claras, de forma que las personas trabajadoras conozcan su posición y sus interacciones jerárquicas y funcionales con el resto de las personas y áreas de la organización.
- Dar feedback frecuente acerca del trabajo, que las personas comprendan, así como información y orientaciones acerca de los ajustes para mejorar su desempeño.
- Asegurar canales de reconocimiento y valoración positiva. Planificar el desarrollo de mejora de las competencias y planes de mejora del desarrollo profesional.



Posibilidades de desarrollo profesional y personal:

Para tratar de dar el mayor nivel de bienestar, las personas trabajadoras tienen que sentir que hay oportunidades de desarrollo profesional y personal en el taller en el que trabajan.

Cuando los criterios y los procedimientos de promoción profesional son inexistentes, inadecuados o se perciben como injustos, los salarios son bajos, no existen oportunidades para la formación, apenas existe o se percibe reconocimiento explícito y creíble por el esfuerzo realizado y las personas trabajadoras no se sienten “tenidas en cuenta” en su vertiente personal, las condiciones de trabajo pueden constituirse en importantes fuentes de frustración, ansiedad, desinterés o depresión.

Para tratar de evitar que esto suceda, se pueden promover diferentes vías de trabajo:

- Implantar sistemas de salarios justos, políticas flexibles o beneficios sociales y otras medidas de excepción para poder hacer frente a los imprevistos.
- Facilitar el acceso tanto a la formación de nuevas competencias como a la formación de reciclaje y mejora de las ya adquiridas.
- La promoción interna ha de ser contemplada como una prioridad frente a la incorporación de perfiles externos, en la medida de lo posible.
- Asegurar el reconocimiento hacia personas con tareas menos visibles, rutinarias, o que pueden parecer de un menor valor.
- Hacer partícipes y resaltar de forma agradecida, la contribución del conjunto de las personas trabajadoras de los resultados empresariales.
- Desarrollar metodologías relacionadas con el desarrollo personal y el aprendizaje (programas de mentoring y de promoción del talento senior, entre otros).

3. Acciones relacionadas con la dirección de personas

La dirección de personas juega un papel fundamental cuando se trata de promocionar el bienestar emocional en las empresas.

En este sentido, entre los retos a conseguir está el de generar confianza con el equipo y comunicarse eficazmente con las personas que lo componen para desarrollar entornos de trabajo donde se fomenten las relaciones interpersonales de calidad.

Las personas con mando y personas a su cargo han de trabajar en dos líneas específicas:

- La detección y apoyo emocional a personas que presenten signos de malestar emocional. Para ello es importante dotar de **Formación en estrategias básicas de detección y apoyo emocional**. Unas habilidades básicas de afrontamiento del malestar emocional pueden permitir explorar con la persona afectada, posibles alternativas de mejora del malestar.

Trabajar por un clima de trabajo agradable y la creación de relaciones basadas en la confianza y en la motivación en un entorno normalmente exigente. Para ello, las acciones recomendadas son:

- Preocuparse por el bienestar y la transmisión de apoyo cuando haya dificultades.
- Lograr la valoración y el reconocimiento por el trabajo bien realizado.
- Motivar a las personas de su equipo y promover su participación.





4. Acciones relacionadas con la promoción del bienestar

Los talleres de reparación pueden contribuir a fomentar habilidades y competencias como la gestión emocional, la gestión del estrés, las habilidades de comunicación y de resolución de conflictos, la práctica de hábitos saludables, la gestión del tiempo o la participación en la comunidad.

Estamos hablando de entrenar la capacidad de afrontamiento de las personas trabajadoras y de esta forma reforzar su Resiliencia.

La Resiliencia se relaciona con la disponibilidad de contar con nuestros propios recursos personales, nuestra competencia para gestionar emociones y estados de ánimo y si no fuera suficiente, buscar el apoyo necesario en nuestro entorno (familiares, amigos, personas del trabajo), para relacionarnos con los demás y gestionar la vida diaria.

Vamos con las acciones para promocionar el bienestar:

- **Promoción de competencias socioemocionales de las personas trabajadoras.** Incorporar al repertorio de recursos de las personas participantes otro tipo de estrategias de afrontamiento efectivo, como:
 - Técnicas psicofisiológicas de afrontamiento de la ansiedad, como la respiración diafragmática o el entrenamiento en relajación progresiva de Jacobson.
 - Entrenamiento en autoinstrucciones que faciliten el afrontamiento de situaciones de ansiedad.

- Técnicas de mindfulness, de atención consciente o conciencia plena, especialmente útiles para favorecer la conciencia y la aceptación de las emociones.

- **La mejora de la calidad de las relaciones interpersonales.** Son numerosas las iniciativas que se pueden desarrollar en las organizaciones para promover el buen ambiente de trabajo, y la buena calidad de las relaciones interpersonales, como:

- Facilitar la entrada a las nuevas incorporaciones, con la participación de personas de acogida y unas normas de bienvenida.
- Dotar de espacios y tiempos para encuentros que pueden ser informales, sesiones de almuerzo e incluso formación interna entre profesionales.
- Celebrar los resultados, en la consecución de objetivos y metas propuestos.
- Organizar celebraciones en fechas señaladas, cumpleaños, despedidas por jubilación, aperturas o cierres de proyecto, aniversarios del taller.
- Usar medios de comunicación interna con contenidos relacionados con los y las profesionales de la organización que deseen participar.
- El fomento de actividades saludables y gratificantes, como concursos, actividades deportivas o de vida social, o participar colectivamente en actividades solidarias.

8

Buenas prácticas

8.1

Prácticas sencillas que pueden implementar las trabajadoras

Ahora nos centraremos en buenas prácticas básicas y útiles que podemos utilizar de forma individual para prevenir y gestionar nuestro estrés.

La clave no es usar todas las buenas prácticas siempre, sino probar y encontrar cuáles son las que mejor se adaptan a tu forma de ser y a tu jornada. El simple hecho de saber que tienes este maletín a tu disposición, ya te da una sensación de control y poder. ¡Empiezas a dirigir tu bienestar!

Buena práctica

KIT DE SUPERVIVENCIA DIARIO

1. Check-in de inicio

- Es dedicar 2 minutos al empezar la jornada a conectar con tu estado.
- Realiza una breve parada y pregúntate:
 - “¿Cómo llego hoy? ¿Con energía, cansada, preocupada por algo?”.
 - “¿Cuál es la labor más desafiante que tengo hoy?”.
- **Elige una intención para el día:** “hoy voy a respirar antes de reaccionar” o “hoy me permito pedir ayuda si lo necesito”.
- **¿Cuándo usarla?** Al llegar al taller, justo antes de iniciar cualquier tarea.

