

LA PANDEMIA ENTRE EL TRABAJADOR Y LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

DRA. MIRIAM MABEL CHALES

INTRODUCCIÓN

Los trabajadores sometidos a restricciones, cambios de rutina y vida por la presencia de la pandemia COVID-19 se ven afectados por peligros psicosociales que traen consecuencias negativas en su bienestar y salud mental.

Los empleadores deben adoptar medidas de prevención, protección y seguridad para reducir al mínimo los riesgos profesionales y medidas frente a situaciones de emergencia.

- **DESARROLLO**

A fines del año 2019 apareció en China, más precisamente en Wuhan, una enfermedad causada por un agente zoonótico emergente, un coronavirus nuevo denominado SARS-CoV- 2 o COVID-19, capaz de ocasionar un síndrome respiratorio agudo grave, y en algunas personas provocar la muerte.

En enero del año 2020 la Organización Mundial de la Salud (OMS), declaró a este nuevo virus como pandemia.

Esta pandemia se ha extendido rápidamente por todo el mundo, dejando a su paso miedo y preocupación, principalmente en la población adulta mayor con afecciones de salud preexistentes.

El COVID- 19 ha cambiado drásticamente la vida de las personas en sus rutinas diarias, trayendo aislamiento social y temor a enfermarse. A esto debe añadirse el desconocimiento, la incertidumbre de cuanto durará esta pandemia y que consecuencias puede traer en el futuro.

Esta situación hace que las personas se sientan sin control, con ansiedad, miedo, tristeza y soledad y determina el empeoramiento en algunos casos y el nacimiento en otros, de enfermedades de salud mental, convirtiéndose además, en una amenaza para la salud pública, alterando la economía y la vida social de millones de personas.

- **LA PANDEMIA Y EL TRABAJO**

Esta coyuntura ha renovado el interés de sondear, de analizar aspectos psicosociales extralaborales que han tenido una clara incidencia en las nuevas rutinas y principalmente en la salud de los trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha dicho, que la situación de crisis puede provocar ansiedad y agotamiento entre otros malestares.

Definimos a los riesgos psicosociales, como "los riesgos para la salud física, síquica, mental y social de los trabajadores que son generados por

las condiciones y medio ambiente de trabajo susceptibles de interactuar con el funcionamiento psíquico y mental", y que impactan indudablemente, sobre la organización empresarial (Gollac)(1).

Los trabajadores se ven afectados por los peligros psicosociales, consecuencia directa de la incertidumbre presente y futura de la situación laboral.

Esos peligros tienen relación con el temor a perder el empleo, su principal fuente de ingresos, que indudablemente trae consecuencias negativas en el bienestar y en la salud mental de los trabajadores como la depresión, el agotamiento y la ansiedad.

El temor de los trabajadores no sólo se concentra en su situación personal, en su propio bienestar, sino también, en el temor por el bienestar de los miembros de la familia y la falta de apoyo social, común en situaciones como las que vivimos .

Estos riesgos psicosociales tienden a aumentar en trabajadores que realizan tareas que responden a problemáticas de emergencia, considerando para ello la extensión de la jornada horaria y la escasez de recursos, situación que viven entre otros, los trabajadores que realizan tareas esenciales, como los trabajadores sanitarios.

La OIT ha dicho que el aumento de la carga de trabajo y la reducción de los períodos de descanso pueden afectar también a otros trabajadores, como son los que participan en la producción de bienes esenciales, en el reparto y el transporte o los que velan por la seguridad y la protección de la población.

Otro sector de trabajo vulnerable, son las trabajadoras domésticas y los trabajadores con empleos informales y, esto puede ser causa de un fuerte aumento de las tasas de pobreza relativa.

En cualesquiera de las situaciones mencionadas se advierte un incremento de la fatiga y nivel de agotamiento lo que afecta en forma negativa la vida privada de los trabajadores y conlleva al riesgo de lesiones profesionales y accidentes de trabajo.

