

LA VANGUARDIA		Tirada: 226.306	Sección: -	
		Difusión: 189.392	Espacio (Cm_2): 798	
		(O.J.D.)	Ocupación (%): 100%	
		Audiencia: 662.872	Valor (€): 15.235,00	
Nacional	General		Valor Pág. (€): 15.235,00	
Diaria		11/09/2013	Página: 34	Imagen: Si

Los límites de la presión ejercida en el puesto de trabajo

Presión laboral, ¿estresa o motiva?

La sobrecarga del trabajador, aunque se acepte, siempre tendrá un efecto negativo

JAVIER RICO

Josef Ackermann, peso pesado de las finanzas mundiales, dimitió semanas atrás como presidente de la empresa de seguros Zurich. Tomó esa decisión tras el suicidio de un trabajador que estaba bajo sus órdenes, Pierre Wauthier, director financiero del grupo. La familia del fallecido apuntó a Ackermann y a la presión laboral que este ejercía sobre su subordinado como causa del suicidio. Y el presidente de Zurich, aunque asegura tener la conciencia muy tranquila, decidió abandonar su cargo para evitar cualquier daño a la reputación de la compañía suiza. La noticia, en este caso, hay que buscarla más en la dimisión de un presidente que en el propio suicidio del trabajador. Y es que no suele ser habitual que se asuman responsabilidades cuando esas exigencias desmesuradas en el entorno laboral acaban de forma tan trágica. En este caso la presión laboral acabó estresando al trabajador hasta el punto de decidir acabar con su vida. ¿Pero esa misma presión, bien ejercida, puede provocar el efecto contrario y motivar al trabajador?

En muchas oficinas se oye la frase: "Se crece ante la presión". A algunos trabajadores puede que si les motive tener un jefe que casi no les deje respirar, coinciden en afirmar psicólogos expertos en el ámbito laboral, pero a la mayoría una presión mal ejercida va a provocar estrés y, por lo tanto, bajará su rendimiento, alertan estos psicólogos.

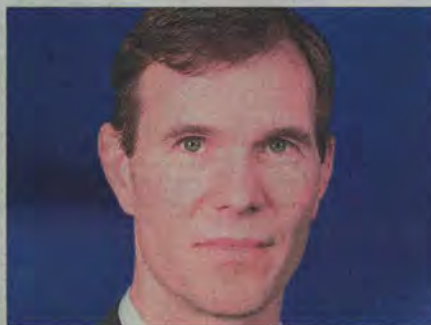
"La presión no es un incentivo", afirma tajante Antonio Cano, psicólogo de la Universidad Complutense de Madrid. "Un incentivo -añade- es un premio o un compromiso personal que el trabajador tiene como consecuencia de su actividad laboral y que es una recompensa a su esfuerzo". Cano entiende la presión ejercida en la oficina como "un incremento de la demanda del trabajo". Cuando aumenta esa presión pueden suceder dos cosas:

LA ENCUESTA

Menos sueldo, más felices

■ El suicidio del alto directivo de la compañía de seguros Zurich Pierre Wauthier, presionado supuestamente en el trabajo por su presidente, Josef Ackermann, coincidió casi en el tiempo con la publicación de un estudio que revela que los trabajadores que menos cobran son los más felices en el trabajo. Según esa encuesta, de la consultora Leadership IQ, en Atlanta (EE.UU.), las personas con bajos sueldos se mostraron mucho más felices y agradecidas a su entorno laboral que los altos directivos, con ingresos muy superiores. La investigación se basó en el análisis de más de doscientas empresas, donde se hicieron encuestas a los empleados. Y los resultados revelan que en un 42% de esas empresas visitadas los trabajadores con sueldos más bajos fueron los que más satisfechos se mostraron a la hora de referirse a su trabajo. El director del estudio afirmó, al presentar es-

tos resultados, que una explicación podría estar en el hecho de que esos trabajadores que menos cobran son también los que menos responsabilidades tienen en el campo laboral y, por lo tanto, sus jefes no ejercen sobre ellos tanta presión como en aquellas personas que desempeñan cargos de más responsabilidad. Esos empleados con bajo sueldo se mostraron, asimismo, mucho más dispuestos a trabajar lo que hiciese falta por su empresa que aquellos con sueldos mucho más altos. Y además la mayoría afirmó que recomendaría a un amigo buscar empleo en la empresa en la que ellos trabajan en caso de haber una vacante. Ese entusiasmo y ganas de trabajar sorprendió a los propios autores del estudio, que destacan, sin embargo, que el empleado con menos responsabilidades es también el primero en irse a casa cuando acaba la jornada laboral.