2. Las pausas de hidratación

- Son Micro-pausas de 30 segundos para hidratarte y resetear la postura.
 - Bebe un vaso de agua. No un café o un refresco. Agua.
 - Mientras bebes, aleja la mirada y mira por la ventana (si puedes) o a un punto lejano.
 - Estira los brazos hacia el techo y rota suavemente los hombros hacia atrás.

¿Cuándo usarlas? Cada 60 o 90 minutos (ponte una alarma) o cada vez que termines una tarea grande.

3. La técnica de la respiración 4-7-8

- Es una forma sencilla de usar la respiración como un “botón de pausa” para el sistema nervioso. En menos de un minuto, puede ayudarte a bajar las revoluciones, aclarar la mente y recuperar la calma.
- **¿Cómo se hace? (paso a paso)**
Puedes hacerla sentada o de pie, incluso apoyada en un banco de trabajo.

Lo ideal es hacerla **4 veces seguidas**.

1. **VACÍA** todo el aire de tus pulmones por la boca, haciendo un sonido suave de “whoosh”.
2. **CIERRA** la boca e **INHALA** silenciosamente por la nariz mientras cuentas mentalmente hasta **4**.
3. **AGUANTA** la respiración mientras cuentas mentalmente hasta **7**.
4. **EXHALA** completamente por la boca, haciendo el sonido “whoosh” de nuevo, mientras cuentas mentalmente hasta **8**.

!Y repite! Inhala 4, aguanta 7, exhala 8.

- Esta **técnica** actúa como un freno de mano para tu estrés:
 - La exhalación larga (contar hasta 8) es la clave. Le obliga a tu cuerpo a cambiar de “marcha”: pasa del piloto automático de la tensión, al modo de reparación y descanso.
 - El tener que contar te obliga a concentrarte en algo simple, sacándote del bucle de pensamientos estresantes (“no llego”, “esta pieza no sale”, “qué día más malo”, etc.).



4. El cambio de herramienta mental a sensorial

- Se trata de cambiar el foco de tus pensamientos a tus sentidos.
- Durante 1 minuto, concéntrate solo en:
 - El tacto: la textura fría y rugosa de una llave.
 - El sonido: el ritmo constante de un compresor.
 - La vista: la complejidad de un motor, como si fuera una obra de arte.
- **¿Cuándo usarla?** Cuando sientas que tu mente se acelera o empiezas a sentirte abrumada.

5. El chequeo corporal express

- Es un barrido mental por el cuerpo para detectar y liberar tensiones.
- Cada 2 horas, párate 30 segundos y pregúntate:
 - “¿Tengo la mandíbula apretada?” -> Suéltala.
 - “¿Tengo los hombros encogidos?” -> Bájalos.
 - “¿Tengo el puño cerrado?” -> Ábrelo.
- **¿Cuándo usarla?** En los descansos o al ir al baño. Previene el dolor de espalda y cuello.

6. La técnica de los 3 minutos de transición

- Es un ritual para separar mentalmente el trabajo de la vida en tu casa.
 - Al salir del taller, andando, en el coche o en el transporte público.
 - Ponte música que te guste (no noticias, podcast...etc.).
 - Conduce o viaja los primeros 3 minutos en silencio, sin pensar en el trabajo.
 - Al llegar a casa, quédate 1 minuto en el coche respirando profundamente antes de entrar.
 - Piensa para Ti: “Dejo el trabajo aquí”.
- **¿Cuándo usarla?** Al terminar tu turno, todos los días. Es crucial para no llevarse el estrés a casa.

Buena práctica

MALETÍN DE PRIMEROS AUXILIOS

ANTIESTRÉS

Estas buenas prácticas son técnicas de intervención, para cuando el estrés ya está aquí y necesitas “apagar un incendio”.

1. La técnica de grounding o de la desconexión

- Es una práctica para salir de la ansiedad intensa y conectar con el presente.
- Allí donde estés, nombra:
 - 5 cosas que puedes VER (una grieta en el suelo, el color de un cable, una bujía...).
 - 4 cosas que puedes SENTIR (el tacto de una llave inglesa en tu mano, el aire en la piel, el suelo bajo tus pies).
 - 3 cosas que puedes OÍR (un taladro, tu respiración, un motor).
 - 2 cosas que puedes OLER (aceite, café, tu propia colonia).
 - 1 cosa que puedes SABOREAR (el sabor de tu boca, un caramelo...).
- **¿Cuándo usarla?** En un momento de pico de estrés, cuando sientas que estás a punto de explotar o que la situación te desborda.

2. Liberación rápida de tensión

- Se trata de liberar la tensión física acumulada de forma rápida y discreta.
 - Busca un lugar privado en el taller (el almacén, el baño).
 - Aprieta los puños con toda tu fuerza y tensa todos los músculos del cuerpo (brazos, piernas, cara, abdomen), durante 5 segundos.
 - Suelta de golpe todo el cuerpo de una vez, como un globo que se desinfla. Siente la ola de relajación.
- **¿Cuándo usarla?** Tras una discusión tensa, al cometer un error frustrante o cuando sientas el cuerpo muy rígido.

3. La pausa obligatoria

- Consiste en alejarte físicamente de lo que te está provocando estrés para poder pensar con claridad.
 - Aléjate. Da la espalda al lugar del problema y camina hacia una puerta o una ventana.
 - Respira. Haz 3 respiraciones profundas, centrándote solo en el aire que entra y sale.
 - Reenfoca. Pregúntate: “¿cuál es el siguiente paso más pequeño que puedo dar?”.
- **¿Cuándo usarla?** Cuando una situación o trabajo se complica y sientes que no avanzas, cuando el enfado empieza a no dejarte pensar.



4. Descarga express de los pensamientos

- Es vaciar la mente de pensamientos acumulados en un elemento externo.
- Coge el teléfono y grábate un audio de unos 2 minutos (o escribe en notas) soltando todo lo que te preocupa, enfada o estresa, sin filtro.
 - No lo releas ni lo escuches.
 - Acción clave: bórralo o archívalo en una carpeta llamada “descargas”. Es el acto simbólico de soltarlo.
- **¿Cuándo usarla?** Cuando tengas la cabeza llena y no puedas concentrarte en nada.

