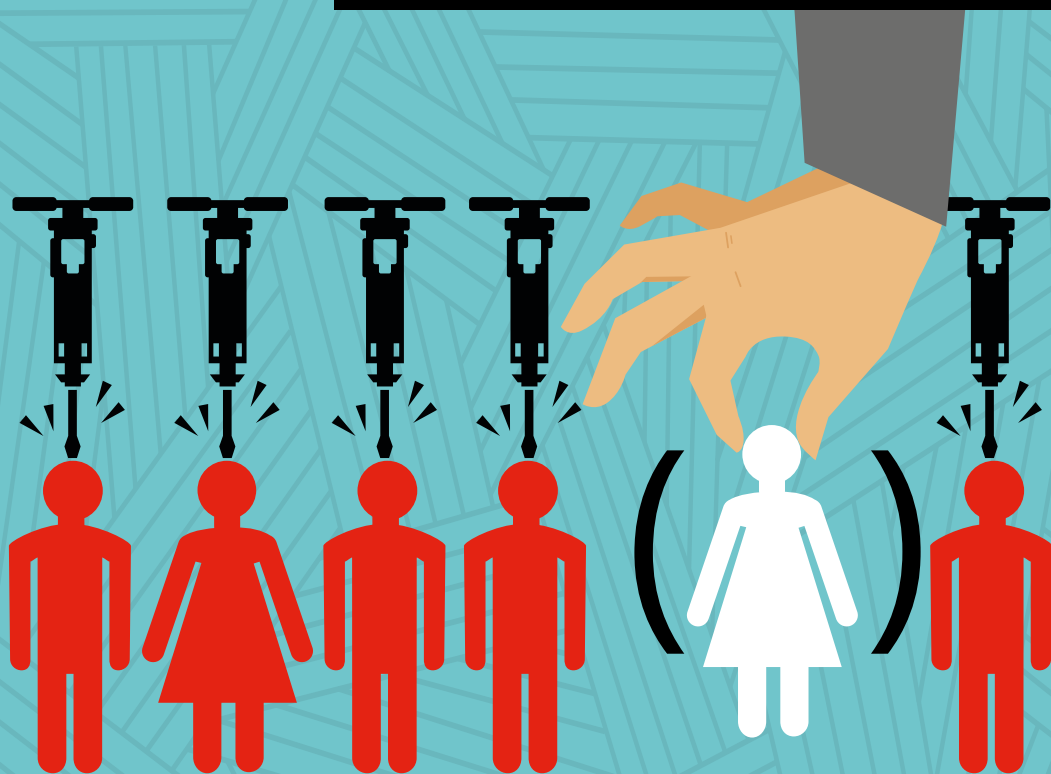
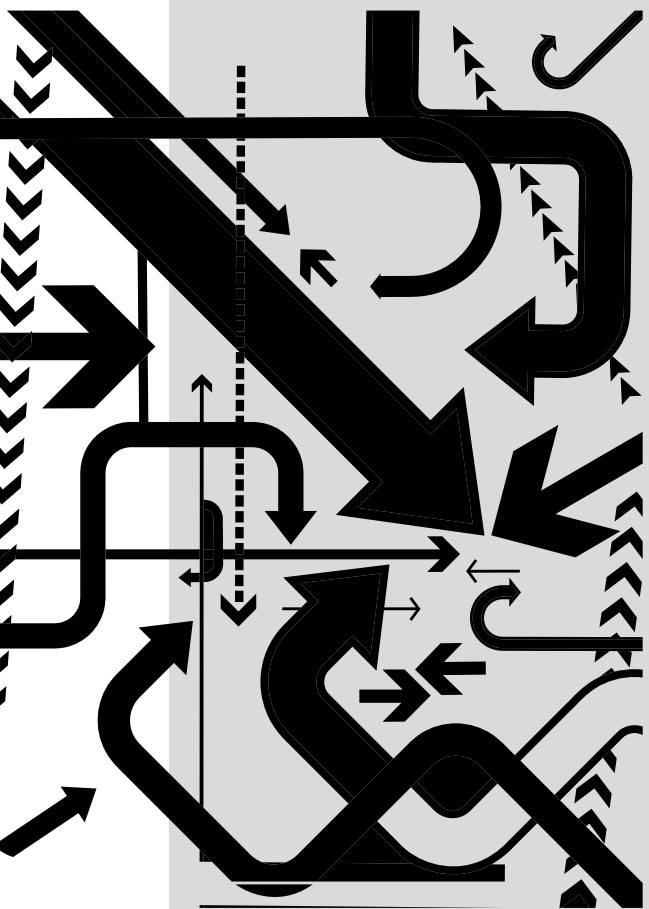



