



TRABAJAR BAJO PRESIÓN, UNA HABILIDAD PROFESIONAL CADA VEZ MÁS DEMANDADA

Las competencias adquiridas y, sobre todo, la capacidad de aprender nuevas habilidades prima actualmente sobre títulos, graduados y doctorados. Los profesionales de recursos humanos tienden cada vez más por demandar otro tipo de habilidades que van más allá de la experiencia académica. La adaptación al cambio, la capacidad de completar tareas en tiempo reducido, saber soportar el estrés, trabajar y organizarse bajo presión. Si bien no todas las personas tenemos la misma capacidad de realizar nuestras funciones bajo circunstancias adversas, manteniendo al mismo tiempo una buena ratio de eficiencia, el trabajo bajo presión es una habilidad que todos podemos aprender. Se trata de saber cómo gestionar el estrés y organizarse correctamente para cumplir con nuestros objetivos. Coincidiremos en que el nivel de presión es superior al de años anteriores, la competitividad del mercado laboral es cada vez mayor y con ello también lo es el nivel de exigencia de las empresas.

En la actualidad, trabajar bajo presión ha pasado de ser un requisito para determinados puestos a ser considerado como una competencia profesional cada vez más exigida por las empresas. Se trata de sacar más trabajo, mejor y en menos tiempo.

Las competencias adquiridas y, sobre todo, la capacidad de aprender nuevas habilidades prima actualmente sobre títulos, graduados y doctorados. Los profesionales de recursos humanos tienden cada vez más por demandar otro tipo de habilidades que van más allá de la experiencia académica. La adaptación al cambio, la capacidad de completar tareas en tiempo reducido, saber soportar el estrés, trabajar y organizarse bajo presión. Si bien no todas las personas tenemos la misma capacidad de realizar nuestras funciones bajo circunstancias adversas, manteniendo al mismo tiempo una buena ratio de eficiencia, el trabajo bajo presión es una habilidad que todos podemos aprender. Se trata de saber cómo gestionar el estrés y organizarse correctamente para cumplir con nuestros objetivos. Coincidiremos en que el nivel de presión es superior al de años anteriores, la competitividad del mercado laboral es cada vez mayor y con ello también lo es el nivel de exigencia de las empresas.

¿ES BENEFICIOSO TRABAJAR BAJO PRESIÓN?

Expertos en recursos humanos aseguran que, inicialmente, trabajar bajo presión puede optimizar la actividad del individuo y, en consecuencia, aumentar su productividad. No obstante, si la persona no sabe manejar este tipo de situaciones, aumentará su cansancio, generará estrés, y disminuirá su rendimiento.

Para ser un trabajador productivo y con la habilidad para trabajar bajo presión, hay tener en cuenta que debemos:

- Planificar
- Organizar
- Priorizar
- Concentrarnos en los asuntos importantes.
- Delegar
- Saber decir que “no”

Por otra parte, manejar de forma efectiva la presión en el trabajo está relacionado también con otras condiciones individuales que ayudan a gestionarla. Algunas de estas cuestiones están relacionadas con nuestros hábitos de vida, como pueden ser:

- Ser conscientes de que la salud es primordial
- Dormir mínimo 7 horas diarias
- Realizar deporte
- Disfrutar de vacaciones, desconectando de la oficina
- Ser organizados



¿QUÉ TRABAJO CANSA MÁS EL FÍSICO O EL MENTAL?

Cuando dices que trabajas sentado, la sensación para otro donde la carga de trabajo es física, es que tú trabajas menos. O, por decirlo de otra manera, lo tienes más fácil si te encuentras enfermo. Nada más lejos de la realidad, sobre todo si trabajas desde casa.

Atender a las responsabilidades laborales, hijos, o cuidar de una persona produce un desgaste por partida doble. La carga de trabajo mental es la relación entre las exigencias del trabajo y los recursos mentales.

La carga de trabajo y la salud mental

El concepto de carga de trabajo es el conjunto de requerimientos físicos y mentales a los que se ve sometido el trabajador a lo largo de su jornada laboral.

La carga de trabajo va a venir determinada por la interacción entre el nivel de exigencia de la tarea y el esfuerzo que debe realizarse para llevar a cabo esa tarea. Es decir, si escribes, diseñas o programas esto se traduce en horas y horas de esfuerzo mental.

¿Sentado en unas sillas como un rey?

El hombre está hecho para moverse, no para permanecer entre ocho y diez horas sentado. Si bien es cierto que se pueden hacer descansos, en ocasiones es del todo imposible.

Los efectos en la salud de la carga mental en el trabajo se producen en el trabajador tanto a nivel fisiológico, como psicológico y de comportamiento.

Los trabajos no se pueden comparar

Si una persona pasa el día caminando, será sano para su cuerpo. Andar es lo que todos deberíamos hacer diariamente. La espalda, los dolores de cabeza y la fatiga emocional, se puede producir por igual en un trabajo u otro, eso es cierto.

La fatiga mental afecta a todo el organismo, manifestándose mediante síntomas psíquicos, físicos y emocionales

La fatiga mental puede ser normal, recuperable mediante el descanso, pero si la sobrecarga mental es continua y no se toman medidas preventivas, puede volverse crónica. La fatiga crónica puede tener graves consecuencias para la salud del trabajador: depresión, ansiedad, irritabilidad, alteraciones del apetito y del sueño, etc. Al final, sentado, de pie o como se tercié, cuando uno sobrepasa su límite se agota y no hay un trabajo ideal cuando eso sucede.