5. El diálogo interno de emergencia

- Tratar de cambiar la voz crítica interna, por la voz de “Jefa de tu propio Taller interno”, calmada y experta.
- En cuanto oigas tu **Voz Crítica**: “¡es imposible! No voy a poder”.
- Tienes que sacar tu voz de **“Jefa de tu propio Taller interno” o Voz Amable interior** (quien controla eres Tú): “Alto. Respira. Esto es un desafío, no una catástrofe. ¿Qué recursos necesito? ¿A quién puedo pedir ayuda? Vamos paso a paso”.
- **¿Cuándo usarla?** Cuando surja un imprevisto grave (una pieza clave no llega, te das cuenta de un error muy costoso).

6. Llamada a contacto de urgencia

- Es utilizar tu red de apoyo para recargar energía positiva.
- Identifica a 2-3 personas de confianza (puede ser tu pareja, una amiga o compañera) y ten su contacto a mano.
- En un momento bajo, envía un mensaje preestablecido como: “¡hoy el taller me está ganando! ¿Me mandas un emoji de ánimo?”. No necesitas contar tu vida, solo recibir una pequeña dosis de conexión externa.
- **¿Cuándo usarla?** En esos días en que todo sale mal y te sientes sola en el esfuerzo.

Buena práctica

UN PASO MÁS (MINDFULNESS)

Tener un kit de herramientas para el día a día y un maletín de auxilio para las crisis de estrés, es fundamental.

Pero ¿Y si pudiéramos ir un paso más allá? ¿Y si, además de gestionar el estrés cuando aparecen, pudiéramos **fortalecer nuestro propio motor** para que sea más resistente y aguante mejor?

Ahí es donde entra, por ejemplo, un entrenamiento en técnicas como el **mindfulness**. **No es una “herramienta” más, es tu herramienta más valiosa.**

El mindfulness, o atención plena, es simplemente el entrenamiento de tu capacidad para prestar atención al momento presente, sin juzgar.

Imagina que tu mente es como un taller desordenado:

- Los ruidos (pensamientos sobre el pasado) y las preocupaciones (pensamientos sobre el futuro) están por todas partes.
- No encuentras las herramientas porque hay desorden.
- Cualquier ruido fuerte (un problema) te distrae y altera.

El mindfulness es el hábito de **ordenar ese taller mental**. Es aprender diferentes técnicas para:

- Enfocarte **en una sola cosa** (como la sensación de tu respiración o un sonido que elijas) y empezar a ser consciente, de que tu mente se escapa mil veces.
- Observar tus pensamientos y emociones pasar como si fueran coches en el lavado, sin subirte a ellos ni bloquear la cadena.
- **Dejar de reaccionar como un piloto automático** (con enfado, frustración) y empezar a responder con calma y claridad.

El mindfulness funciona por la **neuroplasticidad**: tu cerebro es como un músculo que se fortalece con el entrenamiento.

- **Cambia tu Cerebro**: al practicar mindfulness regularmente, está demostrado que se fortalecen las zonas del cerebro relacionadas con la calma, la concentración y la gestión emocional.
- **Te da un “Espacio” entre el Estímulo y tu Respuesta**: en el taller, un cliente se queja (estímulo). Sin entrenamiento, tu primera reacción puede ser el enfado (respuesta). Con mindfulness, creas un micro-espacio para **darte cuenta** de que estás enfadada, respirar y **elegir** una respuesta más útil (como explicar con calma). Ese espacio es un superpoder.
- **Reduce el “Piloto Automático” del Estrés**: mucho de nuestro estrés viene de reaccionar automáticamente. El mindfulness te desactiva ese piloto automático y te devuelve poco a poco, el control de tus reacciones.

Para resumir: Tu kit diario y tu maletín de urgencia son imprescindibles, pero el mindfulness puede ser esa buena práctica que hará que necesites recurrir a ellos menos veces, porque tú “vehículo” mental y emocional será, más robusto y estará mejor equipado para los baches del camino.

No se trata de hacer más, sino de **ser más consciente en lo que ya haces**. Es la inversión más inteligente, es tu herramienta más valiosa: “tú misma”.

El mindfulness es mucho más que una técnica de relajación: es un entrenamiento mental para la vida. En un mundo de ruido constante y listas interminables de tareas, donde vivimos inmersas en un ritmo de vida que a menudo nos arrastra. ¿Podemos encontrar una manera de mantener la calma y la claridad en medio del caos?



8.2

Prácticas que puede implementar un taller

Un taller puede hacer muchísimo, con acciones concretas, sencillas y de bajo coste que prevengan el estrés en su origen.

Buena práctica KIT DE HERRAMIENTAS QUE PUEDE PONER LA EMPRESA

1. Reunión de comunicación y carga de trabajo, los lunes

- Reuniones semanales muy cortas de planificación (10-15 min).
- Cada lunes, el equipo del taller se reúne para ver la carga de la semana.
- Preguntas: “¿Qué tenemos? ¿Es realista? ¿Alguien está saturado? ¿Podemos redistribuir el trabajo?”.
- **Beneficio:** evita la sobrecarga crónica y la sensación de “no llegar”. Da transparencia y permite ajustar la presión antes de que reviente.

2. El álbum de fotos-fichas (claridad de roles y expectativas)

- Es crear una ficha simple por puesto, para definir con claridad las funciones de cada profesional.
- Debe contener: 3-5 responsabilidades clave, a quién reporta y de quién depende cada puesto.
- **Beneficio:** reduce enormemente la incertidumbre y los conflictos por malentendidos. La plantilla sabe lo que se espera de ella.

3. La zona de descanso y recarga

- Acondicionar un espacio (aunque sea pequeño) que invite al descanso. Sería suficiente una mesa con sillas cómodas, una máquina de café/chocolate, una jarra de agua y en la medida de lo posible, algo de prensa y fruta.
- Norma no escrita: en ese espacio no se habla de trabajo.
- Es zona libre de quejas laborales.
- **Beneficio:** fomenta la desconexión mental real durante los descansos, esencial para volver con energía.

4. El panel para el reconocimiento, la moral y celebraciones

- Nos sirve para crear rutinas de reconocimiento. Es un panel de agradecimientos formales, pero donde también cualquier persona del equipo, puede pegar una nota de agradecimiento a cualquier otra.
- Puede estar cerca de la zona de descanso, donde se puedan celebrar los éxitos (un trabajo complejo terminado) con un desayuno o una tarta, etc.
- **Beneficio:** mejora el clima, fomenta la cohesión del equipo y hace que las personas se sientan valoradas más allá de su nómina.



