

El estrés laboral: una realidad actual

Carlos Anuar Gómez Hernández
Grupo Flextronics Campus Norte (México)

Palabras clave: estrés laboral, riesgo laboral, estresor, factores psicosociales, ausentismo por estrés, enfermedades por estrés, Maslach, *Maslach Burnout Inventory*, *eustres*, *distress*

Resumen:

El estrés laboral es un factor psicosocial relacionado con el medio ambiente en el que el individuo se relaciona, es parte de los estímulos que actúan sobre el organismo y que generan una respuesta fisiológica o psicológica. Esta reacción puede ser positiva o negativa de acuerdo con el tipo de estímulo, la reacción y la personalidad de cada individuo. Puede traer consecuencias en la salud, incluso, trastornos cardiovasculares y bajo peso al nacer, entre otros. Las nuevas demandas del medio laboral actual amenazan, por tanto, la salud física y mental de los trabajadores, por lo que deben tomarse en cuenta como causas de enfermedad y abordarse mediante la mejora de las habilidades personales y laborales ante eventos que pueden ser fuentes de estrés.

Los conceptos de salud y enfermedad han sido motivo de controversia y numerosos autores se han esforzado por proponer conceptos al respecto, de igual manera, el ser humano se ha esforzado por hacerse de elementos y facilidades para mantenerse sano el mayor tiempo posible. Las necesidades de los individuos han cambiado con la evolución de la industria, los adelantos científicos y tecnológicos han permitido que aparezcan nuevas fuentes de generación de salud y enfermedad. El medio ambiente con el que nos relacionamos también ha cambiado agregando al grupo de enfermedades aquellas relacionadas directa o indirectamente con nuestra actividad laboral, la cual está unida inseparablemente con todas las manifestaciones en la vida de relación del hombre (Hernández, 2005). Los riesgos a los que se ven sometidos los trabajadores en sus actividades laborales son muy variados; sin embargo, todos ellos implican para el trabajador un estímulo, sea este negativo o positivo, estímulo que genera como respuesta estrés.

El estrés ha sido definido por Selye (1936) como la “respuesta específica (del organismo) a toda demanda que se le haga”; por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como “el conjunto de reacciones fisiológicas que prepara al organismo para la acción”, o por Lazarus como “el resultado de la relación entre el individuo y el entorno, evaluado por aquel como amenazante, que desborda sus recursos y pone en peligro su bienestar” (Slipak, 2006).

El estrés, por tanto, comprende un estímulo-respuesta; siendo el estrés el estímulo que actúa sobre el organismo lo que genera una respuesta psicológica o fisiológica que manifiesta un individuo ante un estresor ambiental o una consecuencia de la interacción de los estímulos ambientales y la respuesta idiosincrásica del individuo. Son múltiples e innumerables los posibles factores estresores existentes en el medio laboral, estos comprenden aspectos físicos, ergonómicos, del medio ambiente de trabajo, de la organización y contenido del trabajo, y los inherentes a las relaciones interpersonales de trabajo, entre otros (Cárdenas, 1999).

El ser humano mantiene una relación constante con su entorno, con la consecuente interacción con este, esta puede ser positiva o negativa de acuerdo con la reacción adaptativa de cada persona; el estrés comprende la reacción del organismo a los estímulos a los que se ve sometido. Esta reacción, que implica una respuesta positiva o negativa de acuerdo con el tipo de estímulo y con la reacción de cada individuo, se da cada día y tendrá consecuencias en la salud del que reacciona a estos estímulos.

Se han realizado múltiples estudios sobre el estrés provocado por el trabajo, el llamado *estrés laboral*, en ellos se ha visto que este incide directamente en la salud de los trabajadores, por ejemplo, en un estudio del síndrome del quemado de Maslach o Maslach *Burnout Inventory* en profesionales de la salud, se detectó que las consecuencias del estrés laboral van desde reducción de la calidad de trabajo y conflictos laborales hasta desarrollo de trastornos mentales, problemas psicosomáticos e incluso suicidio (Hernández, 2003).

Un informe del Comité Mixto de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) / OMS define estos factores estresantes del trabajo como aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo.

El estrés laboral se ha relacionado no solamente con las condiciones y efectos inmediatos del trabajo y problemas de salud innegables, sino que se ha desbordado hasta relacionarse con otros ámbitos, por ejemplo, la relación trabajo-familia, los trastornos cardiovasculares, el bajo peso al nacer de trabajadoras gestantes, los trastornos músculo esqueléticos, entre otros. Los factores psicosociales tales como nuevas demandas de mayor productividad y habilidad a los trabajadores, y la pérdida del control sobre el trabajo están amenazando la salud física y mental de los trabajadores.

Así, enfermedades comunes tales como la enfermedad coronaria, los desórdenes músculo esqueléticos, la depresión o la enfermedad del ausentismo están fuertemente influenciadas por esos nuevos aspectos psicosociales del trabajo (Román, 2006).