Pierre Wauthier, ejecutivo de Zurich que se suicidó en agosto



"Que el trabajador esté conforme y acepte de buen grado esa política laboral o bien todo lo contrario". Antonio Cano asegura que en ambos casos el resultado de una presión laboral mal ejercida "aumentará el estrés y la tensión en el trabajador". Incluso entre aquellos que inicialmente la aceptan sin protestar. La única diferencia, aclara este psicólogo, "es que el trabajador que lleva bien esa situación generará estrés y emociones positivas, mientras que el operario que se siente presionado tendrá reacciones negativas". Pero a la larga, y aunque en ambos casos pueda aumentar en una primera fase el rendimiento, "esas situaciones acaban pasando una cara factura al trabajador por cansancio y agotamiento".

Elisa Sánchez, psicóloga experta en riesgos laborales y directora de la consultora Idein, afirma que "la relación entre la activación y el rendimiento es una U invertida. Poca motivación: poco rendimiento. Motivación media: alto rendimiento, y demasiada presión: bajo rendimiento". Hay que buscar, según estos expertos,

un término medio. Ni relajarse con los trabajadores ni pasarse con ellos. Encontrar ese punto tiene como premio obtener el rendimiento óptimo. Pero a la hora de aplicar esta "receta" hay que conocer muy bien a los trabajadores, ya que no todos reaccionan igual a las presiones ejercidas por los jefes. "Hay personas con mayor motivación intrínseca (les motiva hacer las cosas bien, la satisfacción de cumplir con su cometido...) y otras tienen predom-

MOTIVACIÓN

Hay trabajadores que se crecen con la presión, pero a la larga eso es negativo

LA RECTA FINAL

La fase última del estrés laboral llega con el cansancio y el agotamiento

jadores, ya que no todos reaccionan igual a las presiones ejercidas por los jefes. "Hay personas con mayor motivación intrínseca (les motiva hacer las cosas bien, la satisfacción de cumplir con su cometido...) y otras tienen predom-

LA VANGUARDIA Nacional General Diaria		Tirada: 226.306 Difusión: 189.392 (O.J.D) Audiciencia: 662.872 11/09/2013	Sección: - Espacio (Cm_2): 798 Ocupación (%): 100% Valor (€): 17.810,00 Valor Pág. (€): 17.810,00 Página: 35	 Imagen: Si
---	--	---	--	---

**MANUAL DE
EMERGENCIA PARA
QUITAR PRESIÓN**

Relajarse

Como la tensión es acumulativa, el organismo puede relajarse con ejercicio

Bloqueo

Bloquear temporalmente los problemas, no pensar en ellos durante una o dos horas

Evitar alterarse

Hay que evitar al máximo alterarse y lo recomendable, ante la presión laboral, es valorar lo positivo de ese puesto de trabajo

Ordenarse

Hay que saber organizar el tiempo y marcar prioridades para evitar el colapso



El suicidio laboral sólo se cuenta si pasa en el trabajo

Hay más casos, pero al ocurrir en otros escenarios no se contabilizan

J. RICO

La última fase del estrés (agotamiento) tiene síntomas similares a la depresión. Y puede conllevar, en algunos casos, al suicidio por presiones laborales, acoso... Lo afirma la psicóloga experta en riesgos laborales Elisa Sánchez. El suicidio por motivos laborales es un hecho más frecuente de lo que recogen las estadísticas. De hecho, sólo se contabilizan como suicidios laborales aquellos casos en que la muerte se produce en la oficina o lugar de trabajo.

La muerte del alto directivo del grupo de seguros Zurich, Pierre Wauthier, no entraría por lo tanto, en esa estadística, ya que ese hombre se quitó la vida en su domicilio. Respecto a este caso, Elisa Sánchez estima coherente la dimisión del presidente de la compañía. "Si considera que presionó de forma indebida a ese subordinado y esa es la causa del suicidio, lo mejor que podía hacer, desde el punto de vista ético, era abandonar su puesto", afirma esta psicóloga.

La imposibilidad de poner cifra al número de suicidios provocados por la presión laboral fue uno de los puntos debatidos ayer en unas jornadas monográficas sobre estas muertes, organizadas por el Colegio de Psicólogos de Madrid, con motivo del día mundial para la Prevención del Suicidio.

Estos óbitos han aumentado con la crisis, pero el problema con el que se encuentran los expertos que estudian tales casos se refiere a "las dificultades a la hora de establecer la epidemiología para estimar si el lugar del suicidio se relaciona con la causa de suicidio", indican desde el Colegio de Psicólogos de Madrid. Y es que la mayoría de los suicidios tienen lugar en el hogar, "aunque hayan sido motivados por factores profesionales. Por lo tanto, cuando hablamos de suicidios por causas laborales, sólo se estiman así los llevados a cabo en las empresas o aquellos en los que el suicida deja una nota aduciendo a esas causas", indican desde ese mismo colegio.