5. Formación en habilidades blandas express

- Se pueden ofrecer charlas o talleres prácticos de 20-30 minutos en horario laboral, por ejemplo, los primeros 30 minutos del último viernes de mes.
- Los temas posibles: gestión del tiempo, comunicación asertiva, cómo trabajar con una clientela difícil, etc.
- **Beneficio:** empodera a la plantilla con herramientas para gestionar su propio estrés. El taller invierte en su bienestar, no solo en su producción.

6. El día del oficio invisible

- Es una jornada donde los roles se intercambian o se visibilizan las tareas que normalmente nadie ve.
- Cómo implementarlo, por ejemplo:
 - La persona responsable del taller pasa unas horas ayudando en la limpieza y cambio de piezas, etc.
 - Una persona con un puesto administrativo pasa una hora en el taller para entender el trabajo del mismo.
 - Se hace una lista de “tareas invisibles” y se agradecen públicamente.
- **Beneficio:** fomenta la empatía, reduce los conflictos entre áreas y valora todo el trabajo necesario para que la empresa funcione.

7. El buzón de las soluciones creativas

- Se necesita un buzón de ideas, donde se va a premiar la creatividad, aunque la idea no sea viable.
- Una caja donde cualquier persona puede dejar ideas para mejorar cualquier cosa (proceso, ambiente, ...). La única regla es que no se puede criticar ninguna idea.
- Mensualmente, se revisan en grupo y se vota la “Idea Más Creativa”, con un premio simbólico (un desayuno, una tarde libre, salir una hora antes).
- **Beneficio:** empodera a los empleados, les hace sentirse escuchados y puede deparar soluciones brillantes a problemas crónicos.

Buena práctica

MALETÍN DE PRIMEROS AUXILIOS

PARA CRISIS COLECTIVAS

Son medidas concretas para cuando hay un aumento agudo de estrés generalizado (por ejemplo, un pedido enorme, un trabajo con plazos muy reducidos, o se ha producido un error crítico). No sólo se trata de reducir el estrés sino que también construye lealtad, retención del talento y una productividad sostenible y de calidad.

1. Kit de crisis: comida e hidratación

- En días de máxima presión, el taller provee comida y bebida, se pueden encargar bocadillos, pizzas o un desayuno especial. Asegurar que hay agua, fruta y café disponible.
- **Beneficio:** es un gesto tangible que nutre el cuerpo y la moral. Evita que la gente se salte las comidas.

2. El refuerzo o redistribución inteligente

- Se trata de movilizar recursos internos o externos para aliviar el cuello de botella. Si un área está saturada, otra puede ayudar con tareas preparatorias. O se puede subcontratar alguna actividad para liberar tiempo.
- **Beneficio:** demuestra que la dirección se preocupa por no agotar a su gente. Es una solución práctica que previene el agotamiento.

3. La reunión de emergencia

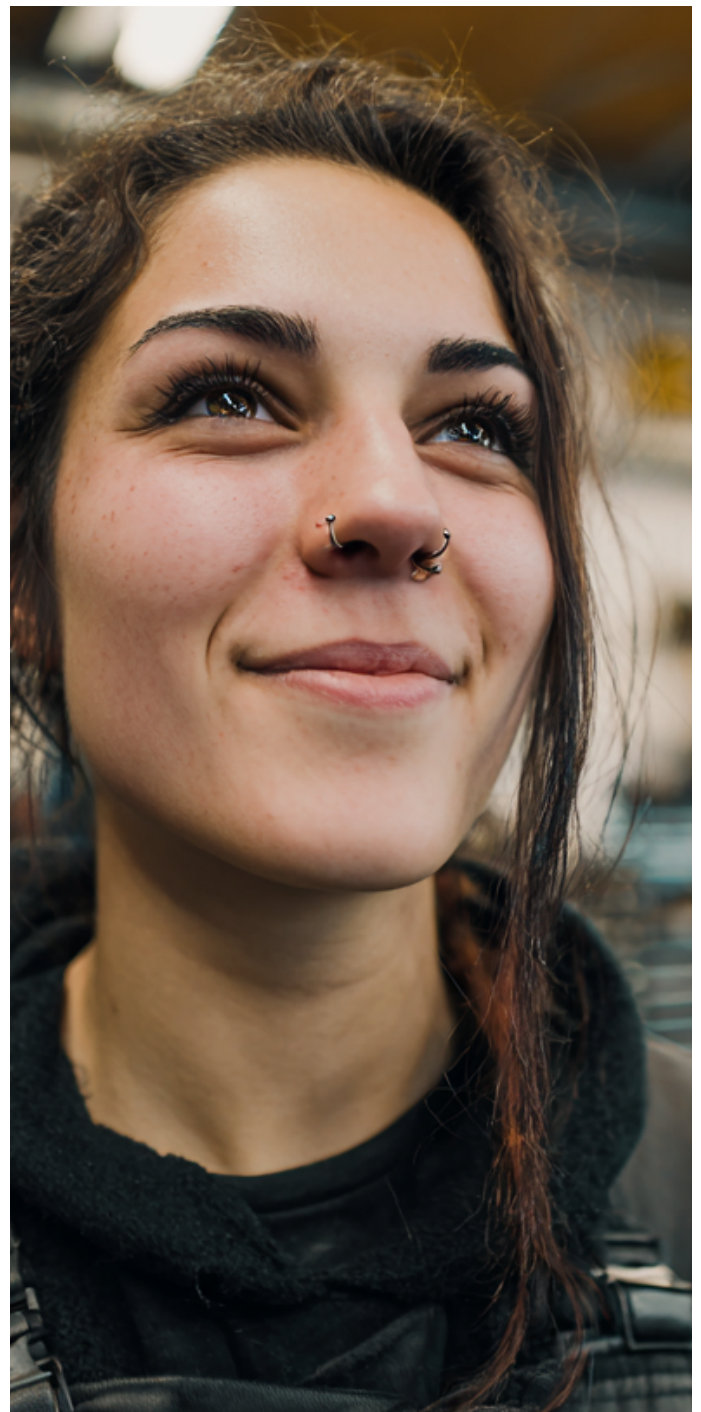
- Realizar una reunión express y totalmente honesta cuando el caos es inminente.
- La dirección reúne al equipo del taller y hace un planteamiento de la situación: "Mirad, la situación es X. Los plazos son Y. Necesitamos priorizar A y B, y dejar C para después. ¿Qué recursos necesitáis de mí?".
- **Beneficio:** elimina rumores, alinea al equipo y hace que todas las personas remen en la misma dirección. Se asume la responsabilidad y se pide feedback.

