



Organización del trabajo y manejo del estrés

Work organization and stress management

Organização do trabalho e gestão do stress

Franco Fernando Vallejo-Noguera ^I
ferv2210@hotmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-7010-7167>

Omar Washington Rubio-Endara ^{II}
omarwrubioendara@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0001-5782-931X>

Josè Antonio Tello-Moreira ^{III}
Joantemo@gmail.com
<https://orcid.org/0000-0002-6206-2691>

Correspondencia: ferv2210@hotmail.com

Ciencias Técnicas y Aplicadas
Artículo de Investigación

***Recibido:** 30 de diciembre de 2021 ***Aceptado:** 15 de enero de 2022 * **Publicado:** 03 de febrero de 2022

- I. Doctor en medicina y cirugía, Especialista en G. Salud u ocupacional, Master en prevención de riesgos laborales, Master en sistema integrados de gestión Ecuador, Estudiante de Doctorado en ciencias médicas de la Universidad de Zulia – Venezuela, Médico Ocupacional, Hospital Dr. Rafael Rodríguez, Ecuador.
- II. Doctor en medicina y cirugía, Master en seguridad industrial mención prevención de riesgos laborales y salud ocupacional, Estudiante; de Doctorado en ciencias médicas de la Universidad de Zulia – Venezuela, Médico Ocupacional, Gobierno autónomo descentralizado de la provincia de Chimborazo, Ecuador.
- III. Doctor En medicina y cirugía, Especialista en Medicina del Trabajo, Médico Ocupacional, Hospital General IESS Manta, Ecuador.

Resumen

El objetivo del presente ensayo es analizar la forma de organización del trabajo para el manejo del estrés, con lo cual no sólo se beneficiaría directamente los trabajadores, sino la misma organización al ampliar las posibilidades necesarias para cumplir una buena labor. Se ha encontrado que la salud mental de los trabajadores constituye una parte fundamental en el rendimiento, reflejado en el desempeño de sus funciones laborales dentro de su centro de trabajo. El bienestar mental del personal depende de los factores psicológicos que se puedan presentar. Se comprende que el estrés laboral, se verá influenciado por las relaciones interpersonales, el entorno, las relaciones familiares del trabajador y su percepción de cuan valorado se sienta en su lugar de labores. Como forma de organizar el trabajo se tiene la modificación de las exigencias laborales, asegurarse de que los empleados tengan o puedan adquirir los conocimientos y capacidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficaz. . Por último, el aumento de la calidad de apoyo que recibe el empleado.

Palabras clave: Salud ocupacional; estrés laboral; organización del trabajo

Abstract

The objective of this essay is to analyze the form of work organization for stress management, with which not only the workers would benefit directly, but also the organization itself by expanding the possibilities necessary to carry out a good job. It has been found that the mental health of workers is a fundamental part of performance, reflected in the performance of their job duties within their workplace. The mental well-being of the staff depends on the psychological factors that may arise. It is understood that work stress will be influenced by interpersonal relationships, the environment, the worker's family relationships and their perception of how valued they feel in their workplace. As a way of organizing work, we have the modification of work demands, ensuring that employees have or can acquire the knowledge and skills necessary to perform their duties effectively. . Finally, the increase in the quality of support that the employee receives.

Keywords: Occupational health; work stress; work organization

Resumo

O objetivo deste ensaio é analisar a forma de organização do trabalho para o gerenciamento do estresse, com a qual não só os trabalhadores se beneficiariam diretamente, mas também a própria

organização ampliando as possibilidades necessárias para a realização de um bom trabalho. Constatou-se que a saúde mental dos trabalhadores constitui parte fundamental do desempenho, refletida no desempenho de suas funções laborais dentro do seu local de trabalho. O bem-estar mental da equipe depende dos fatores psicológicos que podem surgir. Entende-se que o estresse no trabalho será influenciado pelas relações interpessoais, pelo ambiente, pelas relações familiares do trabalhador e pela percepção do quanto se sente valorizado no ambiente de trabalho. Como forma de organização do trabalho, temos a modificação das demandas de trabalho, garantindo que os colaboradores tenham ou possam adquirir os conhecimentos e habilidades necessários para o desempenho eficaz de suas funções. . Por fim, o aumento da qualidade do suporte que o funcionário recebe.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador; estresse no trabalho; organização do trabalho

