

La UPRL informa

Gestionar el estrés y los riesgos psicosociales en el puesto de trabajo

Los trabajadores experimentan estrés cuando las exigencias de su trabajo superan su capacidad para hacerles frente. El estrés laboral es un problema de organización, no un defecto personal. Es una de las consecuencias más importantes de un ambiente de trabajo psicosocial deficiente, tóxico o mal diseñado.

Los riesgos psicosociales son las consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas que se derivan de deficiencias en el diseño, organización y gestión del trabajo.

Se consideran riesgos psicosociales condiciones de trabajo como las que se detallan a continuación:

- carga de trabajo excesiva o presión de tiempo;
- demandas contradictorias;
- falta de claridad respecto a las funciones del trabajador;
- comunicación ineficaz;
- falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros de trabajo;
- desavenencias en las relaciones interpersonales;
- acoso, agresión y violencia;
- dificultades a la hora de combinar los compromisos laborales y personales.

La forma ideal de identificar los riesgos y hacerles frente es mediante el modelo de evaluación de riesgos y un enfoque participativo:

- Primero, identificación de los riesgos y las personas en situación de riesgo. Tanto directivos como trabajadores deben ser conscientes de los riesgos psicosociales y saber captar las primeras señales de alerta de estrés laboral.
- Segundo, evaluación y jerarquización de los riesgos. Es necesario decidir qué riesgos son más preocupantes y centrarse en solucionarlos primero.



La UPRL informa

- Tercero, planificación de una acción preventiva. Se debe orquestar un plan, que se pondrá en marcha para evitar los riesgos psicosociales. Si no se pueden prevenir, piense en cómo se pueden reducir al mínimo.
- Cuarto, ejecución del plan. Es importante especificar qué medidas deben tomarse, los recursos que requieren, quiénes participarán en ellas y cuál será su duración.
- Por último, seguimiento y examen continuados. Debe estar preparado para modificar el plan en función de los resultados de la supervisión. El escenario ideal es aquél en el que todo el grupo implicado participa en el diseño de los planes y acciones a tomar. Lo que se ha denominado un modelo participativo.

Estrategias individuales para la gestión del estrés



Cada persona puede contribuir a la gestión del estrés generado por su entorno laboral. Hay numerosos recursos en la actualidad, muchos de ellos conocidos pero poco explotados.

Reorganización cognitiva del trabajo

Estrategias que pasan por una mejor gestión del tiempo y una inteligente gestión de las prioridades a la hora de la ejecución de las tareas. Como

ejemplo práctico, podemos dedicar unos minutos al inicio de la jornada laboral a planificar por escrito las prioridades del día. Esta planificación deberá ser revisada al menos una vez hacia la mitad de la jornada de trabajo.

Es primordial que la tal planificación sea realizada por escrito, que tenga una plasmación, de manera que podamos comprobar el control ejercido sobre nuestro tiempo de trabajo.

Descanso, meditación y otras técnicas

Otras técnicas incluyen las pausas programadas. Pueden establecerse micropausas de trabajo cada hora o cada dos horas. Estos pequeños descansos pueden consistir en levantar la vista (mejor también el cuerpo); desplazarnos unos metros de nuestro puesto de trabajo; intercambiar información con un compañero; realizar ejercicios ligeros en el puesto de trabajo (cervicales, lumbares, etc.)...

La UPRL informa

Hay que planificar también la pausa formal de trabajo. Idealmente se debe proceder a un paseo que incluya algo de ejercicio físico como subir y bajar escaleras, lo cual es compatible con tomar un café con los compañeros.

Durante la pausa es importante hacer un cambio cognitivo: se debe intentar cambiar el objeto de pensamiento, centrándose más en lo que está sucediendo aquí y ahora. El sabor y la textura del café que estamos tomando; reconocer el tiempo atmosférico que manifiesta la jornada; aceptar los sonidos que el entorno ofrece como una diversidad a la rutina del entorno del puesto de trabajo; valorar los encuentros y los intercambios con los compañeros de trabajo.

Los practicantes de mindfulness y otras técnicas de meditación pueden realizar paseos conscientes que les aporten un “centramiento” más en lo interior del ser pudiendo así ‘descansar’ de las demandas del entorno laboral por unos minutos.



Las actividades fuera del horario laboral pueden ser muy útiles para combatir el estrés: desde ir en bicicleta, practicar todo tipo de deportes, actividades artísticas, técnicas de relajación, yoga, tai-chi,...

La oferta es amplia y variada. Eso sí hay que cuidar de reservar tiempo para no hacer nada. El exceso de actividad puede suponer en sí mismo una carga.

Finalmente señalar que durante la ejecución de las tareas y funciones del puesto de trabajo se puede recurrir a sencillas estrategias para incrementar la sensación de control y reducir el estrés:

- parar y recapitular: se trata de simplemente hacer una pausa y evaluar el curso de la acción;
- incrementar la autoconciencia de la actuación propia: tanto a nivel cinestésico como cognitivo;
- monitorear la actuación propia;
- despegarse, en lo posible, del contexto.