4. Momento feedback post-crisis

- Una vez superado el bache, hay que preguntarse: "¿Cómo podríamos evitar esto la próxima vez?". Es una reunión informal donde dar las gracias y preguntarse: ¿Qué hemos aprendido?, ¿Qué falló?, ¿Qué podemos mejorar en el proceso?
- **Beneficio:** convierte una experiencia estresante en una oportunidad de mejora para el taller. La plantilla se siente escuchada y parte de la solución.

5. Descansos tras las crisis

- Consiste en pensar después de un periodo de estrés intenso, cómo conceder un respiro. Dar una tarde libre, empezar más tarde un día, o simplemente declarar un día de "trabajo ligero" sin sobrecargas.
- **Beneficio:** permite la recuperación física y mental. Es una buena forma de prevenir el desgaste y de agradecer el esfuerzo extra. Muestra que el taller valora la salud a largo plazo.



9

Opinión de expertos

La guía recoge en este apartado las entrevistas realizadas a dos mujeres, que nos hablan desde su dilatada experiencia y cuyas reflexiones pueden servir de ejemplo para las empresas de menos de 50 personas trabajadoras del sector del CNAE 45.

Presentación de la experta:

Amparo Piles Almenar

Amparo Piles Almenar, reside en Valencia, es licenciada en Psicología y su itinerario curricular es de Psicología Clínica por la Universidad Central de Barcelona.

Ha trabajado durante más de veinte años como psicopedagoga, facilitando recursos de capacitación y asesoramiento sobre desarrollo emocional, resolución de conflictos y convivencia.

Dedica su actividad a la formación de cursos y elaboración de materiales de Atención Plena (Mindfulness), integrando en ellos su experiencia de la práctica clínica. Asimismo, dirige grupos de crecimiento emocional y Mindfulness para personas adultas, en su mayoría mujeres, desde 2013.

Su enfoque en Mindfulness está basado en la Terapia Cognitiva y los Programas de Reducción del Estrés, que comenzó en 1979 el Dr. Jon Kabat-Zinn (Universidad de Massachusetts).

Contexto sobre la importancia del mindfulness en la actualidad

El ritmo de vida acelerado de nuestra sociedad provoca la sensación de agotamiento y estrés que sufren gran parte de las personas trabajadoras, especialmente el colectivo de las mujeres, por su doble carga de trabajo, laboral y familiar.

Numerosas investigaciones han puesto de manifiesto los beneficios del Mindfulness tanto a nivel fisiológico como psicológico. Además, se ha comprobado la eficacia de Mindfulness, tanto en el aumento del rendimiento, como en la disminución de la ansiedad y el enriquecimiento de las relaciones sociales.

Aprender a vivir con Atención Plena (Mindfulness) aporta una mayor capacidad para aceptar las adversidades, mejora la concentración, y el equilibrio emocional.

- A NIVEL FISIOLÓGICO: la práctica de Mindfulness mejora la salud en general. Relaja la tensión muscular, lo que ayuda en el alivio del dolor y favorece el sueño. Además, durante el proceso de curación de una enfermedad, el cuerpo funciona mejor relajado o durmiendo, pues se estimula el sistema inmunológico y la producción de glóbulos blancos. A nivel circulatorio, con la relajación aumenta la circulación hacia el aparato digestivo, la piel y el cerebro.

A nivel cerebral supone mejor concentración y claridad mental. A nivel neurológico, en estudios con electroencefalografía (EEG), se ha verificado que la meditación aumenta especialmente las ondas theta y alfa, responsables de estados de calma y amplitud mental.

- A NIVEL PSICOLÓGICO: mejora la atención sostenida. Nos hace capaces de prestar atención durante mayor tiempo. Se adquiere una mayor capacidad de observar los propios pensamientos de una manera objetiva. Disminuye el “parloteo” interior, en su mayor parte, responsable del desarrollo y mantenimiento de la depresión y la ansiedad. Tenemos una mayor aceptación de las circunstancias vitales. Mejora nuestra capacidad de experimentar emociones negativas sin quedar atrapados en ellas. Ello supone una mayor estabilidad emocional, ser capaces de aceptar las emociones sin emitir juicios de valor, ni culparnos por ello.

La experta nos comparte su experiencia y perspectiva profesional sobre el Mindfulness y su práctica. A través de sus palabras, veremos que entrenar la Atención Plena, puede ayudar a las mujeres trabajadoras de formas diferentes para lidiar con el estrés y la ansiedad.

1. Cómo definirías el mindfulness para aquellas personas que no están familiarizadas con el concepto?

Mindfulness es la capacidad de la mente de observar con total concentración la experiencia, tanto la procedente del mundo exterior, como del interior. Tiene como objetivos:

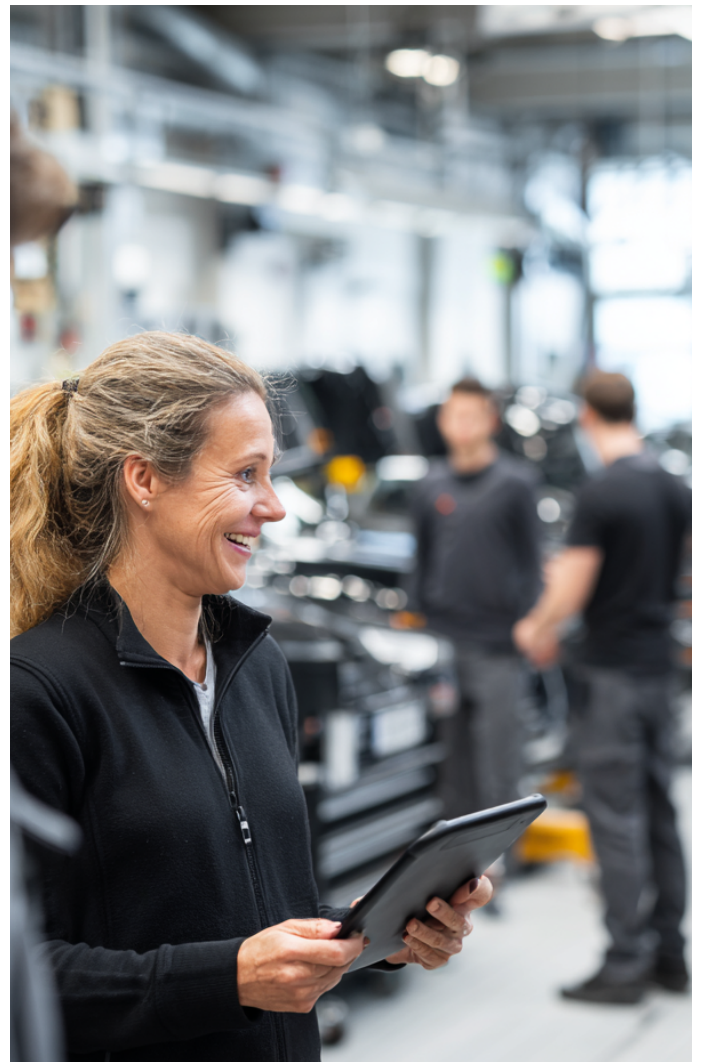
- Situarse en la experiencia presente, favoreciendo la concentración y minimizando las distracciones.
- Aprender a relajar el cuerpo y calmar la mente.
- Aprender a identificar y controlar los pensamientos, sensaciones y emociones.
- Facilitar la aceptación de uno mismo y de los demás, aprendiendo a mostrar compasión y amabilidad.

