

Las empresas se apuntan a las políticas para reducir el estrés

Participación o formación reducen la presión psicosocial del trabajador

MARTA RICART
Barcelona

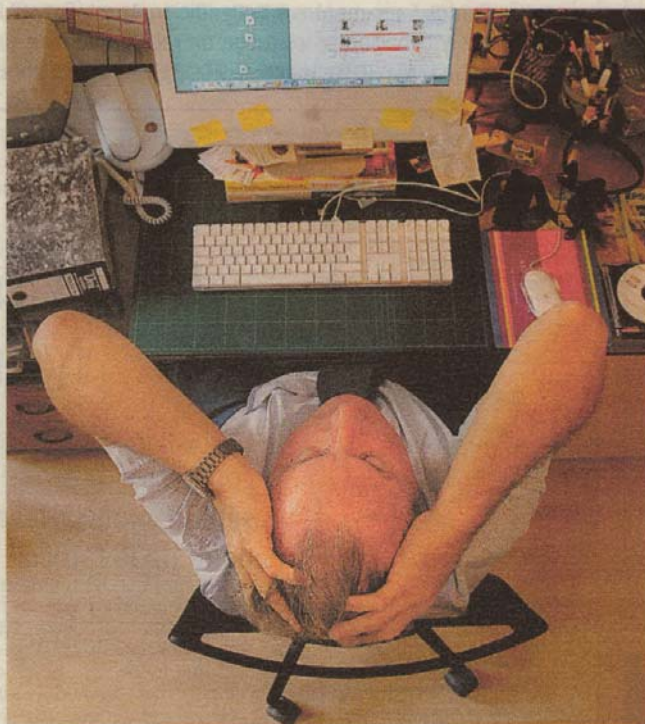
Uno de cada tres europeos padece en su vida laboral alguno de los síndromes que afectan a la salud mental de los trabajadores; al menos uno de cada diez sufre estrés. La repercusión del problema en la salud del trabajador y en la productividad de la empresa hacen aconsejable aplicar políticas para evitar el estrés, porque es prevenible, apunta Simon Dolan, director de investigación del instituto de estudios laborales de la escuela de negocios Esade de Barcelona. Cada día empresas más diversas aplican planes antiestrés, como muestran las iniciativas que se debatirán en unas jornadas hoy y mañana Esade.

El estrés es el efecto negativo de un desequilibrio entre las exigencias a la persona y su capacidad de respuesta. Puede ser puntual o cronificarse. Y se manifiesta en signos y síntomas psicológicos (como el *burn out* o sentimiento de estar quemado), fisiológicos-somáticos (dolores) o de comportamiento (buscar evadirse con sustancias adictivas, menor concentración...). Además, el estrés puede obedecer a factores de la empresa o del trabajador (es más vulnerable quien suele fijarse objetivos irreales).

Tantos aspectos dificultan identificar los factores que generan estrés para corregirlos, porque no abundan los sistemas de diagnóstico, explica Dolan. Su equipo en Esade ha elaborado un software, que empezarán ya a probar en empresas, y que analiza esos distintos aspectos para detectar las áreas de la empresa donde hay estrés y los perfiles de riesgo de cada empleado.

Los expertos indican, por ejemplo, que si hay apoyo (del jefe o compañeros) al trabajador, se reduce el estrés. Aumenta, en cambio, si se tiene mucha responsabilidad pero poco control final del resultado o si un empleado tiene más de un jefe que dan ordenes distintas.

La falta de control sobre el tiempo o las labores es otro factor de es-



El estrés en el trabajo puede ser aislado o acumularse y cronificarse

trés. En las cavas de Codorniu en Sant Sadurní se midió el riesgo psicosocial y la falta de control fue uno de los problemas que surgieron en las áreas de más producción en cadena industrial, donde más difícil es compaginar la producción con horarios flexibles o autorregulación de actividades, señala Adeline Benoit, responsable de prevención de riesgos de Codorniu. La empresa creó, con buenos resultados, unos grupos de intercambio de ideas sobre la organización, el trabajo entre jefes y empleados. Los grupos de apoyo y de participación son recetas básicas contra el estrés, confirma Dolan.

Este experto defiende que cada día más, las empresas adoptarán medidas, pero el empleado debe

aprender a buscar su equilibrio de trabajo sin estrsarse. Aboga por el trabajo estable a tiempo parcial, que reduce el estrés, permite tareas diversas y, afirma, no tiene porque reducir los ingresos totales o el compromiso con la empresa.

Vicente Quilez, adjunto a la dirección de enfermería del hospital Clínic de Barcelona, apunta que el trabajo parcial facilita la conciliación de vida laboral y personal, pero es difícil aplicar estas fórmulas cuando falta personal como ocurre en la sanidad pública. Con todo, el Clínic prevé un plan para reducir el *burn out* de las enfermeras. Información constante, formación, para que no estrese el afrontar nuevas tareas, o estabilizar contratos precarios y equipos son sus bazas.●

LA CONSULTA



¿Cómo reducir nuestra vulnerabilidad al estrés laboral?

Todos tenemos un grado de resistencia propio frente a las presiones exteriores, pero está claro que hay personas con mayor aguante y otras muy vulnerables al estrés laboral. Se puede decir que aparte de las propias capacidades hay cuatro "jinetes" de la personalidad que aumentan el riesgo: la rigidez, la inseguridad, la baja autoestima y el aislamiento. Si usted es una persona que no acepta sus errores ni acepta fácilmente la opinión de los demás (rigidez), si es un sufridor y siente temor ante un determinado "examen" (inseguridad), si tiene poca confianza en sus capacidades (autoestima), o bien evita o se aísla de los demás, incluso de los próximos (aislamiento), tiene más riesgo de quedarse atrapado en este torbellino del estrés laboral.

Los remedios individuales son necesarios y se basan en medidas de higiene general, como los hábitos de dormir, la alimentación y el ejercicio físico, pero muy a menudo se requieren técnicas de control corporal como la relajación. Entre las técnicas psicoterapéuticas se incluyen el incremento de las habilidades de resolución de problemas y de tomas de decisión, pero también la mejoría de procesos de atribución. Aunque fundamentalmente se trata de desplegar estrategias activas para combatir los citados cuatro jinetes.

Los remedios en la organización se aplican en el ámbito de la "tensión laboral" (la combinación de altas demandas y bajo nivel de control sobre el trabajo) y en el "desequilibrio entre esfuerzo y recompensa" (que considera las exigencias laborales en relación con las contraprestaciones que obtiene). Por tanto, el clima laboral,

la organización y distribución de tareas, son aspectos imprescindibles en los "tratamientos". Los remedios para los síntomas son fundamentalmente un ejercicio de traducción: primero, superar el camuflaje del problema en síntomas varios; segundo, atribuir oportunamente los tratamientos a los síntomas. En resumen, contamos con tres grandes remedios pero también con tres mecanismos de prevención.

No cabe duda que el estrés laboral tiene unas dimensiones crecientes, pero también es cierto que cada vez lo conocemos y lo tratamos mejor tanto en el ámbito laboral, como en el social y en el clínico. Esta evolución positiva ya se identifica en el origen de la palabra "trabajo", que deriva de una forma de tortura medieval "tripalium" (tres palos); una vez en el castellano mutó a "trebejare" ya con el significado de esfuerzo y luego surgió trabajar como sinónimo de laborar. Por tanto ya que no se trata de torturar, co-laboremos.

ANTONI BULBENA

Director del Institut d'Atenció Psiquiàtrica del hospital del Mar