ESTRÉS LABORAL (PARTE I)

Actualmente el término estrés ha franqueado las fronteras de la jerga médica y ha pasado a ser patrimonio del lenguaje coloquial. Son muchas personas las que han llegado a afirmar "sentirse estresado" en algún momento de su vida. Sin embargo, el concepto de estrés no ha sido fácil de definir. Aún así, ya nadie discute sobre una base científica que el estrés puede influir en el desarrollo y la evolución de muchas enfermedades.

El término estrés se puede definir como una respuesta general del organismo ante demandas internas o externas que en principio resultan amenazantes, consistiendo, básicamente, en una movilización de recursos fisiológicos y psicológicos para poder afrontar tales demandas.

Si esta definición la llevamos al plano laboral, la Unión Europea define el estrés en el trabajo como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación.

Dicho así puede parecer que cualquier persona sometida a una situación estresante puede resultar perjudicada. Sin embargo, el estrés es una respuesta adaptativa que puede resultar beneficiosa en su justa medida. El problema resulta cuando se produce un exceso cuantitativo o cualitativo de estrés, consecuencia, por un lado, de la exposición a múltiples o muy importantes situaciones estresantes y, por otro, a la falta de recursos apropiados para hacerles frente, o resultando del agotamiento de un organismo que con bastante frecuencia debe estar sobrefuncionando para manejar situaciones que pueden afectarle.

¿Qué factores intervienen en el estrés?

De las definiciones empleadas anteriormente deducimos que para que una persona sufra de estrés depende de las demandas o agentes estresores y de las características de la persona.

- *Las demandas del trabajo*

Con este nombre se hace referencia a todo tipo de exigencias y características del trabajo y de su organización, que pueden ser factores desencadenantes de estrés. Estas demandas del trabajo también son denominadas estresores.

Para muchos autores sería la naturaleza de estas demandas la que originaría, de forma primordial y por encima de todo lo demás, el estrés. Según esto, el estrés tendría su origen en el tipo de demandas externas que se producen. Sin embargo, la consideración única de estos aspectos externos nos dejaría sin explicación para las diferentes reacciones individuales de sujetos en una misma situación laboral.

La actuación de estas demandas del trabajo en la generación del estrés es debido a su intensidad o magnitud, a la acumulación de varias de ellas, a su prolongación en el tiempo, o a la excesiva frecuencia en su aparición.

LAS DEMANDAS DEL TRABAJO	
Sobrecarga de trabajo. Cuando el volumen, la magnitud o complejidad de la tarea está por encima de la capacidad del trabajador para responder a esta tarea. Por otra parte, cuando el volumen o la complejidad del trabajo está muy por debajo del necesario como para mantener un mínimo nivel de activación para desarrollar las capacidades profesionales del trabajador, se da una situación en la que el individuo ve defraudadas sus aspiraciones de realizar un trabajo determinado. Esto es denominado infracarga de trabajo o infrautilización de habilidades. **Ritmo de trabajo impuesto.** Cuando el tiempo de realización del trabajo está marcado por los requerimientos de la máquina, el proceso o la organización concediendo al trabajador poca autonomía para adelantar o atrasar su trabajo. **Ambigüedad de rol.** Cuando existe una inadecuada información al trabajador sobre su papel laboral u organizativo y, en consecuencia, el individuo no sabe que hacer por carencias informativas. **Malas relaciones personales.** Situación que se produce cuando los conflictos personales (relacionados con la ejecución del	**Futuro inseguro en el empleo.** Cuando se da una incertidumbre acerca del trabajo (despido, traslado). Condiciona que todas las demandas de su trabajo sean vividas como grandes amenazas para uno mismo. **Falta de participación.** La empresa restringe o no facilita la iniciativa, la toma de decisiones, la consulta a los trabajadores tanto en temas relacionados a su propia tarea como en otros aspectos del ámbito laboral. Este problema suele ser consecuencia de que exista una amplia y estricta supervisión por parte de los superiores jerárquicos, restringiendo el poder de decisión y la iniciativa de los trabajadores. **Carencia de formación.** Falta de entrenamiento o de aprendizaje de destrezas para enfrentarse a las situaciones, es decir, que la empresa no facilita la capacitación adecuada del trabajador y a éste el enfrentarse a su trabajo, le supone la realización de un gran esfuerzo de adaptación. **Grandes responsabilidades.** Cuando la tarea del trabajador implica una gran responsabilidad (tareas peligrosas, responsabilidad sobre personas, etc.); sobre todo en el caso de que el individuo no tenga un gran control de las situaciones que se puedan dar en su tarea.

trabajo o no) que se establecen en el ámbito laboral tanto con superiores y subordinados como con compañeros de trabajo, son relaciones frías o de abierta enemistad.	**Contexto físico peligroso.** Conjunto de problemas derivados de la tarea que por su peligrosidad, en algunos momentos, pueden provocar en el individuo sentimientos de amenaza.

- *Las características de la persona.*

Numerosos investigadores han demostrado que existe una influencia de ciertas características personales en la producción de estrés. Es decir, un sujeto, cuando posea ciertas características personales, ante unas determinadas situaciones o demandas, tendrá más probabilidades que otra de sufrir una situación de estrés y será más vulnerable a éste.

Las características personales que modulan las intenciones y las conductas del individuo y que, por tanto, tienen ciertas influencias en la producción de estrés son:

- Rasgos de personalidad. Ciertas inclinaciones o cualidades de una persona que explican la relativa coherencia de su conducta emocional, temperamental o social y que originan las diferencias de personalidad entre un individuo y otro.

- Las necesidades del individuo. Entendidas como las carencias de algo (contacto social, de reconocimiento personal, de autorrealización, etc.) que, si estuvieran presentes, tendería a fomentar el bienestar del organismo.

- Las aspiraciones. Deseos de llevar a cabo o de realizar lo que uno se propone (deseos de logro personal, de alcanzar un determinado estatus, de dominar y controlar el trabajo, etc)

- Las expectativas. Disposición adquirida en virtud de la cual se espera que una respuesta a un objeto o estímulo produzca una situación determinada (esperanzas que el individuo tiene de obtener de su trabajo ciertos beneficios personales, sociales, etc.).

- La formación, las destrezas y los conocimientos adquiridos, la experiencia y la capacidad intelectual y física que posee cada individuo.

No hay que olvidar que todas estas características tienen una gran variabilidad interindividual y que, incluso, varían en un mismo individuo a lo largo de su historia personal.

Las características de las personas antes mencionadas no tienen un carácter estático con respecto a las demandas del entorno, sino que tienen un efecto activo en la relación con el entorno laboral y, en último término, en la generación del estrés. El modo de actuación de estas características en la generación del estrés proviene de la descompensación, desequilibrio o incongruencia entre lo que externamente es demandado u ofrecido y lo que los individuos necesitan, desean o son capaces de hacer.

La interrelación que se da entre las demandas del trabajo y las características de la persona no es de carácter automático, sino que está mediatizada por la particular percepción que el individuo tiene de ella y, por tanto, es influenciada por aspectos subjetivos. Es más, en la generación del estrés, la significación e incluso la existencia de una posible situación de desajuste o desequilibrio proviene de la apreciación que el sujeto haga de esa situación.

Por esto, en la generación del estrés es muy importante comprender cómo el sujeto experimenta sus necesidades, deseos y expectativas en relación con lo que el entorno ofrece o demanda.

Bibliografía consultada.

INSHT, Manual para la prevención (CISS), Psicología y salud (editorial Dykinson)