Si en ocasión del desempeño de su tarea normal y habitual, un trabajador contrae Covid 19 o cualquier enfermedad causada por agentes biológicos, debería ser considerada esta, como una enfermedad profesional, a los efectos de la prevención, registro, notificación e indemnización, así también tener derecho a la atención de salud si se incapacitase para trabajar o a prestaciones monetarias o indemnización, para reducir las causas de riesgos inherentes al entorno laboral, y si el trabajador afectado fallece deberían sus herederos tener derecho a recibir prestaciones monetarias o prestaciones funerarias.

En esta situación de enfermedad contraída por agentes biológicos deberían

adoptarse disposiciones para proteger la privacidad de los trabajadores en virtud, que suelen utilizarla con fines discriminatorios “estigmatizando “al trabajador enfermo. Se han producido incidentes de xenofobia y racismo, en particular sobre personas de determinados orígenes étnicos y personas procedentes de países donde el virus está más extendido.

La crisis está generando reducción de las actividades económicas y del tiempo de trabajo lo que trae como consecuencia grave inmediata, el aumento significativo del desempleo y el subempleo.

Es fuente de sufrimiento la inseguridad en la situación laboral. Situaciones de desprotección laboral (amenazas de despidos, cierres, fusiones, concentraciones, reestructuraciones sectoriales, etc.). Este sentimiento se manifiesta cuando los trabajadores se preguntan si creen que su empleo va a continuar, si podrán aguantar o resistir en las mismas condiciones el trabajo o empleo y salarios hasta el momento de la jubilación, y es porque, ante momentos de incertidumbre económica las empresas del sector privado son reticentes a invertir, es así que entonces los gobiernos deben avanzar en proyectos de infraestructura estimulando directamente la demanda y la creación de empleo compensando así la falta de gastos del sector privado y de los hogares.

Y cuando la organización del trabajo no está en condiciones de dar a los trabajadores los medios para trabajar, esto les genera un impacto sobre su salud (ACV, depresiones, perturbaciones del sueño y del humor, violencia dentro del colectivo de trabajo y con los clientes y usuarios).

Los problemas que originó esta pandemia ha permitido exacerbar las desigualdades existentes, por lo que esta crisis debería incluir una evaluación de las necesidades coordinadas e inclusiva con una clara perspectiva de género.

Las dificultades económicas y sociales y las medidas de aislamiento social, preventivo y obligatorio, que determinaron una cuarentena estricta y el confinamiento en los hogares, aumentó e intensificó la violencia doméstica. Muchos hogares se han convertido en lugares de trabajo, por lo que se ha hecho más necesario abordar este impacto de violencia.

El trabajar desde la casa puede provocar una sensación de aislamiento con jornadas laborales más extensas ,provocando la no diferenciación entre las líneas entre el trabajo y la vida familiar. Podemos decir en favor del aislamiento que el mismo permite una mayor concentración ayudando así a un trabajo más fructífero, pero, también es cierto que la falta de interacción social puede convertir esta situación en un factor de estrés importante, con el agregado de considerar que las horas de trabajo flexibles se pueden convertirse en horas de trabajo excesivas, que continúan durante toda la noche , sin el respectivo descanso ,que puede

llevar a riesgos de salud, asociados con el insomnio .

Si hacemos hincapié en la cuestión de género, el determinar límites entre el trabajo remunerado y la vida personal se puede tornar difícil cuando el trabajo se realiza desde el domicilio, especialmente para las mujeres, quienes siguen asumiendo las principales responsabilidades del trabajo no remunerado en el hogar, incluida la prestación de cuidados a los miembros de la familia y las tareas domésticas. El estrés a que se someten es muy alto

El pésimo equilibrio entre la vida laboral y personal son las causas más frecuentes de estrés.

El trabajo home office , o teletrabajo , trajo aparejado el burnout digital (conocido como el código QD85), el cual se describe como síndrome resultante del estrés crónico en el trabajo que no ha sido gestionado con éxito tecnológico.

