



ESTRÉS LABORAL Y SU PREVENCIÓN

Muchos estudios muestran que el estrés laboral tiene un impacto importante en la salud y en la calidad de vida de las personas, así como en los resultados de las empresas y en la economía. La adecuada gestión de los riesgos psicosociales no sólo mejora el bienestar y la salud de las personas, sino que también favorece su compromiso con el proyecto empresarial. La salud psicosocial de la empresa es una gran oportunidad para innovar, ser competitivo y garantizar su sostenibilidad.

El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas. Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional.

Actualmente, por la relevancia de la información en los procesos de producción, precisan esfuerzo mental tareas que tradicionalmente requerían sólo fuerza muscular. Además, el ritmo de trabajo ha ido incrementándose, ya que con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados.

Pero no siempre las respuestas para hacer frente a las demandas tienen un carácter negativo, ya que muchas veces son necesarias para enfrentarnos a situaciones difíciles y para la supervivencia. Toda persona requiere de niveles moderados de estrés para responder satisfactoriamente no solo ante sus propias necesidades o expectativas, sino de igual forma frente a las exigencias del entorno. Y los niveles muy bajos de estrés están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés.

En la situación concreta del estrés laboral, las causas están más claras, y suelen coincidir en todos los casos con:

- *Una elevada presión en el entorno de trabajo, ya sea ocasionada por un elevado grado de responsabilidad.*
- *Excesiva carga de tareas.*
- *Relaciones laborales insatisfactorias.*
- *Ambiente físico-laboral inadecuado o una combinación de factores.*

Por eso, se puede realizar la distinción entre eustrés o estrés positivo (nivel óptimo de activación para realizar las actividades necesarias en nuestra vida cotidiana) que ejerce una función de protección del organismo y distrés o estrés negativo (nivel de activación del organismo excesivo o inadecuado a la demanda de la situación) que provoca disfunciones en la persona.

EUSTRÉS O ESTRÉS POSITIVO

- *El organismo responde armónicamente respetando los parámetros fisiológicos y psicológicos de la persona.*
- *Función principal: proteger al organismo y prepararlo frente a posibles amenazas o situaciones que requieren de todas las capacidades físicas y mentales para realizar satisfactoriamente una determinada tarea.*
- *El organismo logra enfrentarse a las situaciones difíciles e incluso puede llegar a obtener sensaciones placenteras con ello.*
- *En el contexto laboral, sería la situación ideal de equilibrio.*
- *Estrés positivo, el que se presenta cuando se reacciona de manera positiva, creativa y afirmativa frente a una determinada circunstancia, el que permite resolver de forma objetiva las dificultades que se presentan en la vida y, de esta forma, desarrollar capacidades y destrezas.*

Características según sus efectos:

- *Activación adaptativa que conduce a las metas*
- *Percepción de reto*
- *Tensión necesaria*
- *Estimula actividad*
- *Mejora capacidades y habilidades*
- *Vida atractiva*
- *Percepción placentera*
- *Produce equilibrio, bienestar y progreso*

DISTRÉS O ESTRÉS NEGATIVO

- Cuando el organismo no responde de forma suficiente a los estresores o responde de forma exagerada, ya sea en el plano biológico, físico o psicológico.
- Las demandas del medio son excesivas, intensas y/o prolongadas y superan la capacidad de resistencia y de adaptación de la persona.
- Estrés perjudicial. Esta activación no es adaptativa, no conduce a las metas y, por tanto, es necesario neutralizarla a través de estrategias de autocontrol.
- Se da como resultado de una respuesta excesiva al estrés o prolongada en el tiempo y puede dar lugar a desequilibrios físicos y mentales; la respuesta excesiva reduce la capacidad de atención, decisión y acción, y perjudica las relaciones con los demás, al modificar el estado de ánimo.

Características según sus efectos:

- Activación no adaptativa
- Percepción de amenaza
- Desequilibrio demanda-recursos
- La respuesta es inadecuada
- Impide resolver los conflictos
- Produce patología
- Las consecuencias pueden ser graves
- No produce progreso

FASES DEL ESTRÉS

1. Fase de alarma

- Primera de las fases del estrés.
- Reacción natural del organismo frente a un factor estresante. Éste se prepara para hacer frente a lo que considera una agresión externa que exige un esfuerzo.
- Se libera adrenalina y otras hormonas que pueden provocar síntomas como aceleración del ritmo cardíaco y la respiración, mayor presión arterial y ansiedad.
- Es, generalmente, una fase de corta duración.

2. Fase de resistencia

- Si la situación o agresión externa se prolonga en el tiempo, el organismo pasa a un estado de resistencia activa frente a dicho estrés para evitar el agotamiento.
- El cuerpo se estabiliza y los síntomas se reducen cuando la situación empieza a estar bajo control.
- La duración de esta fase puede ser muy variable, dependiendo de la resistencia al estrés de la persona, en la que influyen tanto factores biológicos como psicosociales.
- Si los factores estresantes se prolongan demasiado en el tiempo, se pasa a la siguiente fase.