Introducción

La salud es definida por la Organización Mundial de la Salud (OMS) como el estado completo de bienestar físico, mental y social y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades. Se comprende que el bienestar estará influenciado por una serie de factores de riesgo que afectarán las condiciones de salud de la personas. Particularmente, existen factores de riesgo que afectan las condiciones de la salud mental, tal es el caso de trastornos como depresión, ansiedad, el estrés; así como también aspectos económicos, culturales entre otros, los cuales de forma independiente o en conjunto, pueden repercutir en la salud de los seres humanos.

Ahora bien, uno de los aspectos que OMS ha hecho énfasis, ha sido el estrés, definido por esta misma organización en el año (2004) como el grupo de acciones físico, emocionales que prepara al individuo para hacer frente a una posible agresión; es una procesión que pone al cuerpo en estado de alerta; ha sido necesario como sistema de supervivencia desde los orígenes del hombre. Las circunstancias cotidianas que activan este mecanismo son el cambio de trabajo, presentaciones en público, entrevistas laborales, cambios de casa, todas estas situaciones entre otras pueden provocar estrés (OMS, 2004).

Es importante considerar que en muchas oportunidades, el entorno laboral genera situaciones como la alta demanda de eficiencia, la rapidez con la que se deben realizar las tareas, el cambio de puesto de trabajo, los estilos de gerencia que pudiesen propiciar situaciones de estrés en los trabajadores,

siendo incluso considerado actualmente como un problema de salud pública en virtud de sus repercusiones.

Esta situación que interfiere la salud, también marca significativamente desempeño laboral de los trabajadores, tomando en consideración las manifestaciones físicas y emocionales que se generan. En tal sentido, la (OIT, 2016), lo ha definido como la respuesta tanto física como cognitiva hacia una inestabilidad entre la exigencia laboral, las herramientas que posee el individuo y su capacidad para resolver los problemas que se presenten en el ambiente laboral. Además, el estrés laboral se verá influenciado por las relaciones interpersonales, el entorno, las relaciones familiares del trabajador y su percepción de cuán valorado se sienta en su lugar de labores.

Ahora bien, de esta realidad ha surgido un nuevo campo de actuación, la salud ocupacional, la cual busca, específicamente en las organizaciones propiciar el conocimiento que permita analizar nuevas formas de poder entender al trabajador de la empresa, identificar factores de riesgo potenciales, comprender cómo reducirlos y ofrecer estrategias, herramientas que les permitan manejar los eventos que pudiesen incidir directamente en su salud, particularmente la que se desarrolla en este ensayo.

A tales efectos, se pretende analizar la forma de organización del trabajo para el manejo del estrés, con lo cual no sólo se beneficiaría directamente los trabajadores, sino la misma organización al ampliar las posibilidades necesarias para cumplir una buena labor

Desarrollo

En las organizaciones, el talento humano es el factor más importante, por lo que es responsabilidad de las organizaciones asegurar las condiciones tanto físicas, como de salud mental que pudiesen afectar significativamente, su calidad de vida y por tanto influir en su desempeño laboral, tal como es el caso del estrés laboral.

Sumado a lo anterior, la sociedad actual, enfrenta diariamente situaciones que pudiesen alterar las capacidades psicológicas de los seres humanos, entre ellas, la búsqueda la excelencia, dominio de habilidades y destrezas cambiantes, toma de decisiones constantes, tanto en el ámbito académico, como en el laboral, incluso en situaciones cotidianas. Esto hace que algunas personas puedan experimentar estrés., entendido como la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas. Otras definiciones lo relacionan con un proceso sostenido en el tiempo y en donde de manera regular un individuo

percibe desbalance entre las exigencias de una situación y los recursos con que él cuenta para hacer frente a dicha situación.

