

ESTRÉS

GENERALIDADES ACERCA DEL ESTRÉS

Y SU RELACIÓN CON LAS CONDICIONES

LABORALES

Cuando alguien quiere dar a entender que está sometido a una gran tensión, suele decir: "*tengo un estrés enorme*". Esta palabra introducida por Hans Selye a los foros médicos en 1949, se ha convertido en palabra de moda, usada tanto por los profesionales de las distintas ciencias de la salud, como en el lenguaje coloquial de la calle. Selye, definió el estrés como una respuesta

general del organismo ante cualquier estímulo estresor o situación estresante. No obstante se

han realizado múltiples trabajos sobre el estrés que han aportado diversas conceptualizaciones. Una conceptualización mas comprensible de estrés, lo definiría como un exceso de

demandas ambientales sobre la capacidad del individuo para resolverlos, considerando además las necesidades del sujeto con las fuentes de satisfacción de esas necesidades en el entorno laboral.

El estrés es un hecho habitual en nuestras vidas. No puede evitarse, ya que cualquier cambio al que debamos adaptarnos representa estrés. Los sucesos negativos, daño, enfermedad o muerte de un ser querido, son hechos estresantes, así como los sucesos positivos; Ascender en el trabajo trae consigo el estrés del nuevo status, de nuevas responsabilidades. Nuestras experiencias estresoras provienen de tres fuentes básicas: nuestro entorno, nuestro cuerpo y nuestros pensamientos. El entorno se refiere a las condiciones ambientales, como por ejemplo ruidos, aglomeraciones, demandas de adaptación, etc. Las fisiológicas se refieren a nuestro organismo: enfermedad, accidentes, trastornos, etc. Las amenazas exteriores producen en nuestro cuerpo unos cambios estresantes. Así nuestra forma de reaccionar ante los problemas, las demandas y los peligros, viene determinada por una aptitud innata de lucha o huida, cuando los estímulos que nos llegan son interpretados como amenazantes. Este proceso se traduce en una serie de cambios físicos observables. Así, por ejemplo, las pupilas se agrandan para mejorar la visión y el oído se agudiza, los músculos se tensan para responder al desafío, la sangre es bombeada al cerebro para aumentar la llegada de oxígeno a las células y favorecer los procesos mentales.

Las frecuencias cardiaca y respiratoria aumentan, y como la sangre se desvía

preferentemente hacia la cabeza y el tronco, las extremidades y sobre todo las manos y los pies, se perciben fríos y sudorosos. Si no se libera al organismo de estos cambios ocurridos durante la

Fase de reconocimiento y consideración de la amenaza, se entra en un estado de estrés

crónico. Cuando uno se siente estresado y añade aun más estrés, los centros reguladores

del cerebro tienden a hiperreaccionar ocasionando desgaste físico, crisis del llanto, y potencialmente depresión.

Se habla de varios tipos de estrés: profesional, del cual somos víctimas médicos, gerentes, directivos, militares y en general un gran número de profesionales que ejercen cargos de responsabilidad. Se dice también del estrés del tráfico: las "horas pico" y los "trancones", el ruido de motores y de pitos, la imprudencia y hostilidad de conductores, y la prisa o necesidad de adelantarse a otro, son sus principales

generadores. El estrés de densidad: cuando se vive o se permanece por períodos largos en espacios intensamente poblados. En fin, tantas denominaciones cuantos factores estresores se revelan.

Pero ¿qué es entonces el estrés?. Se han dado algunas definiciones científicas que son un tanto confusas. La mejor, me sigue pareciendo, la del propio Selye por sencilla y clara: "Es la acomodación de una persona a situaciones nuevas y la respuesta inespecífica y estereotipada a todos los estímulos que trastornan su equilibrio".

La respuesta inespecífica hace que los síntomas sean muy variados y difusos: sensación de cansancio, ansiedad o decaimiento, cefaleas, dolores indefinidos, trastornos digestivos vagos, febrículas, sudoración excesiva, somnolencia diurna y sueño nocturno intranquilo

El síndrome se desarrolla en 3 fases: Una fase de alarma, otra de resistencia y finalmente una fase de agotamiento.

