

El stress como indicador de ineficiencia en los contextos organizativos laboralesⁱ

Por Claudia L. Perloⁱⁱ

Publicado en: Revista del Consejo Profesional de Ciencias Económicas- Cámara II- Rosario, Santa Fe

http://issuu.com/cpcesfe2/docs/bolet_n_cpce_junio_2014

Superposiciones de reuniones, llamadas en medio de éstas que "no se pueden" dejar atender, exigencias externas, autoexigencias, dificultad para poner límite al otro y a uno mismo, plazos, vencimientos, falta de tiempo, dificultad para regular los espacios de trabajo, descanso y ocio, trabajos que se terminan a altas horas de la noche en casa y en pijamas; así describen muchos profesionales una realidad laboral que cada vez, les es más costoso sostener.

Ante este desesperado contexto si Ud también se siente "cansado "superado" y "agobiado", puede empezar a relajarse, aún está sano!!, es su cuerpo quien le habla, tómese unos minutos siéntese y escúchelo.

El modelo cartesiano que ha moldeado nuestra formación profesional está gobernado por **una mente cortical que decide** en desmedro de un **cuerpo que siente y sufre**. Paradójicamente estar desbordado de trabajo frecuentemente es visto como indicador de éxito, progreso, dedicación y compromiso con la profesión. Pareciera que trabajar más de ocho horas diarias, estar cansado y estresado tuviera cierto prestigio social entre la comunidad de profesionales. A dicho modelo se agrega un sistema de producción "sin límites y medidas" que nos conduce a producir y consumir sin tope, a escala frecuentemente inhumana y en exceso.

Para profundizar en el problema podemos echar mano a un interesante concepto científico proveniente de la física, la entropía. Este concepto que da cuenta de la disipación de la energía en los procesos termodinámicos, fue introducido en la teoría económica por Georgescu-Roegen. El mismo sostiene que la disipación de la energía tal como lo describe la segunda ley de la termodinámica no es sólo útil para medir la eficacia de las máquinas a vapor limitadas por la fricción, sino que esto es aplicable a otros casos de disipación de la energía como lo son los procesos en las sociedades industriales. En este sentido es que el stress, las enfermedades inculpables, el ausentismo, la rotación del personal, los accidentes trabajo, las quejas de los clientes y de los mismos empleados, son consideradas fricciones sociales altamente improproductivas que generan costos a la actividad económica y social. Desde esta perspectiva, la medición de la productividad y beneficios debería ponerse en relación con estas dos variables: energía y entropía, de modo de incluir la ineficiencia de los contextos organizativos laborales poco saludables.

En el sentido que venimos hablando, la exigencia, el control y la presión, deben considerarse fricciones sociales que disipan la energía y no permiten sostener una “atención de calidad”. Los errores, el malentendido, los conflictos interpersonales, encuentran en estas condiciones su tierra fértil. Finalmente las personas tienden a desarrollar actitudes competitivas, individualistas, no colaborativas que corroen el trabajo en equipo y provocan “la salida de emergencia” del lugar de trabajo, ante la punzante aguja del reloj.

El stress es un indicador que nos muestra cuán alejados estamos no solo de los resultados esperados, sino de lo que es peor aún desde la perspectiva de la responsabilidad social, de la calidad de vida de las personas.

Necesitamos comenzar a medir los costos que generan estos modos de trabajo a través de indicadores muchas veces “intangibles” a nuestra percepción cuantitativa. Somos producto y productores de un sistema que paradójicamente en su “éxito”(crecimiento y desarrollo) encuentra su fracaso (enfermedad y muerte).

Desde una perspectiva biocéntrica de las organizaciones, esto es centrada en la VIDA, necesitamos aprender a:

- AUTOREGULAR de modo que el trabajo esté ligado al placer de ser y desarrollarse y no a las tensiones que conducen a sentirse “sobrepasado y superado”.
- INTEGRAR lo que SENTIMOS con lo que pensamos y hacemos, reduciendo la fragmentación que provoca un profundo malestar disociativo.
- Desarrollar LÍMITES claros que permitan decir Si y NO basados en la autoestima personal y profesional y no en la presión externa y el miedo.
- Reconocer LA IMPORTANCIA DE LA PERSONAS, asumiendo la responsabilidad social de cuidado de sí y cuidado del otro, consciente no solo de que otros nos afectan con sus actos sino que también nosotros afectamos.

En síntesis, necesitamos integrar los buenos negocios con una buena vida. Deseo cerrar esta reflexión con palabras prestadas, de quienes ya han aprendido lo antedicho.

“Concebimos el TOPE HUMANO como un modo de estar en el “mercado” donde nuestra salud, bienestar, felicidad son nuestro capital y ganancia. (Nadia y Darío, Emprendedores de Pan Dicho)

ⁱ El presente artículo contó con la colaboración del Dr. Edgardo Gabriel Machain.

ⁱⁱ Investigadora IRICE- Conicet- Área de aprendizaje y Desarrollo Organizacional