Según (Gomez & Escobar, A, 2002) el estresor es aquel estímulo externo o interno que modifica directa o indirectamente el equilibrio o tranquilidad del cuerpo, generando una desestabilización. Pueden presentarse de forma aguda o como resultado de anticiparse mentalmente a lo que puede suceder. El autor resalta que los estresores más potentes a la hora de desencadenar respuestas de tipo físicas o conductuales son los psicológicos.

Sin embargo y contrariamente a lo señalado anteriormente, según (Moscoso, 2018) mientras para algunos individuos el concepto de estrés refleja un estado de preocupación, temor, irritabilidad, tristeza y dificultad para manejar adecuadamente las situaciones que causan frustración, para otros el estrés es un reto que motiva para la obtención de logros y metas en la vida.

El estrés puede medirse de manera objetiva o subjetiva. Una de las formas de medirlo es a través de exámenes, los cuales son considerados subjetivos debido a que depende de la percepción de la persona al contestar una serie de preguntas relacionadas con situaciones que se consideran estresantes, por lo que, dependen mucho del estado de ánimo en el que se encuentre el sujeto (Gálvez , Martínez, & Martínez,I) .La forma objetiva cuenta con elementos medibles, los cuales son las variables fisiológicas producto de los síntomas que presenta el sujeto ante un estímulo estresor como se mencionó anteriormente” (Gálvez , Martínez, & Martínez,I)

Ahora bien, en el ámbito laboral, para autores como (Posada, 2011) el estrés es un patrón de reacciones que ocurren cuando los trabajadores confrontan exigencias ocupacionales que no corresponden a su conocimiento, destrezas o habilidades y que retan su habilidad para hacer frente a la situación; entonces, se presenta una serie de situaciones que pueden incluir: respuestas fisiológicas como aumento del ritmo cardiaco o de la presión arterial, hiperventilación, así como secreción de las hormonas del estrés (adrenalina y cortisol), respuestas emocionales como sentirse nervioso o irritado, respuestas cognitivas como disminución en la atención y percepción, falta de memoria y reacciones conductuales como agresividad, impulsividad.

Otra definición fue la realizada por (Peiró & Rodríguez, 2008) quienes señalaron que con frecuencia, el estrés laboral se ha considerado una experiencia subjetiva de una persona, producida por la percepción de que existen demandas excesivas o amenazantes difíciles de controlar y que pueden tener consecuencias negativas para ella. Estas consecuencias negativas para la persona se denominan tensión, y las fuentes de las experiencias de estrés, anteriormente mencionadas, se

denominan estresores. El análisis de los estresores es muy importante en el proceso de la prevención y control del estrés laboral. Son los estímulos que desencadenan las experiencias de estrés-tensión.

Por otra parte (Ramón, Zapata, & Cardona, 2014) afirman que, el estrés laboral es un desequilibrio entre las demandas del individuo y su capacidad de dar respuesta a ellas. En este fenómeno, los riesgos psicosociales son los principales estresores, numerosos estudios han concluido que estos son agentes capaces de deteriorar la salud de las personas durante el desempeño de su trabajo e incluso fuera de él

Se han encontrado tipos de estrés laboral, los cuales son definidos por (Posada, 2011), por una parte, se encuentra el estrés episódico, que es aquel que se presenta momentáneamente, es una situación que no se posterga por mucho tiempo y luego que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas que lo originaron, un ejemplo de este tipo de estrés es el que se presenta cuando una persona es despedida de su empleo. Y, por otra parte, el estrés crónico, es aquel que se presenta de manera recurrente cuando una persona es sometida a un agente estresor de manera constante, por lo que los síntomas de estrés aparecen cada vez que la situación se presenta y mientras el individuo no evite esa problemática el estrés no desaparecerá.