Manual de prevención y técnicas de afrontamiento del **estrés laboral**







Manual
de prevención
y técnicas
de afrontamiento
del **estrés laboral**

INDICE

1. ¿Qué es el estrés?	7
1.1. ¿Qué tipos de situaciones provocan una respuesta de estrés	7
1.2. Tipos de estrés	8
1.3. Efectos sobre la salud	9
2. Los riesgos psicosociales y el estrés laboral	11
2.1. Factores de riesgo y riesgos psicosociales	11
2.2. Dimensiones psicosociales	12
3. Daños a la salud	13
3.1. Estrés laboral	13
3.2. Síndrome del quemado (burnout)	15
3.3. Acoso laboral	16
4. Intervención sindical para la prevención del estrés	18
4.1. Evaluación factores psicosociales	18
4.2. Vigilancia de la salud	19
5. Técnicas de afrontamiento del estrés	20
5.1. Técnicas de relajación	20
5.2. Técnicas de respiración	21
5.2. Técnicas cognitivas	22
5.3. Gestión del tiempo	24
6. Bibliografía	26



1. ¿Qué es el estrés?

El estrés es una respuesta general del organismo ante demandas internas o externas que en principio resultan amenazantes, consistiendo, básicamente, en una movilización de recursos fisiológicos y psicológicos para poder afrontar tales demandas.

El estrés, por tanto, es una respuesta adaptativa que puede resultar beneficiosa para aumentar y mantener el rendimiento y la salud. Sin embargo, el exceso cuantitativo o cualitativo de estrés, consecuencia, por un lado, de la exposición a múltiples y muy impactantes situaciones estresantes, y por otro, de la falta de recursos apropiados para hacer frente a tales situaciones como resultado del agotamiento de un organismo que con bastante frecuencia debe estar sobre funcionando para manejar las situaciones que podrían afectarlo puede perjudicar seriamente el rendimiento y la salud de las personas.

En líneas generales se asume que el estrés está determinado por la interacción entre situaciones potencialmente estresantes y características personales relevantes.

1.1 ¿Qué tipo de situaciones provocan una respuesta de estrés?

- Situaciones que fuerzan a procesar información rápidamente.
- Estímulos ambientales dañinos.
- Percepciones de amenaza.
- Alteración de las funciones fisiológicas (enfermedades, adicciones, etc.).
- Aislamiento y confinamiento (deprivación de estímulos: sensibilización).
- Bloqueos en nuestros intereses.
- Presión grupal.
- Frustración / no conseguir objetivos planeados.
- Relaciones sociales complicadas o fallidas.
- O la anticipación mental de que éstos puedan ocurrir en el futuro (sensibilización)

1.2. Tipos de estrés

1. Eustrés-distrés:

- Eustrés es el nivel de activación del organismo necesario y óptimo para llevar a cabo nuestras actividades cotidianas, especialmente aquellas que requieren una respuesta inmediata. Cumple una función adaptativa y ayuda al individuo a enfrentarse con éxito a la situación.
- Distrés es un nivel de activación del organismo, a nivel físico y psicológico, excesivo o inadecuado a la demanda de la situación y que si se prolonga puede tener consecuencias negativas para la persona.

2. Agudo-crónico.

- Crónico: Repercute en la salud por la frecuencia y duración de la situación estresante. En ocasiones se trata de un estrés de poca intensidad pero perdurable, ocasionando dificultades en la persona que lo sufre.
- Agudo: Estrés de alta intensidad que se produce normalmente por eventos y situaciones altamente estresantes para la persona.

3. Otros tipos de estrés laboral

- Crono estrés (horarios irregulares, trabajo nocturno...)
- TEP (Atracos, amenazas, agresiones...)
- Mobbing (derivado de acoso laboral)
- Síndrome del burnout (quemado)



1.3. Efectos del estrés sobre la salud

Las tres principales causas de muerte en los países más avanzados son las enfermedades del corazón, el cáncer y los accidentes cerebrovasculares (National Center for Health Statistics), y el estrés es uno de los principales factores de riesgo relacionados con estas alteraciones de la salud, contribuyendo además, indirectamente, al favorecer, en muchos casos la presencia de otros factores de riesgo relevantes (la hipertensión, la conducta de fumar, la obesidad). Puede afirmarse, por tanto, que el estrés aumenta la vulnerabilidad del organismo a desarrollar trastornos de la salud que pueden resultar mortales.