El estrés laboral puede ser comprendido como impulsor de la actividad, este es el caso de aquellas personas que indican que trabajar bajo estrés les es necesario para poder ofrecer resultados adecuados; es así como aparece el *eustres*, o estrés positivo; esto ocurre cuando las respuestas son adecuadas para el estímulo o si están adaptadas a las normas fisiológicas del sujeto, en estas circunstancias estimulan el buen funcionamiento y la capacidad de adaptación del organismo.

Pero también puede ser comprendido como un obstáculo para alcanzar las metas deseadas; lo que ocurre cuando el ambiente que rodea al individuo supera sus capacidades de respuesta y adaptación, este estrés se convierte en *distress*, o estrés de consecuencias negativas.

El estrés como fenómeno multifactorial constituye una respuesta de adaptación del organismo para hacer frente a demandas del medio para las cuales la persona tiene o cree tener limitados recursos. Sin embargo, cuando estas repuestas ante las situaciones estresantes son muy intensas, frecuentes o duraderas, el estrés puede traer complicaciones en la salud, ya sea que desencadenen la aparición de un trastorno, hagan más complejo su cuadro clínico o perpetúen su sintomatología (Molerio *et al.*, 2005).

El estrés genera una respuesta fisiológica en el organismo, dividida por etapas:

1. Reacción de alarma. Estimulación del hipotálamo para la generación de hormonas estimuladoras de la hipófisis y de la médula suprarrenal para la secreción de corticoides y adrenalina.
2. Estado de resistencia. Cuando esta estimulación se da de manera prolongada, el organismo, si bien continúa con sus mecanismos de adaptación, puede llegar a un momento en que disminuyan sus capacidades de respuesta ya que se produce fatiga de las glándulas involucradas, y se genera un estado de homeostasis o equilibrio entre el medio externo e interno del individuo.
3. Fase de agotamiento. La disminución progresiva del organismo frente a una situación de estrés prolongado conduce a un estado de gran deterioro con pérdida importante

de las capacidades fisiológicas, lo que produce que el individuo sucumba ante las demandas pues se reducen al mínimo sus capacidades de adaptación e interrelación con el medio. (Guía para la prevención de riesgos laborales, 2001: 10).

Las enfermedades generadas por el estrés dependerán también de la personalidad del individuo:

Los sujetos a los que se denomina A corresponden a perfiles psicológicos donde predomina una respuesta excesiva. Exhiben hiperactividad, irritabilidad, son ambiciosos, agresivos, hostiles, impulsivos, impacientes crónicos, tensos y competitivos, ya sea con su medio ambiente como con ellos mismos, y sus relaciones interpersonales son problemáticas y con tendencia a la dominancia. Podemos mencionar entonces que los sujetos con patrón de conducta tipo A, con respuesta autonómica al estrés, poseen mayor predisposición a padecer patologías cardiovasculares por la activación de las catecolaminas. A su vez tienen con frecuencia elevado el colesterol LDL y disminuido el colesterol HDL y acumulan asimismo otros factores de riesgo, como obesidad, nicotinismo e hipertensión.

Los sujetos con patrón de conducta tipo B son en general tranquilos, confiados, relajados, abiertos a las emociones, incluso las hostiles. Es evidente la participación de los mecanismos adaptativos del estrés y su fracaso, como elementos provocadores y desencadenantes de procesos neuróticos y depresivos.

El patrón de conducta tipo C se presenta en sujetos introvertidos, obsesivos, que interiorizan su respuesta al estrés, pasivos, resignados y apacibles, extremadamente cooperadores, sumisos y conformistas; siempre controlan las expresiones de hostilidad y son deseosos de aprobación social. Por otra parte, los individuos con patrón de conducta tipo C tienen estadísticamente mayor predisposición a reumas, infecciones, alergias, afecciones dermatológicas variadas e incluso cáncer, este último asociado a la inhibición inmunitaria de la que padecen en general estos sujetos.

La personalidad del individuo determina la reacción que este tendrá ante los estímulos de su medio ambiente y por tanto de las enfermedades que el organismo adquiera derivadas de las reacciones del mismo individuo.

El trabajo con mayor probabilidad de estrés es el que presenta una demanda alta y bajo control y un reducido o nulo apoyo social, las medidas preventivas deberán dirigirse a invertir esta relación: aumentando el control, reduciendo o ajustando la carga y promoviendo

el apoyo social. La reducción de la carga implica intervenir en la organización y contenido del trabajo, mientras que el aumento del control, requiere actuar tanto respecto de la organización, como respecto del individuo.

La mejor forma para combatir el estrés sería una adecuada combinación entre las medidas organizativas —menor y mejor demanda— y las individuales —mejor y mayor capacidad de afrontamiento—. Mejorar las habilidades de afrontamiento consiste en dotar al sujeto de estrategias útiles para afrontar eventos procedentes de distintas fuentes de estrés (Sánchez, 2000).

Existen dos tipos de recursos: personales y laborales. Los recursos personales hacen referencia a las características de las personas tales como autoeficacia profesional. Por otra parte, los recursos laborales, son entre otros, el nivel de autonomía en el trabajo, el *feedback* o retroalimentación sobre las tareas realizadas, y la formación que oferta la organización (Schaufeli y Salanova, 2002).

