

Stress laboral, un fenómeno de las organizaciones tóxicas

Es lunes... pero, no tengo deseos de ir a trabajar. Mis compañeros no gestionan correctamente sus tareas y desaniman a todos. Mi jefe llevo de nuevo con ese humor de...

De nuevo es lunes y no tengo ganas de ir a trabajar... Cualquier similitud con al vida real, no precisamente es pura coincidencia.

Muchas voces se han alzado, desde distintos sectores, sosteniendo que el stress se ha constituido en la enfermedad del siglo XXI. Una enfermedad crónica, que no solo afecta lo corporal, sino que puede desmoronar emocionalmente a una persona.

El concepto de stress fue formulado por el Dr. Hans Selye a principios de siglo pasado y, lo definió como: "una respuesta no específica del organismo a toda demanda que se le haga." Si dicha demanda es negativa, provoca en el sujeto una acción no positiva sobre su personalidad.

En los ámbitos laborales, las actitudes de censura se han vuelto más frecuentes y se ha acuñado el concepto de stress laboral. El mismo se produce cuando existe un corrimiento perceptivo, por parte del sujeto-empleado, entre las demandas organizacionales y las capacidades propias o corporativas para llevarlas a cabo. Apliquemos un ejemplo: Si un operario es contratado para operar un torno computarizado y luego es destinado a la sección de depósito, como consecuencia de una alteración en la cadena de producción, allí se estará gestando una situación de tensión organizacional que terminara resintiendo la relación y provocando stress.

Según la Organización Internacional del Trabajo, las problemáticas que generan el stress laboral son un peligro para las economías de los países industrializados y en vías de desarrollo. Resiente la productividad al afectar la salud física y mental de trabajadores.

Pero...

¿Cómo surge el stress laboral?

Generalmente es una de las características de las organizaciones tóxicas. Son tóxicas para sus miembros, aquellas organizaciones poco efectivas que no cuentan con resultado satisfactorios. Allí, los empleados desarrollan sus funciones bajo estados de tensión permanente, sin objetivos claros ni procesos definidos, con constantes presiones y malos tratos. Como consecuencia de ello, no se desarrollan redes vinculares con los pares y se facilita un clima organizacional destructivo.

El profesor Peter J. Frost, de la Harvard Business School, sostiene que un medio tóxico "es el resultado tanto de las prácticas de una empresa como de las actitudes y acciones emocionalmente insensibles de sus gerentes. Una situación así le resta vitalidad a los trabajadores y a la organización y contribuye a una disminución de la productividad individual."

Los malos tratos, la falta de pericia técnica y humana de muchos responsables y una actitud de desprecio sobre el capital humano, generaran una necesaria disminución emocional en los trabajadores al volver casi inaplicable el natural proceso de resiliencia con la que cuentan los seres humanos. El miedo y la intimidación se convierten así en moneda de cambio habitual.

Algunas características que favorecen la aparición de organizaciones tóxicas:

1. Una exacerbada presencia de interacción face to face, puede hacer que se resienta la relación.
2. Un gran numero de personas con intereses contrapuestos y que no comparten las políticas organizacionales.
3. Excesivos niveles de interdependencia en el ejercicio de la tarea.
4. Mala o inexistente gestión de la comunicación.
5. Una fuerte presión externa que amenaza constantemente el trabajo.
6. Una excesiva identificación con la organización, ya que ningún extremo es bueno.

El primer paso para mejorar el stress de nuestros empleados, es el reconocimiento de la realidad institucional en que accionan. De por si, la actividad laboral es generadora de stress y por ello se hace necesario el concurso del departamento de recursos humanos para aliviar la tensión sobre nuestros empleados.

La lógica es sencilla. Empleados en su plenitud trabajan más y mejor generando más producción y, por ende, más ganancias. O acaso, no es esa la finalidad de toda empresa.

Lic. Elisa Voegeli - Licenciada en Psicología Organizacional por la Universidad Empresarial Siglo21.

Gerente de Sucursales de Consultores de Empresas.

[Servicios Suramericano de Noticias](#)

Fecha artículo: mar 14 oct 2008 06:00:26 CEST

Cristino Martos, 4
28015 Madrid

Tel 91 540 92 82 Fax 91 548 28 10
comfia@comfia.ccoo.es

Adherida a 