FACTORES QUE INCLUYEN EN LA SUPERCARGA MENTAL

En cuanto a las exigencias de las tareas a desempeñar, los principales factores que pueden provocar la aparición de sobrecarga mental son:

- Recibir excesiva información, de multitud de fuentes o muy compleja. Con la exigencia de que ha de ser procesada o elaborada en poco tiempo.
- Presión temporal: necesidad de dar una respuesta de manera muy rápida a trabajos diferentes para clientes con necesidades dispares.
- Necesidad de mantener una atención sostenida durante un largo periodo de tiempo. No todos los días tenemos la misma capacidad de concentración ni de atención.
- Realización de tareas cognitivas complejas (razonamiento, solución de problemas, análisis, interpretación, comprensión...).
- Ejecución prolongada de tareas de procesamiento de datos.

Trabajos que requieren excesiva precisión y meticulosidad. Pensemos en un diseñador gráfico, en la carga de tareas, en el tiempo que emplean con la mirada fija en la pantalla y la precisión en su trabajo.

EMPLEABILIDAD Y OTRAS CUESTIONES PSICOSOCIALES ASOCIADAS A LAS RELACIONES DE TRABAJO

Mientras todas las implicaciones presentes en el término empleabilidad son diversas y a veces difusas, revelan o proponen un aspecto positivo –aunque paradójico– que es el reconocimiento del trabajador como sujeto en un contexto dentro del cual él es un nómada que enfrenta cambios de referencias culturales y de identidad, de exigencias de competencias y, como tal, es desafiado a sobrevivir como “gerente de sí mismo”, situación ésta que para efectos del trabajador de una sociedad salarial (Castel, 2000) construida en los dos últimos siglos, implica una salida o “retorno” a un “trabajo con sentido” –como el artesanal por ejemplo– pero diferente para muchos en términos de significados y condiciones.

Los contextos turbulentos de trabajo son “verdaderas oportunidades de crecimiento” en las cuales el individuo se pone delante de su potencialidad de ser. Las condiciones de supervivencia implican la necesidad de adaptación, crecimiento y madurez. El individuo es llevado a cuidar de sí mismo y de su relación con el entorno, como probablemente era la relación en condiciones anteriores a la sociedad salarial del capitalismo occidental. De allí, la necesidad de preguntarnos desde la Psicología Organizacional clásica y las prácticas de Recursos Humanos

sobre las múltiples cuestiones asociadas a la empleabilidad, tales como el desarrollo de competencias, el aprendizaje, el compromiso, la reciprocidad, el contrato psicológico y la identidad, entre otras, pues los repertorios actuales refieren únicamente una psicología académica ligada al empleo y a organizaciones estables.

LAS EXIGENCIAS MAS DEMANDANTES

• Las exigencias psicológicas cuantitativas

Se definen como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día, o acumulación de trabajo, que también puede tener relación con la distribución temporal irregular de las tareas.

• La exigencia de esconder las emociones

Afecta tanto a los sentimientos negativos como los positivos, pero en la práctica se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora esconde a los clientes, los superiores, compañeros, compradores o usuarios por razones "profesionales".

- No disponer de tiempo suficiente para acabar el trabajo
- Tener que trabajar de forma rápida para poder finalizar todas las tareas.
- Cuesta olvidar los problemas del trabajo
- El trabajo, en general, es desgastador emocionalmente
- El trabajo requiere que el trabajador tenga que esconder sus emociones

• Las exigencias emocionales

Incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión. Puede ser un equilibrio muy complicado, ya que el trabajador o trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos por ejemplo de sus clientes, personas o alumnos con los suyos propios. Esta situación es frecuente en las profesiones dirigidas a prestar servicios a las personas, en las que los y las trabajadoras deben usar sus habilidades profesionales, sus capacidades personales y a la vez dejar su vida privada al margen. Pero esta diferenciación puede ser difícil si las exigencias emocionales son excesivas.

• El diseño del proceso de trabajo debe proteger la salud y seguridad del trabajador,

fomentar el bienestar y facilitar la ejecución de las tareas a realizar, evitando especialmente aquellas que supongan una demanda excesiva (sobre-exigencia) o por el contrario insuficiente (sub-exigencia). Algunas recomendaciones a este respecto son:

- Examinar las tareas que son consideradas más dificultosas o pesadas: manejo de cargas, condiciones ambientales extremas, horarios irregulares, tareas repetitivas y monótonas, trabajos muy sencillos, etc.
- Organizar las tareas:
- Establecer objetivos de trabajo claros.
- Marcar prioridades en las tareas.
- Adecuar el volumen de trabajo a realizar al tiempo necesario para su correcta ejecución.
- Evitar a la persona sensaciones continuadas de urgencia y apremio de tiempo
- Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas.
- Mejorar equipamientos y herramientas.
- Rediseñar la distribución de tareas entre trabajadores para equilibrar cantidad de trabajo en los centros ("hacer la rueda").
- Establecer procedimiento de asignación de tareas justo (diseñar de forma participativa).