Por eso, se precisa:

- Un reparto equitativo de tareas.
- Mejores medios a los trabajadores para desarrollarlas.
- Más y mejor espacio físico.
- Aumentar el tiempo libre.
- Incrementar las oportunidades de expresar cómo perciben los trabajadores la situación.

A todo ello, hay que añadir una mejora de la calidad de vida en general. Por tanto, es muy importante adquirir buenos hábitos o prácticas saludables, aunque signifique realizar cambios en nuestros estilos de vida, tales como:

- Descansar y dormir lo suficiente.
- Aprender a aprovechar el tiempo libre y/o distribuir las tareas, ya sean laborales o extra laborales, de forma equilibrada.
- Una dieta equilibrada —alimentación contra el estrés—.
- Evitar las adicciones —tabaco, alcohol, entre otros—.

- Realizar algún tipo de ejercicio físico regularmente.
- Técnicas de relajación/meditación/masaje. Así como una adecuada higiene postural en el puesto de trabajo.
- Involucrarse en actividades creativas, especialmente aquellas que requieren el uso de las manos. (Guía sobre el estrés ocupacional, 2006: 47)

En una realidad como en la que actualmente nos desenvolvemos, se vuelve imperativo tomar en cuenta factores psicosociales como el estrés laboral dentro de los causantes de enfermedad en cualquier trabajador y, por tanto, en una oportunidad para incidir de manera positiva en la recuperación de los pacientes; de igual manera genera la necesidad de volvernos factores de cambio en la atención de padecimientos que pudieran tener su raíz en el estrés provocado por el trabajo.

Bibliografía

Cárdenas, S., 1999, “El estrés ocupacional ¿Muy estudiado y poco comprendido?”, en Revista del Consejo Colombiano de Seguridad, 1822, noviembre-diciembre.

Guía para la prevención de riesgos laborales, 2001, Madrid, Comisión Confederal Ejecutiva de la Unión General de Trabajadores – Consuldis. Revisado el 18 de enero de 2008, en <http://www.ugt.es/slaboral/estres.pdf>

Guía sobre el estrés ocupacional, 2006, Madrid, Comisión Confederal Ejecutiva de la Unión General de Trabajadores.

Hernández, Jorge Román, 2003, “Estrés y Burnout en profesionales de la salud de los niveles primario y secundario de atención”, en Revista Cubana de Salud Pública, vol. 29, núm. 2, abril-junio, p. 103-110. Revisado el 8 de noviembre de 2007, en http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S0864-34662003000200002&script=sci_arttext

Hernández Romero, J. S., 2005, “Procedimiento para la verificación, diagnóstico y vigilancia de la salud laboral en la empresa: CBX estudio piloto”, en Revista Cubana de Salud y Trabajo, vol. 6, núm. 1, p. 36-41. Revisado el 8 de enero de 2008, en http://bvs.sld.cu/revistas/hie/vol43_1_05/hie07105.htm

Molerio Pérez, O; M. A. Arce González; I. Otero Ramos; y Z. Nieves Achon, 2005, "El estrés como factor de riesgo de la hipertensión arterial esencial", en Revista Cubana de Higiene y Epidemiología, vol. 43, núm. 1, enero-abril. Revisado el 18 de febrero de 2008, en http://bvs.sld.cu/revistas/hie/vol43_1_05/hie07105.htm

Román Hernández, J., 2006, "El desencuentro entre la salud laboral y la salud de los trabajadores", en Revista Cubana de Salud Pública, vol. 32, núm. 4. Revisado el 28 de marzo de 2008 en http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-34662006000400017&lng=es&nrm=iso

Sánchez Cabaco, A., 2000, "Influencias del estrés, afrontamiento y apoyo social en la salud", en Publicación Científica de la Secretaría de Salud Pública Municipalidad de Rosario Argentina, vol. 2, núm. 1-2. Revisado el 22 de marzo de 2008, en http://www.rosario.gov.ar/sitio/salud/Revista_Inv_Web/vol2n1y2_datosedicion.htm

Schaufeli, W. B. y M. Salanova, 2002, "¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo?", en Revista de Prevención, Trabajo y Salud, núm. 20, p. 4-9. Revisado el 22 de marzo de 2008, en http://www.mtas.es/insht/revista/A_20_ST01.htm

Slipak, O., 2006, "Estrés y perfiles de personalidad", en Revista Argentina de Clínica Neuropsiquiátrica, vol. 4, núm. 4. Revisado el 15 de abril de 2008, en <http://www.alcmeon.com.ar/4/16/>

Usted puede copiar, distribuir, exhibir y comunicar este trabajo bajo las siguientes condiciones:

Reconocimientos:

Al autor: citar, reconocer y dar crédito al autor original.

A la revista *Summa Humanitatis*: citarla bibliográficamente.

No Comercial. No puede utilizar este trabajo para fines comerciales.

No Derivados. No puede alterar, transformar, o añadir nada a este trabajo.