Cuando el cuerpo debe acomodarse a una situación nueva necesita de mayor energía para poder llevar a cabo esa acomodación. Esa energía es suministrada por el mecanismo del estrés mediante la activación del sistema nervioso vegetativo y la secreción de determinadas hormonas. Esta activación se dispara en la fase de alarma, continúa en su nivel más alto en la fase de resistencia y pasado un tiempo se hace patente un agotamiento de la energía que llega a ser incapacitante.

Y ¿cuáles son los estresores –esas situaciones nuevas o esos estímulos– que perturban nuestro equilibrio? Son factores que nacen en general de la organización de la vida laboral, de la estructura de la convivencia familiar, de las relaciones sociales, de las posibilidades de gozar de tiempo libre, de la seguridad económica, de la estabilidad del trabajo. Suelen entonces, ser muy variados: Físicos, como el ruido, un ambiente con temperaturas muy altas, estímulos ópticos

fuertes y persistentes. Psico-sociales: que están íntimamente relacionados y dados por nuestras reacciones a las situaciones que generan ansiedad, a los desengaños, a los conflictos, a las dificultades para tomar una decisión, a la coacción de los superiores en el trabajo, a la presión del tiempo.

La implantación de nuevas tecnologías, especialmente a raíz de la introducción de la informática, ha producido una serie de cambios en los trabajos que tradicionalmente se venía ejerciendo, que se refieren a la automatización de aquellos trabajos rutinarios y mas bien mecánicos que se solían desempeñar con cierta habilidad y en los cuales ocasionalmente se constituían hasta especialistas. Ahora son muchos los rubros y ramos que han transformado su sistema de trabajo como consecuencia de la automatización y de los nuevos paquetes informáticos.

Los puestos de trabajo originados con la aparición de los nuevos productos informáticos son sin duda uno de los mayores cambios que introducen las nuevas tecnologías. Con ello, aparecen cambios en el entorno socio laboral del trabajador que afectan de manera mas o menos intensa en su salud. Las pantallas de visualización, es uno de los puestos más característicos aparecidos en la era de la informática que introduce una serie de trastornos en la salud de los operarios

Condiciones estresantes:

- Sobrecarga de trabajo
- Exceso o falta de trabajo.
- Rapidez en realizar la tarea.
- Necesidad de tomar decisiones.
- Fatiga, por esfuerzo físico importante. Viajes largos y numerosos.
- Excesivo numero de horas de trabajo.
- Cambios en el trabajo.

La sobrecarga de trabajo, tanto en los aspectos difíciles de la tarea, como el excesivo trabajo, han obtenido una relación directa, entre horas de trabajo y muerte causada por enfermedad coronaria. (Breslow y Buell 1960). La sobrecarga de trabajo, también está relacionada significativamente con una serie de síntomas de estrés: consumo de alcohol, absentismo laboral, baja motivación en el trabajo, baja autoestima, tensión en el trabajo,

percepción de amenaza, desconcierto, alto nivel de colesterol, incremento de la tasa cardíaca y aumento de consumo de cigarrillos.

Características del puesto de trabajo :

Ambigüedad del rol: Cuando no se dispone de una adecuada información laboral, responsabilidad o falta de claridad en los objetivos asociados al puesto. También puede suceder que exista una demanda de responsabilidad por parte de los compañeros, sin haberse facultado para ello o por el contrario que exista esa facultad y no se desempeñe. (Esta situación representa para el trabajador menor satisfacción en el trabajo, mayor tensión y baja autoestima.) La responsabilidad sobre otras personas: Los trabajadores con responsabilidad sobre otras personas tienen un mayor número de interacciones de estrés, como es el caso de directivos que, además, con cierta frecuencia tienen que asistir a reuniones o deben cumplir demasiados compromisos de trabajo. Estas personas se encuentran relacionadas con la conducta del fumar, suelen tener mayor presión diastólica y altos niveles

de colesterol. (French y Caplan 1970.)