Así mismo el estrés se relaciona con otras alteraciones de la salud y otros comportamientos habituales que no suelen ser mortales, pero que deterioran notablemente el funcionamiento normal, el bienestar y la calidad de vida de las personas que los padecen(Por ejemplo, asma, dolor crónico, alteraciones gastrointestinales, insomnio...)

Además, en otros casos en los que no llega a propiciar la aparición de enfermedades, el estrés deteriora el funcionamiento normal del organismo y ocasiona experiencias negativas y poco gratificantes (disminución del rendimiento laboral, empeora el estado de ánimo, dificulta el disfrute de la experiencias cotidianas, etc.) deteriorándose, en definitiva, su bienestar y calidad de vida.

También se ha observado que el estrés está relacionado con trastornos psicológicos (e.g Trastornos de ansiedad, depresión, etc.) tanto en su etiología, desarrollo y mantenimiento, como en su tratamiento.

Estos argumentos justifican la necesidad de considerar el estrés como una respuesta significativa que puede alterar la salud, el bienestar y la calidad de vida. Esta consideración, plantea la importancia de desarrollar estrategias apropiadas para prevenir y controlar el estrés, evitándose o minimizándose sus efectos negativos.



Alteraciones de la salud relacionadas con el estrés:**Trastornos cardiovasculares**

- Hipertensión
- Enfermedad coronaria
- Taquicardia
- Arritmias cardíacas episódicas

Dolor crónico y cefaleas

- Cefalea: tensional, migrañosa, mixta
- Dolor crónico: lumbalgia, dismenorrea

Trastornos musculares

- Aumento del tono muscular
- Tics, temblores y contracturas musculares mantenidas
- Alteración de los reflejos musculares

Trastornos bucodentales

- Bruxismo
- Liquen plano oral

Trastornos sexuales

- Impotencia
- Eyaculación precoz
- Coito doloroso
- Vaginismo
- Alteraciones de la libido

Trastornos dermatológicos

- Prurito
- Sudoración excesiva
- Dermatitis atópica
- Otros: alopecia, urticaria crónica, hipersecreción de grasa cutánea

Trastornos respiratorios

- Asma bronquial
- Síndrome de hiperventilación
- Otros: taquipnea, dificultades respiratorias episódicas (disnea), sensación de opresión torácica

Trastornos inmunológicos

- Gripe, herpes, tuberculosis

Trastornos endocrinos

- Hipertiroidismo
- Hipotiroidismo
- Síndrome de cushing

Trastornos gastrointestinales

- Úlcera péptica
- Dispesia funcional
- Síndrome del intestino irritable
- Colitis ulcerosa
- Otros: molestias digestivas, digestiones lentas, estreñimiento, aerofagia, espasmos exofágicos.

2. Los riesgos psicosociales y el estrés laboral

El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.

Las consecuencias perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador que se derivan de una situación en la que se dan unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables son el estrés (con toda la problemática que lleva asociada), la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc.

Ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá. Así, estas características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza.

2.1 Factores de Riesgo y riesgos psicosociales

En primer lugar es preciso aclarar una serie de términos:

- **Factor de riesgo psicosocial:**
Condición de trabajo que puede aumentar la probabilidad de sufrir un daño.
- **Riesgo psicosocial:**
Capacidad potencial de que determinadas condiciones psicosociales puedan afectar negativamente.
- **Daño:**
Consecuencia lesiva.

Los riesgos psicosociales se originan de la siguiente forma: Los factores con origen laboral interaccionan con otros factores personales influyendo en la satisfacción, salud y rendimiento de los trabajadores/as ocasionando riesgos psicosociales que provocan daños en la salud de los trabajadores.

2.2. Dimensiones psicosociales

Los riesgos psicosociales tienen diferentes dimensiones:

1. Exceso de exigencias psicológicas:

- a. Exigencias Cuantitativas, se refieren al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo. Pueden ser perjudiciales tanto por exceso como por defecto.
- b. Exigencias Cualitativas, Se refiere a las demandas emocionales, cognitivas y sensoriales del trabajo.

2. Falta de influencia y desarrollo en el trabajo

- a. La falta de influencia se refiere a la decisión sobre las propias tareas de su puesto de trabajo, departamento, etc.
- b. Posibilidades de desarrollo en el trabajo, oportunidades que ofrece el trabajo para aplicar nuestros conocimientos, habilidades o desarrollar otros nuevos.

