

Recomendaciones para disminuir el estrés laboral en los jóvenes

Las posibles estrategias de intervención para afrontar el estrés laboral de la población joven, pueden agruparse en dos áreas diferentes: por un lado, las dirigidas a la personas jóvenes, aumentando su capacidad de afrontamiento de las situaciones generadoras de estrés; por otro, las que tienen como objetivo mejorar los elementos estructurales del mercado de trabajo, y las políticas de empleo.

6.1. Estrategias dirigidas a la población joven

La mayor parte del debate sobre la situación de la población juvenil hace referencia a su inserción en el mercado de trabajo, y las consecuencias del desempleo. Y se presta una menor atención a los efectos del estrés sobre su salud. Aunque los jóvenes experimentan un menor nivel de estrés al encontrarse en una situación de desempleo (en comparación con el resto de la población trabajadora), experimentan también el estigma del desempleo, y buscan integrarse en un mercado de trabajo que les ofrece puestos de trabajo más inestables y temporales, con peores salarios y, sin embargo, se les demanda al mismo tiempo un mayor nivel de formación, de competencias y de polivalencia. Esta situación paradójica, sobre todo en comparación con las generaciones precedentes, es una fuente de estrés y frustración para ellos. Para mejorar los síntomas de estrés y la frustración que les produce la situación, Kulik (2000) propone tres niveles de actuación.

En un primer nivel de intervención, plantea la necesidad de concienciar a los jóvenes sobre la conveniencia de aceptar trabajos de salarios bajos al comienzo de su carrera, si no se consiguen otros de salarios más elevados y la alternativa es trabajo de bajo salario o desempleo. Trabajar tiene otras implicaciones además de la percepción de un salario, como la oportunidad de aprender, de relacionarse, de mejorar la autoestima, de superarse, etc. Los jóvenes también necesitan saber que hay una conexión entre el esfuerzo que se invierte en buscar un trabajo y la posibilidad de encontrarlo. Por ello, defiende que se debe preparar a la juventud para su futura carrera laboral, como parte de su currículum escolar, otorgando un énfasis especial a recompensas distintas del salario y señalando la importancia del trabajo como un valor en sí mismo.

En un segundo nivel de intervención, la atención se dirigiría a mujeres desempleadas, ofreciéndoles apoyo emocional e instrumental, (por ejemplo, formándolas para ocupaciones con

gran demanda). En los departamentos de selección de personal, se debería tener en cuenta que las mujeres jóvenes es probable que rechacen empleos por razones diferentes y más variadas a las de los jóvenes varones. Como razón dominante para rechazar un empleo pueden señalarse los argumentos relacionados con los estereotipos, sobre todo para las mujeres casadas. En este sentido la intervención se puede orientar para promover diferentes opciones a la hora de buscar trabajo, desarrollando programas de entrenamiento basados en sus aptitudes (también cuando estas aptitudes no coinciden con las asociadas a su género).

En un tercer nivel de intervención, se abordarían los síntomas del estrés y, si fuera necesario, se debe proporcionar orientación y terapia individual y de grupo que ayudase a los jóvenes desempleados a elevar su autoestima. Para este propósito se podrían promover la creación de centros estatales o de la comunidad con grupos de auto ayuda, grupos de apoyo y actividades que faciliten al afrontamiento tanto activo como pasivo (por ejemplo, clases culturales, deportivas, etc.), todo ello encaminado a aliviar las reacciones negativas que siguen al desempleo o al empleo precario y de bajo salario (Fernández y López 2006). Por otra parte las organizaciones deberían saber que una de las razones principales para rechazar ofertas de trabajo es el contenido del puesto, por lo que deberían hacer más esfuerzos para diseñar trabajos que sean atractivos, enriquecedores y que sean desafiantes en todos los niveles de ocupación.

6.2. Estrategias institucionales para prevenir el estrés laboral

Estas recomendaciones proceden de la Guía europea sobre el estrés de la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el trabajo (2000). Para identificar el estrés relacionado con el trabajo, sus causas y consecuencias, hay que controlar el contenido y las condiciones del trabajo, los términos del contrato, las relaciones sociales en la empresa, la salud, el bienestar y la productividad. Las principales recomendaciones para prevenir el estrés y las enfermedades relacionadas con el trabajo son las siguientes:

- Horarios de trabajo y estrés: Diseñar horarios de trabajo que no entren en conflicto con las exigencias y responsabilidades no relacionadas con el trabajo. Los horarios de los turnos rotatorios deberían ser estables y predecibles, con una rotación que vaya en sentido mañana-tarde-noche.
- Participación/control y estrés: Permitir que los trabajadores tomen parte en las decisiones o actuaciones que afecten a sus puestos de trabajo (por ejemplo organización de tareas)
- Carga de trabajo y estrés: Asegurarse de que las tareas sean compatibles con las capacidades y los recursos del trabajador y prever un tiempo de recuperación en caso de tareas especialmente arduas, físicas o mentales.
- Contenido de la tarea y estrés: Diseñar las tareas para que tengan sentido, estimulen, aporten sentimientos de satisfacción y la oportunidad de poner en práctica los conocimientos adquiridos.
- Roles y estrés: Definir claramente los roles y las responsabilidades en el trabajo de cada empleado.
- Entorno social y estrés: Es importante brindar oportunidades de interacción social, incluso la posibilidad de recibir apoyo social y emocional y ayuda mutua entre compañeros de trabajo.
- Carrera profesional, perspectivas de futuro y estrés: Sería muy recomendable evitar la ambigüedad en cuestiones como la seguridad del empleo y el desarrollo de la carrera, potenciar el aprendizaje permanente y la empleabilidad.

Desde la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo se proponen una serie de medidas para las políticas de prevención de ámbito nacional que resultan de gran valor:

- Desarrollar el marco legislativo para cubrir los aspectos psicosociales del trabajo.
- Incluir el estrés en el trabajo entre las causas de los accidentes y las enfermedades laborales y las relacionadas con el trabajo.
- Mejorar y ampliar los datos estadísticos referentes a discapacidades temporales o permanentes, causadas en el trabajo, introduciendo indicadores específicos del estrés en la supervisión de la salud del empleado. Ello permitiría hacer un seguimiento del estrés y sus principales características.
- Llevar acabo estudios periódicos que permitan calcular de forma fiable los costes económicos de las consecuencias del estrés para la salud.