Existen otros estresores relacionados con las funciones del trabajador que pueden generar estrés, afectando fundamentalmente a mandos intermedios,

como son:

- Individuo que cuenta con insuficiente responsabilidad.
- Falta de participación en la toma de decisiones.
- Falta de apoyo por parte de la dirección.
- Cambios tecnológicos a los que hay que adaptarse.

Estrés producido por las relaciones interpersonales:

Cuando existen unas relaciones pobres y hay poca confianza, se produce frecuentemente comunicaciones insuficientes que originan tensiones psicológicas y sentimientos de insatisfacción en el trabajo. En este sentido al considerar las relaciones con los superiores se pueden hallar favoritismos por su parte que provocan una tensión y presión en el trabajo. Por el contrario, las relaciones con los subordinados son con frecuencia fuentes de estrés para los directivos, al tratar de conseguir mayor productividad y un tratamiento considerado. Las relaciones entre compañeros pueden traer diversas situaciones estresantes, como por ejemplo,

rivalidad, falta de apoyo en situaciones difíciles, culpabilización de los errores o problemas, e incluso una total falta de relaciones.

Estrés relacionado con el desarrollo de la carrera profesional:

Generalmente el trabajador espera ir ascendiendo en los diversos puestos que tiene su entidad, es decir, tiende a mejorar no solo en el aspecto económico, sino aspirando a puestos de mayor responsabilidad o cualificación, desarrollando lo que llamaríamos su carrera profesional. Es por ello que cuando las expectativas se truncan aparecen tensiones o factores estresantes, como por ejemplo:

- Falta de seguridad en el trabajo.
- Incongruencia o falta de equidad en una promoción insuficiente o excesiva.
- Consciencia de haber alcanzado el propio techo.

Cuando un ejecutivo de mediana edad observa una ralentización en los procesos de promoción, y experimenta que va alcanzando su propio techo y puede ser sustituido por otros compañeros más jóvenes y con más preparación, aparecen tensiones, conflictos, ansiedades, insatisfacciones y temores en relación con su status profesional. (Ledison 1973.)

Estrés producido por la estructura y el clima organizacional:

- Falta de participación en los procesos de toma de decisiones.
- Sentirse extraño en la propia organización.
- Inadecuada política de dirección.
- Falta de autonomía en el trabajo.
- Estrecha supervisión del trabajo.

El estrés producido por la propia organización presenta los siguientes factores de riesgo para la salud: consumo de alcohol como forma de escape, ánimo deprimido, baja autoestima, poca satisfacción en el trabajo, intención de abandonar el trabajo y ausentismo laboral. Así mismo en numerosos estudios realizados, la falta de participación, produce insatisfacción en el trabajo y unos incrementos de riesgos de enfermedad física y mental.

En el contexto laboral se experimentan otros síntomas estresantes que no son de carácter cuantitativo, ni cualitativo; más bien ocurre cuando las habilidades de la persona son

incongruentes, con la tarea o el entorno laboral. No obstante, hay que tener en cuenta que en situaciones similares las personas reaccionan de forma diferente. Así, cuando se produce una tensión de sobrecarga de trabajo, mientras que una persona puede reorganizar eficazmente la tarea, aprender nuevas formas, buscar ayuda, etc., otra, incapaz de superar tal tensión, puede responder a largo plazo con enfermedades coronarias, depresivas, etc.

Bibliografía

- Labrado, Francisco J.; El Estrés. Nuevas Técnicas para su control; Ed.

Temas de hoy (1992)

- Meichenbaum Donald y Jarenko Mane; Prevención y

reducción del estrés

- Decree de Brouwer (1987) Ministerio de Trabajo y

Seguridad Social; Automatización, organización y tensión en el trabajo

- Informe O.I.T. (1987) Fundación Europea para la mejora de las condiciones

de vida y de Trabajo (CEE.);

- Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1987):El Estrés físico y psicológico en el trabajo
- Peiro, Jose ;Psicología de la organización
- UNED (1991)Oficina internacional del

trabajo; Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y

prevención. .