3. Escasas compensaciones

- a. Control del estatus, relacionado con la estabilidad laboral, falta de perspectivas de promoción, inconsistencia de estatus.
- b. Estima, respeto, reconocimiento
- c. Salario, la cuantía del salario respecto al tipo o cantidad de trabajo que se realice.

4. Falta de apoyo social y calidad de liderazgo

- a. Falta de apoyo social, no poder relacionarse en el puesto de trabajo. Las situaciones de aislamiento y el no poder recibir ayuda sobre nuestro trabajo y rendimiento es perjudicial para la salud.
- b. Calidad de liderazgo; se refiere a la forma en que los mandos o encargados gestionan a los trabajadores, si de forma autoritaria, permisiva...

5. Doble presencia;

- a. Compatibilización del trabajo remunerado con el trabajo domestico y familiar.

3. Daños a la salud

3.1. Estrés laboral

Mc Grath, (1976). Lo definió como desequilibrio sustancial (percibido) entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo) que posee importantes consecuencias para la salud de la persona. Se manifiesta a nivel fisiológico, psicológico y de comportamiento.

Los principales efectos sobre la salud del trabajador/a son:

- 1. Cambios de hábitos relacionados con la salud.**
Aumentan las conductas no saludables (beber, fumar, comer en exceso.) y se reducen las conductas saludables.
- 2. Alteraciones producidas en los sistemas fisiológicos (SNA y Sistema Inmune).**
Produce una alta activación fisiológica que mantenida en el tiempo puede ocasionar disfunciones psicosomáticas, como dolores de cabeza tensionales, problemas cardiovasculares, etc.
- 3. Cambios cognitivos (pensamientos) que pueden afectar a la conducta, emociones y salud.**
Se producen sesgos cognitivos en la interpretación de su activación fisiológica o de su conducta o de los pensamientos que le pueden llevar a adquirir conductas fóbicas.

El estrés laboral tiene 3 fases:

- 1. Fase de reacción de alarma:**
Durante esta etapa aparecen los síntomas: respiración entrecortada y acelerada, aumento del ritmo cardíaco, aumento de la presión arterial, sensación de tener un nudo en la garganta o en el estómago, ansiedad, angustia.
- 2. Fase de resistencia:**
Cuando el estado de agresión se prolonga, las reacciones de adaptación provocan que se inicie un proceso de resistencia a dicho estado. Esta etapa, que es una continuación de la primera fase, permite compensar los gastos de energía ocasionados por el estado de estrés y, de este modo, impedir el agotamiento del organismo. A lo largo de esta etapa, las personas afectadas adoptan conductas diferentes: algunos se preparan para afrontar el estrés, otros siguen viviendo sin preocuparse por solucionar su estado o tratando de evitar situaciones que puedan activarlo.

3. Fase de agotamiento:

Cuando se presenta un cuadro constante y severo de estrés, el organismo pierde su capacidad de respuesta y se agota. El estado de estrés es tan intenso que la persona afectada ya no puede afrontar las agresiones. El organismo se colapsa y ya no puede defenderse de las situaciones de agresión. Las reservas psíquicas y biológicas se agotan. Durante esta fase, es probable que la persona afectada desarrolle algunas patologías que provoquen que el organismo pierda su capacidad de activación.

Respuesta al estrés laboral:	
Patologías:	Respuestas:
A nivel Físico	<ul style="list-style-type: none"> • Trastornos gastrointestinales • Trastornos cardiovasculares • Trastornos respiratorios • Trastornos endocrinos • Trastornos sexuales • Trastornos dermatológicos • Trastornos musculares
A nivel Psicológico	<ul style="list-style-type: none"> • Preocupación excesiva • Incapacidad para tomar decisiones • Incapacidad para concentrarse • Frecuentes olvidos • Hipersensibilidad a las críticas • Mal humor • Consumo de fármacos, • Alcohol y tabaco
A nivel de comportamiento	<ul style="list-style-type: none"> • Hablar rápido • Temblores • Tartamudeo • Explosiones emocionales • Comer excesivamente • Falta de apetito • Conductas impulsivas • Risa nerviosa • Bostezos frecuentes

3.2. Burnout (síndrome de estar quemado)

El burnout es un síndrome de agotamiento, emocional, despersonalización y falta de realización en el trabajo, que puede ocurrir en individuos que trabajan con personas". (Maslach y Jackson, 1981). Se produce fundamentalmente en personas cuyo trabajo es la relación y asistencia a otras personas.