2. ¿Qué evidencias hay sobre la efectividad del mindfulness en la reducción del estrés en mujeres trabajadoras?

Se encuentran pocos estudios específicos sobre mujeres trabajadoras, y los que existen se centran sobre todo en las épocas de climaterio o menopausia, o bien son realizados juntamente con hombres.

En los doce años que llevo impartiendo talleres de Mindfulness, en su mayoría a mujeres trabajadoras, he constatado a medida que avanzaban en su entrenamiento:

- Una mayor capacidad de centrarse en el presente, ignorando pensamientos y emociones que las desasosegaban.
- Las meditaciones, tanto las breves como las formales, les producían un estado de calma.
- Mejor concentración en una única tarea, evitando, en lo posible, multitareas.
- En el trabajo focalizarse en las actividades laborales, y en casa en tareas domésticas. No trasladar los problemas de un ámbito a otro.
- Mayor aceptación tanto de sí mismas, como del entorno.
- Sensación subjetiva de bienestar psicológico.



3. ¿Qué herramientas de mindfulness pueden ayudar a las mujeres a identificar y gestionar mejor el estrés antes de que se convierta en un problema mayor?

Aprender y practicar la relajación concentrándose en la respiración.

Un mayor autoconocimiento de sus pensamientos y emociones, para distinguir cuando estos se están convirtiendo en perturbadores.

Distinguir cuando están ensimismadas con pensamientos o emociones que no pertenecen al aquí y ahora. Intentar centrarse en las tareas del presente, desechando ideas negativas provenientes del pasado o futuro.

Comenzar a practicar meditaciones breves, relacionadas con el propio cuerpo, más fáciles de realizar, como las que se hacen con movimientos de manos combinados con respiración. Os dejo un ejemplo en el siguiente enlace:

<https://www.amparopilesmindfulness.com/meditaciones-manos-2-minutos>

Aceptar, sin autocrítica negativa, los pensamientos y sentimientos que surjan de forma automática, cuando no nos gustan o nos hacen sentir incomodidad.





4. ¿Cómo puede el mindfulness ayudar en situaciones de estrés o ansiedad?

- Lo más eficaz e inmediato es respirar lenta y pausadamente (se debe haber practicado con anterioridad).
- Otra forma, sería imaginar que tenemos un botón de pausa en la frente que cuando lo tocamos la mente se para. Entonces nos centramos en el aquí y ahora.
- Practicar meditaciones breves: bien las de las manos, o automasaje de cara y brazos, o bien recitar algunos mantras junto con la respiración, como decir “dentro” cuando se inspira y “fuera” cuando se espira.
- Utilizar la técnica “Slow”, que trata de hacer las cosas más lentamente, tanto caminando, como en el paso de una tarea a otra, como en la tarea misma.
- Si se dispone de un poco de tiempo, escribir o grabar los pensamientos y emociones que se nos ocurran. Analizar cuál de ellos nos está produciendo ansiedad. Darnos cuenta de cuántas veces están surgiendo de forma automática en la mente.
- Y ya, por último, la Técnica del Stop también podría ayudar. Consiste en imaginar que paramos nuestra mente y barremos o diluimos estos pensamientos o emociones que nos producen malestar.

5. ¿Qué papel juega la meditación en la práctica del mindfulness?

La atención plena (Mindfulness) se favorece mediante la práctica de la meditación. La meditación nos ayuda a sintonizar con el cuerpo, y a calmar nuestra mente, deteniendo la invasión de pensamientos y emociones.

Con la meditación, cultivamos la paciencia. Cada vez que nos detenemos a meditar paramos los automatismos y ello se acaba expandiendo a otros momentos de nuestra vida.

Podemos distinguir entre **meditación breve** - 30 segundos a 5 minutos aproximadamente -, **meditación formal** - 7 - 30 minutos -, y **meditación informal**, que es la que hacemos diariamente siempre que centramos la atención en el presente de lo que estamos haciendo, por ejemplo, cuando caminamos fijándonos en como apoyamos los pies, o cuando nos duchamos sintiendo la agradable sensación del agua sobre nuestro cuerpo.

6. ¿Cómo influye el mindfulness en la regulación emocional y en la capacidad de responder ante situaciones estresantes especialmente en los talleres de mantenimiento y reparación de vehículos y motocicletas?

La práctica continuada de parar la mente a diario y observar qué pensamientos, pero también qué sensaciones y emociones tenemos en ese momento, nos entrena para gestionar las emociones cuando estas nos sobrepasan.

Controlar una emoción no consiste en suprimirla o evitarla, sino en saber regularla:

- Darse cuenta de lo que **SIENTO** en el cuerpo, qué **PIENSO** y cómo **EXPRESO** la emoción.
- Disminuyendo la **INTENSIDAD** de la emoción, haciendo ejercicios de respiración profunda o meditaciones breves, nombradas anteriormente.
- Gestionando su **DURACIÓN**, no identificándose con la emoción, darse cuenta de que “yo no soy la emoción”, darle un espacio, pero también un tiempo, para expresarla, intentando que esa emoción no inunde todos los momentos del día.
- Decidir cómo y cuándo **EXPRESAR** la emoción.

7. ¿Qué obstáculos suelen enfrentar las personas al intentar incorporar el mindfulness en su vida diaria?

Incorporar mindfulness en la vida cotidiana requiere paciencia, ir poco a poco, pero también constancia, practicar todos los días. Mindfulness es un estilo de vida, y esto no cambia de un día para otro.

No podemos pretender que el mindfulness sea la panacea que resolverá todos nuestros problemas, porque no existe ninguna técnica que haga esto.

8. ¿Cómo incorporar el mindfulness en la rutina diaria sin que se sienta como una tarea más?