Como forma de redistribuir, organizar el trabajo para abordar el estrés laboral se tiene el hecho se centran en las exigencias, los acontecimientos y capacidades, el apoyo y el control, e incluyen los siguientes elementos: Modificación de las exigencias laborales, por ejemplo cambiándola forma en la que se realiza el trabajo, modificando el entorno laboral o repartiendo de manera diferente la carga del trabajo. Por otra parte, es necesario asegurarse de que los empleados tengan o puedan adquirir los conocimientos y capacidades necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficaz, por ejemplo, seleccionando y formando al personal de forma adecuado y examinado periódicamente los progresos realizados. Además está el aumento del control que ejerce el empleado sobre la forma como realiza su trabajo, por ejemplo, la distribución de horarios flexibles, puestos de trabajo compartidos. Por último, el aumento de la calidad de apoyo que recibe el empleado.

Conclusiones

La salud mental de los trabajadores constituye una parte fundamental en el rendimiento, reflejado en el desempeño de sus funciones laborales dentro de su centro de trabajo, y el bienestar mental del personal depende de los factores psicológicos que se puedan presentar

Se comprende que el estrés laboral, es la respuesta tanto física como cognitiva hacia una inestabilidad entre la exigencia laboral, las herramientas que posee el individuo y su capacidad para resolver los problemas que se presenten en el ambiente laboral. Además, el estrés laboral se verá influenciado por las relaciones interpersonales, el entorno, las relaciones familiares del trabajador y su percepción de cuan valorado se sienta en su lugar de labores.

Por último, el estrés en el trabajo puede afectar a cualquier persona, de cualquier nivel y puede aparecer en cualquier sector y en organizaciones de cualquier tamaño. Además afecta a la salud y la seguridad de las personas, pero también a la salud de las organizaciones. Es corresponsabilidad de las organizaciones realizar un proceso de reorganización de las actividades laborales que faciliten la salud ocupacional y con ello asegura el éxito organizacional.

Referencias

- 1 Atalaya, P. (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. Industrial Data.
- 2 Gálvez , D., Martínez, L., & Martínez,I. (s.f.). (s.f). Estrés. Iztapalapa.: Departamento Ingeniería Eléctrica] Universidad Autónoma Metropolitana – Iztapalapa.
- 3 Gomez, B., & Escobar, A. (2002). Neuroanatomía del estrés. Mexico: Revista México Neurociencia.
- 4 Moscoso, M. (2018). Mindfulness, autorregulación emocional y reducción de estrés: ¿ciencia o ficción? Revista Mexicana de Investigación en Psicología, , 101-121.
- 5 OIT. (2016). Estrés en el trabajo un reto colectivo. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- 6 OMS. (2004). La organización del trabajo y del estrés: estrategias sistémicas de la solución de problemas para empleados, personal directivo y representantes sindicales. Serie Protección de la Salud de los Trabajadores,.
- 7 Peiró, J., & Rodríguez, S. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud ocupacional. Papeles del psicólogo, 29(1), 68-82.

- 8 Peiró, J., Rodríguez, S. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud ocupacional. Papeles del psicólogo, 29(1), 68-82.
- 9 Posada, E. (2011). La relación trabajo – estrés laboral en los colombianos. Revista CES salud pública, 2(1), 66-73.
- 10 Ramón, G., Zapata, S., & Cardona-Arias, J. (2014). Estrés laboral y actividad física en empleados. Revista Diversitas - perspectivas en psicología, 10(1), 131-141.
- 11 Ramón, G., Zapata, S., & Cardona, J. (2014). Estrés laboral y actividad física en empleados. Revista Diversitas - perspectivas en psicología, 10(1), 131-141.

©2022 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).