El burnout es también conocido como “desgaste profesional o del trabajador quemado” y se está convirtiendo en una enfermedad cada vez más popular, la cual se caracteriza por cuatro elementos: sentimiento de agotamiento, cinismo o sentimiento negativo. La digitalización, que si bien ahorra esfuerzos trae consigo muchos otros peligros para la salud.

Esta pandemia está provocando un incremento de la demanda de servicios de salud mental.

El miedo, la pérdida de ingresos, el aislamiento y el duelo están generando o agravando trastornos de la salud mental.

Muchas personas han aumentado su consumo de alcohol o drogas y sufren de insomnio o ansiedad.

Estamos ante una crisis sanitaria y social sin precedentes y en este contexto el gobierno ha tomado medidas a fin de paliar su propagación y su impacto en el sistema sanitario y en la economía toda.

Nuestro país se encontraba en condiciones de fragilidad económica y social con alta tasa de informalidad laboral, y desempleo, y por ende precarización (según informe elaborado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) “El COVID-19 y el mundo del trabajo en Argentina: impacto y respuestas de política”).

Es entonces que ante la crisis desatada por la pandemia se planificaron políticas que frenaron las actividades profesionales (gran parte de ellas) y esto trajo como consecuencia una fuerte caída comercial, afectando a todas las cadenas de valor de la producción. Esas medidas, y la incertidumbre sobre el fin de la pandemia- crisis, han impactado sobre la economía.

Es evidente que el ASPO trajo nuevas normas y distintos interrogantes jurídicos que nos ha llevado a permanecer en nuestras hogares y abstenernos de concurrir a los lugares de trabajo.

Esto trajo aparejado cambios drásticos en el mundo laboral, generando múltiples interrogantes y situaciones controvertidas, como excepciones al cumplimiento del ASPO, la prohibición de circular, las actividades esenciales, los protocolos de seguridad, el teletrabajo, el pago de salarios, el cierre de comercios y empresas, la creación del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y a la Producción, los protocolos para profesionales de la salud a fin de garantizar en la prestación y seguridad en el trabajo, la prohibición de despidos y suspensiones; enmendando o tratando de enmendar esta situación con dictados de nuevas normas jurídicas y negociaciones empresariales / sindicales.

Para suavizar la crisis económica de la actividad comercial, mantener la fuente laboral y evitar litigios, se han dictado Decretos de Necesidad y Urgencia (DNU) que prohíbe despedir y suspender personal con la excepción prevista en el art. 223 bis de la LCT.

Entre estos DNU se dictó el DNU 297/2020 el 20 de marzo (prorrogado a la fecha mediante Decreto 459/2020 del 11 de mayo), determinando que encontrándose en vigencia el “aislamiento social, preventivo y obligatorio”, los trabajadores y trabajadoras del sector privado tendrán derecho al goce íntegro de sus ingresos habituales conforme a la reglamentación del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

También se dictó el DNU 329/2020 (prorrogado por 60 días más a través del DNU 487/20, el 19 de mayo), el cual se prohíbe los despidos y suspensiones “sin justa causa y por las causales de falta o disminución de trabajo y fuerza mayor” y exceptuó de dicha prohibición las suspensiones efectuadas en los términos del artículo 223 bis de la LCT, llamada suspensión concertada – consensuada: Suspensión con pago de salarios e intervención sindical, es condición excluyente para este tipo de suspensión mantener la dotación de trabajadores sin alteración durante el plazo de vigencia de la norma.

Sin perjuicio de ello, a mayor abundamiento, para complementar el análisis en forma integral respecto a la necesidad de mantener la fuente laboral, cabe destacar también la medida dictada por el gobierno con el objetivo de ayudar a las empresas a sobrellevar los efectos de la emergencia y en consecuencia tutelar en forma directa a los trabajadores y a las trabajadoras, asegurando sus puestos de trabajo, a través de la creación del Programa de Asistencia de Emergencia al Trabajo y la Producción a través del DNU 332/2020 (BO 1 de abril de 2020), modificado por el Decreto 376/2020 (BO 20 de abril de 2020).