Fases:

Baja realización:

- Pérdida de ilusión, frustración y distanciamiento

Despersonalización

- Actitudes frías, despersonalizadas, insensibles hacia las personas objeto de su trabajo, depresión y hostilidad

Agotamiento emocional:

- Indefensión por no haber modificado situaciones, pérdida del atractivo y satisfacción de la tarea

Alteraciones que produce:

A nivel psicológico:

- Sentimientos de frustración laboral, tristeza, aburrimiento, actitudes rígidas e inflexibles

A nivel fisiológico:

- Cansancio, dolores de cabeza, pérdida de apetito y peso, trastornos gastrointestinales, alteraciones de la conducta sexual

A nivel comportamental:

- Absentismo laboral, impuntualidad laboral, conductas impulsivas y violentas

Fuente NTP 705

Es importante diferenciar el estrés del Síndrome de Burnout que es un tipo específico de estrés

3.3. Acoso laboral (Mobbing)

¿Qué es?

Es un tipo de estrés laboral caracterizado por un hostigamiento psicológico continuo que tiene como objetivo llevar a la víctima a una situación de acorralamiento psicológico. Este tipo de acoso puede ser propiciado tanto por jefes como por compañeros, y a veces por subordinados.

Para que se considere acoso laboral, deben darse un conjunto de circunstancias en el contexto laboral:

- Presencia de conductas de violencia psicológica extrema.
- Ejercidas de forma sistemática.
- Sobre otra persona o grupo de personas.
- Durante un tiempo prolongado (+ 6 meses).
- En el contexto laboral.
- Criterios que lo diferencian
- Las conductas de acoso constituyen una estrategia y son conductas específicas (test de leymann)
- Observar su frecuencia y sistematicidad (una vez por semana)
- Su intensidad
- Su duración (durante 6 meses)
- Que tengan intencionalidad destructiva

Las formas de expresión pueden ser diversas, algunas de ellas pueden ser:

- Acciones contra la reputación o dignidad personal del afectado, intromisiones en su vida privada, difusión de rumores inciertos, agresiones verbales,
- Acciones contra el ejercicio de su trabajo, menospreciar su trabajo, realización de tareas de categoría inferior a la suya.
- Manipulación de la comunicación o de la información que afecte al ejercicio de su trabajo.
- Situaciones de inequidad, Trato diferencial negativo y discriminatorio respecto a sus iguales.

Causas del moobing:

1. Factores organizacionales:

- Alta presión laboral para conseguir los objetivos de la empresa
- Conseguir que el trabajador abandone la empresa para evitar una indemnización
- Inestabilidad en el empleo, situación precaria que provoca la competitividad entre los compañeros
- Cultura organizacional incompatible con el compañerismo

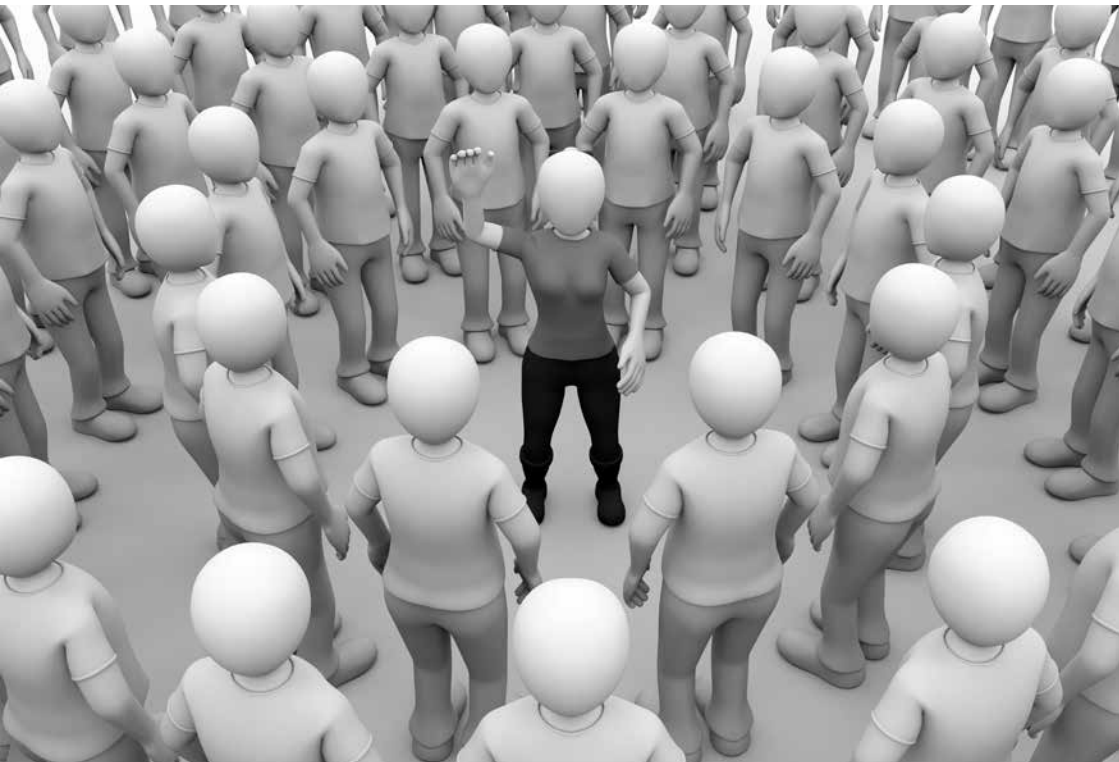
- Falta de delimitación de las funciones y responsabilidades de los trabajadores