3. Fase de agotamiento

- Última fase del estrés. Se caracteriza por un agotamiento de los recursos fisiológicos.
- Fase de agotamiento físico y mental, en la que el organismo ya no puede seguir resistiendo las agresiones del entorno y que puede ocasionar consecuencias serias para la salud si se produce de modo repetitivo y prolongado.
- El trabajador rinde por debajo de sus capacidades tanto física como mentalmente y puede volverse fácilmente irritable o perder toda motivación
- Una exposición excesiva a esta fase de agotamiento puede terminar por reducir la resistencia natural al estrés.

CONSECUENCIA DEL ESTRÉS LABORAL:



¿CÓMO PREVENIR EL ESTRÉS?

El estrés laboral se puede y se debe prevenir. Los riesgos no siempre se pueden evitar, pero siempre se debe actuar preventivamente sobre ellos antes de que se manifiesten. En este apartado desarrollaremos la prevención primaria. Se puede intervenir sobre la persona que lo sufre, sobre la organización en la que se desarrolla y sobre la sociedad en la que se vive.

1. Campo biológico:

- Alimentación adecuada
- Dormir y descansar
- Cuidar el cuerpo
- Relajación
- Control de hábitos tóxicos
- Practicar deporte

2. Campo psicológico:

- Controlar la forma de pensar. Reestructuración cognitiva
- Comunicación interna (autolenguaje) positiva
- Desarrollar hobbies. Aprender a hacer cosas distintas
- Desconectar por dentro y por fuera
- Sentido del humor
- Dar sentido a lo que se hace
- Gestionar adecuadamente el tiempo

3. Campo social:

- Participar de actividades comunitarias
- Socialización
- Comunicación asertiva

Medidas preventivas del estrés laboral en el ámbito organizacional

- Selección adecuada de los trabajadores
- Diseño adecuado de los puestos de trabajo
- Promover el desarrollo personal y profesional de los trabajadores
- Promover la socialización de los miembros de la empresa
- Programas de conciliación familiar
- Practicar el respeto personal
- Compartir valores institucionales
- Cuidar el medio físico de trabajo
- Comunicar de forma efectiva
- Plan de gestión del absentismo
- Plan de prevención del estrés
- Plan de detección y gestión del burn-out
- Plan de detección y actuación frente al mobbing

PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DEL ESTRÉS

Estos programas constituyen una de las formas en las que se organiza una intervención sobre el individuo. Consisten en el desarrollo de un conjunto de acciones en la empresa para identificar y paliar la problemática emocional y personal de los trabajadores que pudiera interferir en el desarrollo de su trabajo.

Resulta bastante habitual encontrarse con programas de asistencia a los empleados en Los programas que específicamente están destinados a la prevención del estrés consisten en la transmisión de un conjunto de conocimientos a los trabajadores para promover el reconocimiento de los estresores así como sus efectos para la salud y el adiestramiento de los trabajadores en una serie de técnicas o habilidades destinadas a controlar las condiciones que favorecen el estrés y aminorar los efectos que sobre el individuo tiene el estar sometido a estrés.

El proceso que suelen seguir estos programas es el siguiente:

- 1.** Detección de las necesidades de formación en este campo a partir de la información obtenida tras la identificación de las causas y las consecuencias del estrés. Esto nos permitirá centrarnos en los estresores específicos que están afectando a los trabajadores de esa empresa.
- 2.** Definición de los objetivos del programa. Los objetivos es aconsejable que sean operativos y evaluables.
- 3.** Diseño del programa. Se trataría de determinar los contenidos que se van a transmitir y el entrenamiento en las habilidades y técnicas más idóneas para el control del estrés para esos trabajadores.

4. Desarrollo del programa. Consiste en llevar a cabo la transmisión de la información y el adiestramiento de los trabajadores en las estrategias para el control del estrés.

5. Evaluación de la eficacia de programa, según la adecuación de los resultados a los objetivos perseguidos. La evaluación no debe limitarse a medidas de carácter individual poco después de finalizar el programa; sería conveniente realizar evaluaciones posteriores de seguimiento para valorar si los cambios observados al finalizar el programa se mantienen. Se deberían volver a evaluar los indicadores de estrés: ansiedad, depresión, quejas somáticas, absentismo, abandonos de empresa, etc.

Algunas empresas cuentan con un servicio permanente de asistencia a los trabajadores, desempeñado por profesionales de la psicología. Las tareas de este servicio consisten en el tratamiento de problemas de carácter personal y el apoyo psicológico a los trabajadores, así como el desarrollo de acciones preventivas para evitar la aparición de problemática de carácter psicosocial.

Este tipo de servicios son muy aconsejables para abordar el estrés en la empresa, ya que por su carácter interno y permanente, permiten una mayor especificación del origen de las problemáticas, el seguimiento de las evoluciones de los trabajadores y la realización de una intervención continuada y personalizada sobre los mismos