

## Editorial

Una revista sobre Salud Ocupacional que cubre una necesidad de los profesionales de la Salud Ocupacional por actualizarse en estos temas, en un momento en que en varios países Latinoamericanos están apareciendo nuevas regulaciones sobre el tema.

Quisiera enfocar este editorial al Estrés en el Trabajo, al citar un documento de la OMS *Stress at the Workplace*, que dice que “un trabajo saludable sería donde la presión que reciben los empleados es apropiada para sus habilidades y capacidades, al nivel de control que tienen sobre su trabajo y al nivel de soporte que reciben de la gente que es relevante para ellos”. La definición sobre estrés laboral es un concepto difícil de expresar claramente, aunque es un tópico cubierto por decenas de artículos publicados cada año. La mejor definición de Estrés Laboral que encontré dice: “Es un estado físico y mental que resulta cuando los recursos del individuo no son suficientes para enfrentar las demandas y presiones ante una situación dada”. El nivel de estrés que experimentan los trabajadores es generado por dos mecanismos de protección conocidos con el nombre de: enfrentarse o correr y el de adaptación. En la fase uno del Síndrome General de Adaptación es cuando estamos frente a una situación que nos provoca enfrentarnos o correr, si esta situación persiste es cuando ponemos en práctica nuestros mecanismos de recompensa (compensando y recompensando) para adaptarnos

a la situación que enfrentamos, poniendo a prueba nuestra resistencia (resiliencia), entonces nuestro rendimiento se incrementa en la fase de supercompensación, o se mantiene mientras dure nuestra resiliencia, o disminuye si el evento estresante continúa y nuestra resiliencia se mina, iniciando entonces la fase de fatiga y ansiedad. Si el ciclo descrito se repite una y otra vez continuamente; la fase de fatiga y ansiedad se prolonga y mantiene, lo que, a largo plazo, genera efectos físicos como: cardiopatías isquémicas, reducción de la respuesta inmune, alteración del ciclo sueño-vigilia, reducción de la actividad sexual, incremento de adicciones, etc., y mentales como: incremento de la irritabilidad, depresión y ansiedad. Los efectos que más se han estudiado hasta ahora son las enfermedades mentales y la enfermedad coronaria. Hay decenas de estudios provenientes principalmente de países desarrollados que dan cuenta de que las personas con estrés elevado tienen hasta 58% más probabilidades de sufrir una isquemia y 22% más de hemorragia cerebral.

Los dos modelos más conocidos para explicar el estrés en el trabajo son: 1. El modelo de Karasek, que establece que variables como el control sobre el trabajo y la demanda o exigencia sobre el trabajo pueden generar niveles altos de estrés; 2. El modelo de Siegrist llamado esfuerzo-recompensa, donde un elevado nivel de esfuerzo para realizar el trabajo cuando no se ve recompensado por beneficios económicos, de promociones o de reconocimiento por el trabajo realizado, resulta en un desbalance. Estos dos modelos no se contraponen, sino que se

complementan y además se van añadiendo nuevas variables, tales como: la justicia, el apoyo social, el trato humano, los supervisores y jefes tóxicos o apoyadores, etc., estos últimos factores contribuyen a crear una cultura organizacional que aminora o incrementa los niveles de estrés entre los trabajadores.

Como primera conclusión podemos decir que hay variables personales y de la organización que general altos o bajos niveles de estrés, en segundo lugar, ya hemos mencionado que los altos niveles de estrés afectan la salud del individuo y que organizaciones con trabajadores afectados por el estrés también se ven impactadas por resultados negativos tales como: alta rotación de empleados con mayores costos en reclutamiento y entrenamiento de nuevos trabajadores, baja productividad con menores utilidades e incremento de accidentes y demandas laborales entre otros. Ante esta situación países Latinoamericanos tales como: México, Brasil, Chile, Perú, Colombia, etc., han implementado nuevas regulaciones para prevenir y controlar factores psicosociales entre ellos el nivel de estrés y sus efectos, con el fin de contribuir a incrementar el bienestar de la población trabajadora. En México por ejemplo, las cifras del estrés laboral y sus efectos son alarmantes. De acuerdo a la OMS, México es el primer país con estrés laboral (75w% de la fuerza laboral), por encima de países como China (73%) y Estados Unidos (59%). 18.4 millones de trabajadores sufren estrés alto afectando principalmente a la población entre los 18 y 30 años de edad. Las causas más comunes de estrés en los centros de trabajo son: presiones por parte de superiores, falta de estabilidad laboral, excesiva carga de trabajo y presiones financieras por bajos salarios.

Es en ese sentido que este editorial intenta influir entre los lectores e investigadores que interactúan en la Revista Científica de PIENSO para que refuercen investigaciones orientadas a entender: cómo desarrollar la resiliencia de los trabajadores al estrés, así como comprender y poner en práctica guías de cómo mejorar el medio ambiente de trabajo y hacer entender las organizaciones que un medio ambiente saludable y libre de estrés excesivo, puede contribuir a mejorar la salud del individuo y los resultados de empresas e instituciones.

**Jorge A. Morales Camino MD, MS. PhD, FACHEM**