2. Otras causas

- Características personales de las personas implicadas:
 - a. Acosador, capacidad de simulación, ausencia de empatía, autoritarismo, rigidez, arrogante, celoso, egoísta.
 - b. Acosado, y de las personas implicadas, simpatía y popularidad entre los compañeros, responsables, fácilmente influenciables, gran capacidad de imaginación y creatividad, baja asertividad, honrados y sensibles.

Consecuencias para las víctimas:

- Sentimientos de amenaza y miedo a ir al trabajo
- Sentimientos de fracaso, impotencia y frustración
- Baja autoestima y trastornos depresivos (intento de suicidio)
- Conductas de aislamiento e incomunicación
- Dificultad para establecer nuevas relaciones
- Deterioro de las relaciones familiares, afectivas y sociales
- Disminución del rendimiento laboral
- Absentismo laboral justificado e injustificado



4. Intervención sindical para la prevención del estrés

4.1. Evaluación de riesgos psicosociales

Razones para evaluar los riesgos psicosociales:

- La organización y ordenación del trabajo son potenciales factores de riesgo. Art. 4.7 d LPRL. (Definición de condición de trabajo)
- Se deben EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES y combatirlos, así podremos evitar que nuestra salud empeore.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Art. 15 LPRL). PRINCIPIOS DE LA ACCIÓN PREVENTIVA, establece:

- Se debe atenuar el trabajo monótono y repetitivo y reducir los efectos del mismo en la salud. ART. 15.D LPRL.
- La evaluación de los riesgos, obligación empresarial, a partir de ella, planificar la acción preventiva. (Art. 16 LPRL), plan de prevención, y evaluación de todos los riesgos del puesto de trabajo, incluyendo los riesgos psicosociales.

La evaluación de riesgos psicosociales consta de las siguientes etapas:

1. Aproximación al estudio

- Recogida de información
- Entrevistas con personas implicadas
-

2. Diseño del estudio

- Identificación de trabajadores expuestos
- Elección de metodología y técnicas de investigación.
- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de los resultados. Intervención.