A pesar del esfuerzo compartido para atravesar esta crisis y dominar a esta pandemia, el desempleo aumentó y con ello el aumento de los riesgos psicosociales.

La crisis provocada por la pandemia ha dado una estocada contundente a la economía , al trabajo y a los trabajadores que si no cuentan con una fuente de ingresos alternativa ellos y sus familias no tendrán medios de supervivencia.

Saldremos de este Coronavirus con alto riesgo de tener un cerebro quemado e intranquilidad emocional.

- **EFFECTOS DE LOS FACTORES DEL RIESGO PSICOSOCIAL**

Los efectos subjetivos pueden ser :

- Ansiedad
- Frustración
- Depresión
- Irritabilidad
- Baja autoestima
- Aburrimiento
- Ansiedad
- Estrés

Los efectos conductuales en concordancia con los subjetivos, pueden ser:

- Propenso a accidentes
- Consumo de drogas legales o ilícitas
- Comportamiento compulsivo
- Alteración de la conducta alimenticia
- Alteración del control de los impulsos

Los efectos cognoscitivos pueden ser :

- Baja concentración
- Falla en la toma de decisiones
- Pérdida de memoria

Los efectos fisiológicos, pueden ser :

- Incremento del ritmo cardíaco
- Dificultad respiratoria
- Aumento de la presión sanguínea

- **ACCIONES EN PROCURA DE ASEGURAR LA FUENTE DE TRABAJO EVITANDO LOS RIESGOS PSICOSOCIALES**

- Para evitar la pérdida de trabajo y mantener los niveles de ingresos, la seguridad y salud en el trabajo, los empleadores deben adoptar todas las medidas de prevención, seguridad y protección para permitir reducir al mínimo los riesgos profesionales, suministrando cuando sea necesario,

razonable y factible, ropa, equipos de protección apropiados y herramientas tecnológicas sin costo alguno para el trabajador, proporcionando además en forma responsable una adecuada información consultando a los trabajadores sobre cuestiones relacionadas con su trabajo con el objeto de prever medidas frente a situaciones de emergencia.

- Los trabajadores deben cumplir acabadamente aquellas obligaciones que le son impuestas, debe responder a las medidas de seguridad establecidas, cuidando su seguridad y la de su entorno laboral, usando dispositivos de seguridad y de protección en forma adecuada.

- Debe existir entre empleador y empleados un acuerdo con el fin de prever cualquier situación de peligro inminente y grave para su salud y la de sus compañeros de trabajo, solo así se podrán aminorar los riesgos profesionales.

- Los problemas generados por esta pandemia ponen en la vidriera las desigualdades existentes por lo que la respuesta a esta crisis debería ser una evaluación de las necesidades y una clara perspectiva de género.

- Se debería establecer una red de compañerismo procurando apoyo psicológico para evitar el estrés y el agotamiento.

- Fomentar la salud física, el ejercicio y una alimentación saludable.

- Organizar campañas que aborden la exclusión provocada por el miedo excesivo al contagio y usar más el humor en técnicas participativas para permitir cambios positivos con el objeto de lograr el bienestar de los trabajadores.

- Se pueden entrenar las competencias neurodigitales con el MÉTODO GNT, para aplicarlo al trabajo conectado remoto y prevenir así enfermedades y accidentes laborales.

El GNT es un conectar ente la razón y la emoción, un sistema de neuroplaneamiento para provenir la adicción a las tecnologías de información y comunicación (TIC).

Este método actúa como puente entre lo físico y lo digital, permitiendo entrenar las competencias cognitivas para adaptar nuestra conducta a los escenarios que el trabajo 4.0 demanda.

- **CONCLUSIÓN**

La pandemia COVID- 19 ha producido importantes cambios en nuestra vida, que ha repercutido de manera inexorable en el trabajo y la vida de los trabajadores, cambiándola drásticamente, lo que ha llevado a provocar alteraciones en la salud de los mismos.