- Comenzamos por practicar la focalización en el presente:
- La meditación informal es sencilla de realizar y muy útil para aprender a situarse en el aquí y ahora, consiste en proponerse realizar una tarea diaria, que normalmente se realiza de forma automática, pero prestándole toda la atención. Ejemplos:
 - Lavarse la cara por las mañanas.
 - Tomar el desayuno.
 - Vestirse o desvestirse.
 - Caminar hacia el coche o la parada del tren o autobús, fijándonos en el movimiento de los pies.
 - Realizar una tarea en el trabajo.
 - Escuchar atentamente a alguien, sin pensar en otra cosa.

- Poco a poco, añadimos actividades de respiración consciente:
 - Movimientos corporales, como el sugerido de las manos (en la pregunta 9 de esta entrevista). También si se realiza ejercicio (gimnasio, paseo, bicicleta, etc.), hacerlo prestando toda la atención a su ejecución.
 - Parar la actividad 2-3 veces al día, dirigir la atención a un objeto y realizar 3-5 respiraciones lentas y profundas, con la atención plena a dónde estamos dirigiendo la mirada.
- Y por último, tomaremos conciencia de los pensamientos o emociones que a menudo inundan la mente: Utilizar el botón de pausa o el de stop al menos una vez al día, y observar qué estamos pensando en ese momento. Decidir si queremos seguir con el pensamiento, o pasar a centrar la atención en el presente.
- Realizar meditaciones breves guiadas diariamente, bien las visuales: <https://www.amparopilesmindfulness.com/videos-visuales-muy-breves>. También las formales de 7 minutos aproximados de duración: <https://www.amparopilesmindfulness.com/audios-meditacion-7-minutos>



9. ¿Se podría hacer una práctica de mindfulness en un taller durante la jornada laboral?

Por supuesto, se pueden hacer prácticas de respiración lenta y profunda de vez en cuando incluso en un taller. También prácticas asociadas a movimientos de brazos y manos. Ello hace que se relaje el cuerpo y se calme la mente.

Danos un ejemplo por favor.

- Dirigir la mirada hacia un punto o una esquina, y realizar 3 respiraciones profundas y lentas.
- Relajación muscular muy breve, tipo Jacobson, de tensión- relajación. Dependiendo del tipo de trabajo, tensar brazo y mano, o bien pierna y pie, o subiendo hombros, inspirando y contando hasta 4, y espirando de golpe.
- Movimientos de brazos y manos, junto con respiración profunda y lenta, la duración es de unos 2 minutos. En la pregunta 4 se indica la web donde se pueden ver este tipo de movimientos:
- <https://www.amparopilesmindfulness.com/meditaciones-manos-2-minutos>.

Por ejemplo:

- Cruzar las manos a la altura del pecho. Acercarlas mientras se inspira lenta y profundamente.
- Dirigir las manos hacia afuera, y separarlas del cuerpo, mientras se espira.
- Repetir 3 veces.



10. ¿Tienes algún consejo final para aquellas mujeres trabajadoras en este sector que desean profundizar en su práctica de mindfulness?

Sí, para iniciarse en la práctica, comenzar por un **taller en grupo**, guiado por un/una profesional. Lo más eficaz es entrenar la focalización de la atención en el presente, tanto en acciones, como en pensamientos o emociones, para ello recomiendo **realizar meditaciones**, primero que sean breves, para luego incorporar formales o informales, pero eso sí, todos los días.

Y para ampliar los conocimientos teóricos en el tema, os dejo unas "lecturas recomendadas":

- *Mindfulness. Guía práctica para encontrar la paz en un mundo frenético.* Mark Williams y Danny Penman. Ed. Paidós.
- *Mindfulness para la felicidad.* R.A. Baer, Ed. Ura-no.
- *Mindfulness en la vida cotidiana.* Jon Kabat-Zinn. Ed. Paidós.
- *Sé amable contigo mismo.* Neff, Kristin. Ed. Paidós.
- *La paz está en tu interior.* Thich Nhat Hanh. Ed. Oniro.
- *Practicando el poder del ahora.* Eckhart Tolle. Ed. Gaia.
- *Mindfulness y alimentación.* Susan Albers. Ed. Oniro.
- *Aprenda a meditar.* Eric Harrison. Ed. Amat (También en formato digital).
- *Mindfulness para dormir mejor.* Emet, Joseph. Ed. Oniro.



Presentación de la experta: Patricia Rodríguez Izquierdo

Patricia Izquierdo, es gerente de Talleres Rodríguez Izquierdo, S.L, y pintora oficial de primera. Su dilatada experiencia profesional de alrededor de 26 años en el sector del CNAE 45, avala su experiencia, y nos va a ayudar a identificar buenas prácticas que puedan impactar en materia de salud y bienestar para las profesionales del sector.

1. ¿Cómo ha sido la evolución en la incorporación de la mujer a este oficio en los últimos años?

La realidad es que la incorporación de la mujer a los talleres de reparación es muy lenta. Se van dando pasos muy pequeños. Lo sé porque llevo alrededor de 26 años con el negocio abierto y hay clientes que todavía tienen dudas de dejar su coche para que lo pinte una mujer.

Las mujeres tenemos que seguir demostrando día a día lo que valemos, mientras que un hombre no tiene por qué, por el simple hecho de ser hombre (por lo menos en este sector).

Es complicado, o eres muy fuerte, o has convivido desde pequeña en este sector. Conozco a dos chicas que están en un grado, pero probablemente tendrán dificultades para hacer unas prácticas en un taller multimarca.

¿Entiendes que elegirían antes a un hombre que a una mujer?

Sí, exacto; por esos prejuicios que quedan de antes. Eso que dicen que las mujeres avanzamos, claro que avanzamos, pero no nos dejan demostrarlo, ese es el motivo.

2. Tú que eres pintora ¿existen equipos, herramientas y adaptaciones pensadas específicamente para las mujeres? (por ejemplo: uniformes de distintas tallas, herramientas más ligeras...)

La talla sí porque normalmente somos más pequeñas menudas, pero uso el mismo uniforme que nuestros compañeros. Respecto a las herramientas, lo mismo, utilizamos exactamente las mismas.

Y ayudas mecánicas para levantar peso, por ejemplo ¿eso tampoco?

No, porque la tecnología del taller sí que ha avanzado muchísimo, existe maquinaria con la que no tenemos que hacer grandes esfuerzos, es todo hidráulico; eso sí que ha avanzado.

Si que es cierto que hay cosas que la mujer puede hacer, pero que nos cuesta bastante más que a un hombre. Entonces sí que tenemos que tirar de "oye por favor" del chapista o de algún otro compañero, para ver si puede ayudar en ese trabajo más forzoso.



