



Estrés laboral, problema colectivo de la empresa

Durante mucho tiempo se ha considerado que el estrés laboral era inherente al mismo trabajo, algo inevitable que no se podía eludir.

Las imágenes bíblicas con el castigo del trabajo parecían confirmarlo, y las escenas representadas por la revolución industrial con la subordinación total de la persona a las exigencias de las máquinas y su ritmo de producción, claramente ejemplificadas en la película de Charlie Chaplin "Tiempos modernos" son testimonios de ello.

Los tiempos están cambiando y el cambio proviene no tanto de una toma de conciencia de la perspectiva ética y humana del trabajo como de un cambio en los sistemas de producción y en los aspectos legales de regulación de las mismas. Los sistemas de producción no descansan actualmente tanto en la fuerza de la tecnología como en el conocimiento de las bases que la sustentan y el manejo de las mismas.

El trabajador actual tiende a convertirse en un trabajador del conocimiento y de los servicios, por ello el valor de los Recursos Humanos en las empresas ha tendido a incrementarse en cada momento. Por otra parte, las querellas por exceso de estrés se han hecho más habituales y han sido objeto de diversas condenas en los países nórdicos europeos y en los Estados Unidos de América. Ambos aspectos han obligado a las empresas a replantear la carga de estrés presente en las empresas y a tratar de disminuirlas.

Otro enfoque que ha facilitado el desarrollo de campañas para la disminución del estrés en las empresas ha sido la consideración de la carga financiera presente en los problemas de estrés empresariales. El estrés no es sólo un problema individual del trabajador, sino un problema colectivo de la empresa debido a que sus consecuencias tienen tanto consecuencias directas como indirectas que repercuten negativamente sobre la economía de la empresa. Entre las cargas directas se pueden mencionar el porcentaje de errores y accidentes que son debidos al exceso de estrés y que provocan deterioro de materiales o bajas por enfermedad o accidentes. Entre las cargas indirectas se puede aludir a la disminución de la calidad de prestaciones del trabajador sometido a una presión estresante excesiva. Por todas estas razones se puede considerar el estrés como un problema global de la empresa u organización.

El proceso de estrés laboral y sus factores

El proceso de estrés laboral es semejante al establecido para el estrés general. Está constituido por una serie de antecedentes, de moduladores, respuestas y finalmente de consecuencias. Uno de los modelos más extendidos es el llamado modelo tetrafásico propuesto por Cooper (1986) y que consta de cuatro fases:

- Fuentes de estrés laboral
- Características individuales

- respuestas laborales de estrés
- Enfermedades relacionadas con el trabajo y trastornos laborales.

Las fuentes laborales de estrés son muy variadas y en ellas se incluyen tanto las condiciones físicas como factores ergonómicos y psicosociales. A partir del modelo de Selye, y del modelo interactivo de estrés, se puede considerar como factor estresante a los factores que obligan al organismo a un proceso de adaptación y respuesta a un cambio ambiental, especialmente cuando los recursos para ello son considerados como deficitarios.

En este sentido, elementos como el ruido, o el discomfort térmico pueden incluirse como estresores, pues lo son en realidad. Sin embargo, los efectos del estrés son principalmente aplicados al referirse a los factores psicosociales del trabajo.

Entre los factores psicosociales la organización general del trabajo puede considerarse como el factor principal de estrés psicosocial. En este sentido, los grandes temas de la organización del trabajo anteriormente expuestos como son la cultura organizacional, el clima sociolaboral y los estilos directivos pueden constituir los factores globales del estrés laboral.

Fuente: Prevención Integral