El ASPO ha determinado un confinamiento que ha permitido la exacerbación de los problemas de salud mental ante las nuevas y desafiantes realidades como el distanciamiento físico, el trabajo desde el

hogar, incertidumbre presente y futuro laboral, han deteriorado la salud física y mental de los trabajadores.

Es así que se establecen recomendaciones a los empresarios y trabajadores para establecer condiciones de trabajo seguras, saludables y satisfactorias, de esta manera el trabajo se reconocen como determinantes claves de la salud.

Para mitigar el impacto del virus en el empleo se debe diseñar una estrategia que permita responder al reto que la pandemia representa para los mercados laborales, impulsando diferentes mecanismos de apoyo, coordinando medidas de tipo laboral, fiscal, monetario y financiero , clave para evitar un daño permanente a la planta productiva reduciendo drásticamente el impacto de riesgos psicosociales en los trabajadores.

Esto puede generar, con frecuencia, que la tarea se prolongue fuera del lugar de trabajo, desbordando sobre la vida familiar, recurriendo al uso de las nuevas tecnologías mediante las cuales se mantiene un estrecho contacto.

Asimismo, el trabajador en muchísimas ocasiones debe realizar un trabajo emocional, esto es, controlar y modelar sus emociones, ya sea para poder realizar la propia actividad, o para controlar y modelar las emociones de las personas con las cuales se actúa, para dar la impresión de ser amable y estar siempre de buen humor.

Ahora bien, resulta conveniente señalar que existen trabajos con cierta autonomía para el trabajador, que le permite el desarrollo de las competencias profesionales, que crea las condiciones para aprender cosas nuevas y no tener que trabajar sometido a presiones.

La autonomía en el trabajo es evaluada en función del grado de libertad que dispone el trabajador para participar en cuanto a la concepción y la evaluación de la actividad, la previsibilidad del trabajo a realizar, las posibilidades de conocer por anticipado el trabajo a realizar en los días siguientes. Equivale al concepto de margen de maniobra, pero incluye también la participación en las decisiones, como la utilización del saber productivo acumulado.

En el mismo nivel de análisis, debemos tener presente que en el trabajo también se generan relaciones sociales, y sus características nos exhiben las condiciones en las que los trabajadores se van a integrar en un colectivo. También nos muestran si van a ser tratados de manera justa, y si existe un reconocimiento por su tarea, o si se les va a reconocer un margen de autonomía en función de sus competencias.

Pero esas relaciones provocan sufrimiento si los trabajadores reciben instrucciones contradictorias, si no pueden disponer de los medios de trabajo adecuados, o de la información suficiente para hacer bien la tarea.

Si reciben consignas para alcanzar objetivos muy ambiciosos, pero irrealistas. Si trabajan en condiciones precarias, o si reciben una remuneración por debajo de sus expectativas.

En este sentido el apoyo social brindado por los colegas es importante para transmitir conocimientos, experiencias y ayudar a superar momentos difíciles provocados por el agotamiento, conflictos y tensiones. A su vez, los trabajadores tienen necesidad de recibir un reconocimiento social de sus superiores, no solo económico sino también moral y simbólico que cuando son insuficientes generan sufrimiento, desánimo y disminución del esfuerzo.

Otra situación de tensión emocional de la psiquis del trabajador se presente por los conflictos de valores. A éstos se les generan problemas éticos cuando se ven obligados a adoptar actitudes o comportamientos contrarios a sus propias convicciones o concepciones, o a actuar en oposición a sus valores profesionales, sociales o personales. Todo esto es fuente de sufrimiento.

CONCLUSION

Todo lo que acabamos de mencionar es generador de angustia y ansiedad. Estas emociones son generadas por las deficientes condiciones y medio ambiente de trabajo, y los riesgos psicosociales que generan.