3. ¿Consideras que hay algún trabajo concreto del taller, que no pueda realizar una mujer?

El trabajo de chapista, por ejemplo, es un trabajo más de fuerza; aunque exista maquinaria para ello, se tiene que usar la fuerza. Nosotras por naturaleza somos más delicadas en ese sentido, no tenemos la misma fuerza que pueda tener un hombre. Por ello, probablemente este puesto sea más complicado cubrirlo con una mujer.

La mano del hombre en este sector siempre va a tener que existir por mucho que nos vayamos incorporando las mujeres. Hay veces que nos tienen que ayudar.

4. Más allá de lo físico, la salud mental es clave. ¿Habláis abiertamente entre los compañeros y compañeras de la presión, la fatiga mental...? ¿Existe algún espacio o dinámica donde se fomente el apoyo entre los compañeros y compañeras para comentar esto de la carga de trabajo?

Sí, yo todas las mañanas con mis compañeros/as (como sabes soy también la gerente) hago una reunión y planifico la semana para decirles más o menos lo que hay que hacer, de manera que esté todo más organizado... y no genere estrés, por decirlo de alguna manera.

Entonces sí que hacéis reuniones para ver un poco cómo está la carga de trabajo, ...

Exactamente, para que no haya un descontrol, porque lo que te produce el estrés es el descontrol, el no tener información, organización, etc. Por las mañanas, yo soy la que estoy en el taller, me organizo con mi hermana, que es la persona que está en la oficina a primera hora y luego yo se lo transmito al equipo. Así es como lo organizamos.

5. ¿Dentro del taller tenéis algún programa o formación específica, sobre bienestar emocional, gestión del estrés o prevención de riesgos?

De Prevención de Riesgos Laborales, sí, pero de bienestar laboral y gestión del estrés por el momento no. Consideramos que el estrés lo llevamos más directamente, mi hermana y yo, y el resto de personal no tanto.

6. Y hablando del estrés ¿hay algún factor de estrés que afrontéis específicamente tu hermana y tú, que sea específicamente de mujeres en tu entorno laboral?

Sí, considero que nosotras sí afrontamos estrés, puesto que somos las que organizamos el trabajo de todo el personal del taller, las que hablamos directamente con el cliente, etc. además de, en mi caso, realizar el trabajo en sí (pintar los coches).

Pero entonces, es más bien un estrés por la función de gerencia.

Sí, exacto.

7. Y tu hermana y tú, ¿qué estrategias o hábitos habéis desarrollado para manejar esa exigencia del puesto y proteger vuestro bienestar? ¿Habéis hecho algo, aunque sea un autocuidado?

No, lo que tenemos es mucha comunicación y la buena práctica de consultarlo todo. Ella lleva el departamento de contabilidad y todo lo que es oficina y yo llevo directamente el taller. Así es como nos organizamos y como lo hemos planteado, pero no hemos entrado en la práctica de hacer cursos, ni cosas similares...

8. Para terminar, ¿si tuvieras que dar un consejo a las nuevas profesionales que entren en los talleres sobre cómo cuidar la salud mental en este entorno, ¿cuál sería tu consejo?

Si les gusta el mundo de la automoción, si les gusta de verdad, ¡no tirar la toalla nunca! Yo he llorado millones de veces porque no me ha salido bien un coche y lo he tenido que repetir, incluso me he planteado: "quizás no valgo para pintar", pero yo pienso que sí, que, si quieres, puedes.

La nueva generación de mujeres que se quieren incorporar a este sector de los talleres de reparación, tiene que tener muy claro a lo que vienen, porque todavía queda algo de "machismo" y es algo con lo que hay que saber convivir y afrontar, lo van a ver día a día.

Hay que hacerse valer y decirse a sí misma que sí valen incluso más que un hombre. Y si algo sale mal, hacerlo de nuevo al día siguiente, seguro que te va a salir muchísimo mejor.

Yo las animo a eso, a que no tiren la toalla. Es un sector duro, en este mundo es todo un aprendizaje. Yo llevo 26 años pintando y todos los días estoy aprendiendo algo nuevo. Los compañeros también pueden enseñarte, por lo que las animo a pedir consejos, información... y seguro que llegarán a ser unas buenas profesionales.



10

Bibliografía

A continuación, se detalla la principal bibliografía utilizada en la elaboración de la guía.

Cabe señalar que, durante el proceso de investigación, se han estudiado y analizado un mayor número de textos de los que aquí se incluyen. Sin embargo, con el fin de garantizar la pertinencia y actualidad de la información, se ha realizado un filtro de las referencias, priorizando aquellas que ofrecen datos comprendidos entre los años 2019 y 2025.

De este modo, la bibliografía que se presenta, no solo refleja la base documental empleada, sino también la intención de aportar un marco actualizado y coherente con los objetivos del estudio.

Libros:

- Cano Vindel, A. (2021). *Gestionar el estrés*. Shackleton Books.
- Guardia, J., & Rodríguez, A. (2019). *Psicología de la salud laboral*. Síntesis.

Informes y documentos oficiales:

- Randstad. (2025) *Estudio de Randstad sobre el bienestar de los trabajadores en España*.
- Organización Mundial de la Salud (OMS). (2024). *La salud mental en el trabajo. Nota descriptiva*.
- Bros, M., & González, D., & Melli, C. (2024). *Informe Observatorio de la mujer profesional en España*. EAE Business School.
- Ministerio de Trabajo y Economía Social (España). *Informe sobre riesgos psicosociales en sectores feminizados* (últimas ediciones 2022–2024).
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (2023). *Las mujeres y la seguridad y la salud en el trabajo*.
- Organización Mundial de la Salud (OMS) (2022). *Directrices de la OMS sobre salud mental en el trabajo: resumen ejecutivo*.
- Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) (2022- 2025). *Riesgos psicosociales en el lugar de trabajo*.
- Observatorio salud y género (2021 - 2023). *Salud mental y género. Aplicaciones para la práctica clínica*.
- Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades (España). (2021). *La Salud mental de las mujeres*.
- Saldaña García, J. *El estrés laboral. Causas, proceso y consecuencias*. (2020). Proyecto AULA. Colegio oficial de Psicología de Madrid.
- Ramírez Romero, F. *Gestión del estrés*. (2020) Proyecto AULA. Colegio oficial de Psicología de Madrid.





CON LA FINANCIACIÓN DE:

AS2024-0053



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



FUNDACIÓN
ESTATAL PARA
LA PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES, F.S.P.



**fundación
confemetal**
La formación con nuestro acento