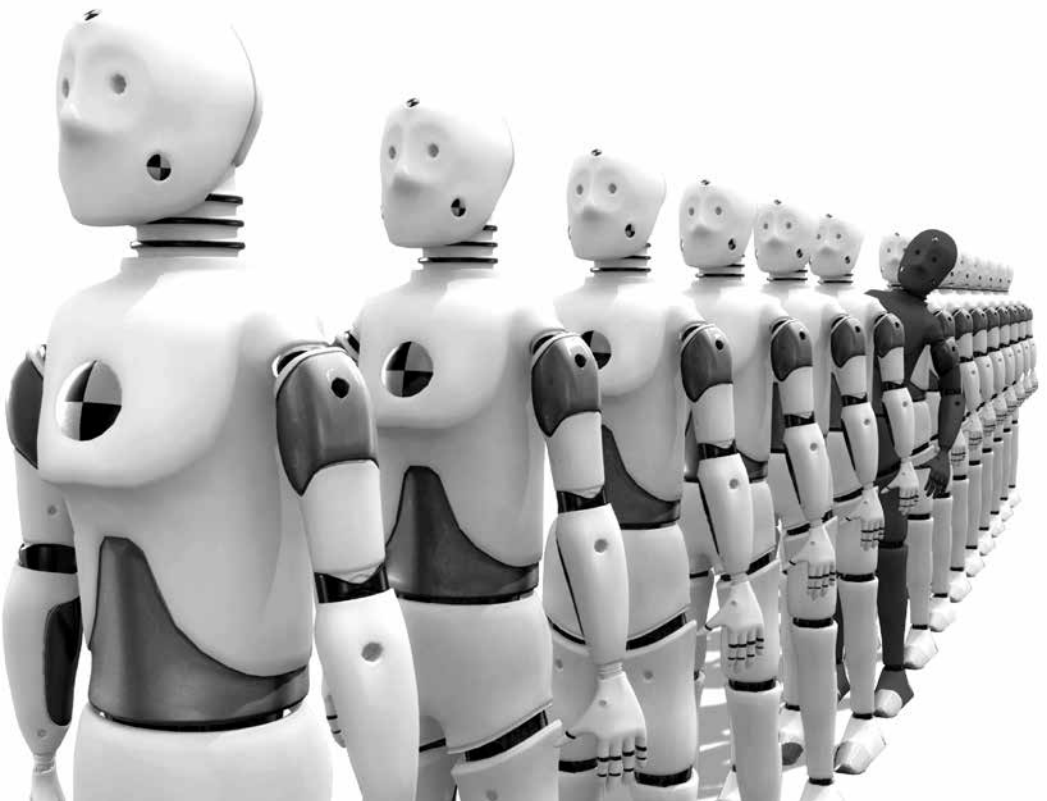
Existen diferentes métodos de evaluación; los representantes de los trabajadores deben ser consultados acerca del procedimiento de evaluación a utilizar. Es una obligación empresarial (Art. 33 LPRL y Art. 3.2 del R.S.P.).

4.2. Vigilancia de la salud

El empresario garantizará a los trabajadores/as su servicio a la vigilancia de la salud en función de los riesgos inherentes al trabajo según establece el artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Es importante para hacer una detección precoz de sintomatología relacionada con el estrés, y otros factores psicosociales y prevenir posibles daños a la salud. (art. 37 de R.S.P.). Para que esto sea posible, la vigilancia de la salud debe ser periódica y específica de los riesgos del trabajo, sino no cumplirá con su objetivo preventivo.

El delegado/a de prevención asume un papel importante en la vigilancia de la salud, ya que como representantes de los trabajadores en materia de salud laboral, pueden solicitar los protocolos de vigilancia de la salud aplicables y comprobar que son acordes con los riesgos de la evaluación.



5. Técnicas de afrontamiento del estrés

Las principales medidas de prevención orientadas a evitar o minimizar las consecuencias del estrés laboral pueden dividirse, según el nivel de intervención, en:

1. Medidas centradas en el individuo (técnicas individuales de afrontamiento del estrés), dirigidas a reducir los niveles de ansiedad, los pensamientos negativos y las relaciones sociales conflictivas. (técnicas de relajación, respiración, cognitivas y de entrenamiento en habilidades sociales...)
2. Medidas de intervención sobre la tarea, dirigidas a reducir los problemas que puedan surgir durante el desempeño del trabajo y también aumentar la eficiencia de su desarrollo. (enriquecimiento del puesto de trabajo, creación de grupo autónomos..)
3. Medidas de intervención sobre la organización, dirigidas a disminuir los problemas relacionados con factores de la organización como la comunicación y participación, las relaciones personales y el desarrollo de la carrera dentro de ésta (estilos de liderazgo, planes de evaluación, formación e incentivos..)

Algunas técnicas centradas en el individuo:

5.1. Técnicas de relajación

Las técnicas de relajación tienen el objetivo de enseñar a la persona a controlar su propio nivel de activación a través de la modificación inducida de condiciones fisiológicas como la tensión-distensión de los músculos, y ciertas sensaciones de peso y calor.

Relajación Progresiva (Jacobson, 1929)

El objetivo es conseguir niveles profundos de relajación muscular a través de distintos ejercicios de tensión/relajación para tomar conciencia de nuestro cuerpo.

Para su preparación debes buscar un lugar tranquilo. Llevar ropa cómoda y recostarse o tumbarse en un lugar cómodamente.

TÉCNICA

Pasos generales: tensionar voluntariamente cada grupo muscular 3 04 segundos y relajarlo después varios segundos (20-30sg) siguiendo el siguiente orden. Prestar atención a las sensaciones de tensión y relajación que se generan.