Los trabajadores cuando perciben la existencia de riesgos y no están en condiciones de controlarlos o eliminarlos, para evitar pensar en ellos construyen mecanismos de defensa individuales (automedicación, búsqueda de apoyo psicológico, o se autoexigen sobreinviertiendo sus energías en el trabajo cayendo en un hiperactivismo que desborda sobre la vida doméstica) o construyen colectivamente "ideologías defensivas del oficio" (para negar su existencia, vencer el miedo, adaptarse y resistir) basadas en la exaltación de la virilidad, de la audacia o en las dimensiones femeninas de la abnegación y la maternidad.

En el mismo orden de ideas podemos situar la equivocada adecuación del trabajo. El trabajo prescripto por la jerarquía, y las características individuales de los trabajadores (sus actitudes y comportamientos, sin considerar que la capacidad de adaptación a los riesgos sociales del trabajo es diferente en cada trabajador) da como resultado una mayor fatiga en detrimento de su salud.

b.- Los modelos utilizados para estudiar los factores de los riesgos sociales del trabajo:

Existen varios modelos para explicar el funcionamiento de las relaciones sociales en el trabajo. Aquí algunos de ellos:

Karasek-Theorell (4): La confrontación de la intensidad del trabajo versus la autonomía, o margen de maniobra.

La intensidad del trabajo y la extensión excesiva de la jornada, o el trabajo nocturno, el trabajo por turnos, producen stress, trastornos vasculares y psicológicos, trastornos hormonales, trastornos del humor, baja de las defensas inmunitarias e indirectamente otros trastornos psicológicos, como baja la autoestima que provocan una calidad insuficiente del trabajo realizado y el descuido de las consignas de seguridad, dando lugar a riesgos de accidentes.

El bajo control, y posibilidades para adoptar decisiones, la escasa autonomía para regular el ritmo de trabajo o de trabajar según su propia modalidad o estilo (así como la subutilización de la formación, calificaciones y competencias) producen fuertes tensiones, que con el correr del tiempo tienen efectos negativos sobre la salud.

Simplificando se pueden identificar cuatro situaciones.

Así las cosas si la intensidad es fuerte, pero los trabajadores tienen un amplio margen de autonomía o libertad de maniobra y pueden tomar iniciativas, ser creativos y participar en la adopción de decisiones, es un trabajo que estimula, genera satisfacción y pocos impactos negativos sobre su salud a pesar de que generan una mayor fatiga.

Si por el contrario la intensidad del trabajo es débil y los trabajadores tienen un amplio margen de autonomía y libertad de maniobra, el trabajo será más tranquilo y calmo, generando satisfacción y menores riesgos para la salud.

Si la intensidad del trabajo es fuerte y son escasos el margen de autonomía y la libertad de maniobra, la situación es la más difícil pues genera fuertes tensiones, fatiga y sufrimientos con impactos negativos sobre la salud.

Finalmente, si la intensidad del trabajo es débil y los trabajadores tienen un escaso margen de maniobra y de autonomía, el trabajo conduce a una situación pasiva, rutinaria, son tareas que no despiertan interés, generan desaliento y poca satisfacción.

Siegrist (5): Desequilibrio entre el esfuerzo o exigencias requeridas y la recompensa recibida:

Fuertes exigencias y adecuadas recompensas, estimulan los trabajadores a involucrarse y su actividad le proporciona satisfacción con menores riesgos para su salud.

Fuertes exigencias e insuficientes recompensas, provocan tensiones, desagrado e insatisfacción y dan lugar a conflictos reivindicativos o a la rotación para la búsqueda de otro empleo.

Débiles exigencias y adecuadas recompensas generan rutinas, pasividad y "aburguesamiento".

Débiles exigencias e inadecuadas recompensas provocan desaliento, poco involucramiento y una propensión al ausentismo prolongado sin causas totalmente justificadas.

Este modelo toma en cuenta los factores intrínsecos de personalidad (actitudes y motivaciones asociadas, compromiso excesivo en el trabajo).

La justicia organizacional (6): este modelo señala que, en su actividad laboral, las personas pueden sufrir injusticias tanto en los procedimientos de gestión de la fuerza de trabajo (discrecionalidad en cuanto a la toma de decisiones, la asignación de tareas, rotación forzada de actividades, fijación de montos o sistemas de remuneración, establecimiento de penas o castigos, decisión sobre las promociones); como respecto al trato y las relaciones (autoritarismo, discriminación, acoso, violencia moral o física, vaciamiento de tareas para estimular las renunciaciones, etc.).