Un dato incontestable es que el 70% de los suicidios consumados son cometidos por personas en edad laboral (entre 25 y 65 años). Y otro dato que invita a la reflexión es el que se refiere al hecho de que en los últimos

años se han incrementado en todo el mundo un 20% los suicidios consumados en el puesto de trabajo. Estos casos aumentan, año tras año, desde 1992. Aquí faltaría incluir aquellas muertes ocurridas en domicilios particulares o fuera del ámbito laboral pero que estarían directamente relacionadas con las condiciones de trabajo del fallecido.

Desde el Colegio de Psicólogos de Madrid se apuesta por más estudios para prevenir estas muertes. Y revelan que, "a nivel mundial, la prevención del suicidio es una necesidad que no se ha abordado de forma adecuada debido básicamente a la falta de sensibilización sobre la importancia de ese problema y al tabú que lo rodea e impide que se hable abiertamente de él". Es un tema que si se ha abordado al trascender el suicidio del alto directivo del grupo suizo Zurich.

Los datos globales sobre el suicidio manejados en estas jornadas monográficas, celebradas ayer en Madrid, dan fe de una realidad que pasa prácticamente desapercibida para la mayor parte de la sociedad. Según las cifras manejadas por los investigadores sobre estos óbitos, cada año se suicidan casi un millón

Los suicidios en oficinas y puestos de trabajo han aumentado casi un veinte por ciento

de personas en el mundo, lo que supone una tasa de mortalidad global de 16 por cada cien mil habitantes o una muerte cada 40 segundos

Cada día casi 3.000 personas ponen fin a su vida y al menos 20 lo intentan por cada una que lo consigue. Y lo más preocupante, se alerta desde el Colegio de Psicólogos de Madrid, es que en los últimos 45 años las tasas de suicidio han aumentado un 60% a nivel mundial.

El suicidio es hoy una de las tres primeras causas de defunción entre las personas de edades comprendidas entre los 15 y los 44 años en algunos países, y la segunda causa en el grupo de 10 a 24 años. Aquí no se cuentan las tentativas.

minancia de la motivación extrínseca (alcanzar objetivos, ganar más, ascender, refuerzo social...). Una persona con mayor motivación intrínseca a quien la empresa sólo le ofrezca refuerzos externos no se va a sentir suficientemente motivada, más bien se sentirá presionada; mientras que una persona con alta motivación extrínseca cuya empresa no le ofrezca esos objetivos se sentirá decepcionada y desmotivada", afirma Elisa Sánchez. Esta psicóloga también diferencia entre una presión laboral concreta, para conseguir un objetivo inmediato, y aquella que perdura en el tiempo. La primera situación puede superarse sin pasar factura al trabajador, pero en los casos en que la presión se alarga en el tiempo el riesgo de que "el trabajador llegue a la última fase del estrés (el agotamiento) es muy alta. Sánchez pone el ejemplo del becario de Bank of America que murió tras trabajar varios días y noches seguidas. "El cuerpo y la mente necesitan descansar", recuerda esta psicóloga.

Antonio Cano afirma que el li-

mite de los jefes con sus trabajadores "lo marca el bienestar y la salud del trabajador". Y aconseja: "Es preferible que el trabajador experimente bienestar que estrés negativo. El bienestar le permitirá rendir más y resistir más, ade-

RENDIMIENTO

Es preferible que el trabajador sienta bienestar que estrés, rendirá mucho más

LA DOBLE CARA DE LA CRISIS

Con la crisis hay más estrés, pero también más satisfacción por encontrar un empleo

más de proteger su salud". Si las cosas no se hacen bien, "baja el rendimiento". Y además, recalca este psicólogo, jamás hay que olvidar que "el trabajador tiene derecho a conservar y promocionar su salud en el ámbito del trabajo,

por lo que la demanda de este nunca debe poner en riesgo su estado físico y psicológico".

¿Y cómo ha afectado la crisis económica a la presión laboral ejercida por los jefes sobre sus trabajadores? Antonio Cano indica que "los tiempos de crisis son más duros tanto para los trabajadores como para los empresarios. Diversos estudios epidemiológicos europeos recientes constatan que con la crisis ha aumentado el nivel de estrés laboral, pero también la satisfacción en el trabajo. Probablemente porque tener trabajo, aunque sea con más estrés, se considera ya muy positivo en esta difícil situación". Elisa Sánchez considera, por su parte, que la crisis aporta más efectos negativos al mundo laboral que positivos. "Hay más presión, enfado por despidos de compañeros, sobrecarga de trabajo, miedo a perder el empleo. Y como los dueños de las empresas también lo están pasando mal, transmiten esa presión a los directivos, estos hacen lo propio con los mandos intermedios y ellos a los trabajadores".

GETTY IMAGES