En la medida en que son percibidas por los sujetos, las consecuencias de esas modalidades de injusticia sobre la salud pueden dar lugar a accidentes cardiovasculares, perturbaciones de la salud mental, perturbaciones del sueño, e incluso intentos de suicidio.

c.- Las características de la personalidad del trabajador:

Entre los riesgos psico-sociales y su impacto sobre la salud, existen variables intermediarias (o de mediación) vinculadas con la estructura de la personalidad de quienes reciben y perciben los riesgos psicosociales, que pueden desencadenar efectos o emociones en el corto plazo, y con el tiempo, provocar respuestas psicológicas o conductuales que conducen a enfermedades crónicas.

Los factores de la personalidad, que se han identificado y codificado son 5:

1.-Apertura mental a nuevas experiencias 2.- Sentido de responsabilidad.

3.- Extroversión.

4.- Amabilidad.

5.- Neuroticismo o inestabilidad emocional (una vulnerabilidad emocional, el pesimismo y una predisposición para reaccionar negativamente frente a la vida y a los estresores laborales). Estos individuos sufren particularmente los desequilibrios entre la intensidad y el margen de autonomía, la falta de apoyo social y técnico, las exigencias del trabajo que no tienen adecuadas recompensas, y tienden a ser ansiosos, fácilmente alterables, con frecuencia malhumorados o deprimidos y enfocados en los aspectos negativos de su persona, de otros o del mundo en general.

Pero las personas adoptan distintas actitudes y comportamientos frente a los riesgos.

Algunas pueden desarrollar estrategias de afrontamiento, cuando conscientemente reaccionan frente a los riesgos y tratan de reducir las consecuencias de una situación de tensión. La autoeficacia, consistente en formas de pensar, actuar y de sentir por las cuales los trabajadores tratan de evitar emprender actividades que exceden sus capacidades, pero por otra parte las personas pueden creer en sus propias capacidades para

organizar y ejecutar cursos de acción requeridos para producir determinados logros. El compromiso o involucramiento, es un estado mental positivo relacionado con el trabajo, que se caracteriza por el vigor (voluntad de invertir esfuerzo, energía, persistencia ante dificultades, y resiliencia mental al trabajar), la dedicación (implicarse en el trabajo e identificación con el puesto que ocupa), y la absorción u obsesión (la completa concentración en la tarea, que puede hacer perder la noción del tiempo y crea dificultades para distanciarse del trabajo). El estrés, concebido como una reacción frente a un estresor o a un estímulo y una respuesta no específica del cuerpo a cualquier exigencia a la que se le somete (como reacciones fisiológicas, psicológicas y de comportamiento), para intentar resistir y adaptarse a presiones internas o externas, que preparan el organismo para la acción, pero que puede ser nocivo según las CyMAT o porque se considera a los mismos como una amenaza. La resiliencia como una capacidad que los seres humanos desarrollan durante la vida para hacer frente a las adversidades, superarlas y aprovecharlas por su resistencia frente a las presiones y la asertividad, es decir adoptar una conducta vital positiva.

El stress relacionado con el trabajo podría describirse como la respuesta negativa que los individuos pueden tener cuando sus habilidades y destrezas no se corresponden adecuadamente con las exigencias de su trabajo, y no reciben ningún apoyo ante ello.

Puede experimentarse, cuando las exigencias y presiones del trabajo exceden las habilidades de un trabajador para enfrentarse con ellas, o cuando sus habilidades y destrezas están infrautilizadas (por ejemplo, en el caso de asumir trabajos monótonos o aburridos).

La mayoría de las causas del estrés relacionado con el trabajo afectan a la forma en la que el trabajo está diseñado y organizado, y a la manera en la que las organizaciones están dirigidas. empleo y subempleo.