1. Relajación de cara, cuello y hombros: frente, ojos, nariz, lengua, mandíbula, cuello y nuca, hombros.
2. Relajación de brazos y manos: Contraer, sin mover, primero un brazo y luego el otro con el puño apretado, notando la tensión en brazos, antebrazos y manos.
3. Relajación de piernas: Contraer nalgas y muslos. Estirar un apierna y después la otra levantando la punta del pie hacia arriba y notando la tensión.
4. Relajación de tórax, abdomen y región lumbar: Espalda. Tórax y estómago.
5. Relajación rápida y completa: Consiste en tensar y relajar todos los músculos a la vez. Se puede hacer tumbado o de pie.

5.2. Técnicas de respiración

Un control correcto de la respiración es una de las estrategias más sencillas y potentes para hacer frente a una respuesta de estrés. Uno de los síntomas del estrés es la hiperventilación: respiración rápida, acelerada y superficial que contribuye a aumentar los niveles de estrés.

TÉCNICA

Consejos prácticos para la respiración saludable

1. Inhalar lentamente por la nariz
2. No coger mucho aire
3. Mantener unos 3 seg. el aire en los pulmones
4. Expulsar el aire con lentitud sacando todo el aire por la boca.

5.3. Técnicas cognitivas

Para sufrir estrés es necesario que la persona evalúe la situación como amenazadora. En una persona estresada los pensamientos suelen ser negativos y pesimistas, ya sea respecto a uno mismo, a los demás o a la situación, y estos suelen ser la causa de que el individuo no solucione el conflicto de una forma más positiva. La persona se encuentra inmerso en un mundo de pensamientos distorsionados que no le dejan valorar la realidad con claridad y tomar el mejor camino para su solución.

TÉCNICA

Pensamientos distorsionados

1. Inferencia arbitraria: Sacar una conclusión sin pruebas suficientes.
2. Abstracción selectiva: Prestar atención solo a aquellos hechos que corroboren una idea distorsionada.
3. Minimización y maximización: La persona minimiza sus logros o cualidades y maximiza sus errores
4. Sobregeneralización: Consiste en sacar conclusiones generales a partir de un hecho particular
5. Personalización: La persona se responsabiliza de toda la situación atribuyéndose el papel de único culpable cuando las cosas no funcionan bien.
6. Pensamiento dicotómico: Pensar en términos dicotómicos de todo o nada, como si fuera lo más natural.

Algunos ejemplos:

- "ME VA A SALIR FATAL", "SE REIRÁN DE MI" (**Inferencia Arbitraria**)
- "SI NO CUADRA EL BALANCE, SERÁ CULPA MIA" (**Personalización**)
- "EL ENCARGADO ME HA DICHO QUE TENGO QUE CAMBIAR ESTA PIEZA, SI ES QUE NO HAGO NADA BIEN" (**Sobre Generalización**)

¿Qué hacemos antes estos pensamientos?

Reestructuración cognitiva.

Este tipo de pensamientos son negativos y automáticos son muy habituales, el problema es que son creídos sin cuestionarlos, sin un juicio objetivo que permita evaluar su validez. Para combatir estas ideas irracionales podemos:

- Tomar conciencia de estos pensamientos
- Sustituirlos por una idea irracional y objetiva

Por ejemplo:

- **Sustituir** “Me va a salir fatal, se reirán de mí”
por el pensamiento: “Lo he preparado muy bien, no tiene por qué salir mal”
- **Sustituir** “si no cuadra el balance, será culpa mía”
por: “Si no cuadra el balance hay que buscar donde está el error”

Técnica de inoculación del estrés (MEICHENBAUM, 1974)

Es una técnica muy útil para enfrentarse a situaciones que nos causan mucho estrés o angustia. Consiste en visualizar dichas situaciones y evocar los sentimientos negativos que nos generan potenciando su modificación.

TÉCNICA

Para su realización tenemos que estar en un lugar tranquilo y sin interrupciones

1. Escribir las situaciones causantes de más estrés o angustia valorándolas de 1 al 100.
2. Visualizar la situaciones que generan estrés de menos a mas de la lista con todo lujo de detalles e intentar relajarse durante la visión de estas imágenes con alguna técnicas de relajación.
3. Preparar pensamientos que ayuden a contrarrestar las posibles ideas negativas que vayan a aparecer. Cuando se hayan escrito estos pensamientos proceder a experimentar otra vez la situación angustiante y utilizarlos con cada pensamiento negativo que aparezca.
4. Llevar a cabo este ejercicio en una situación real, en vivo.

5.4. Gestión del tiempo

Las personas estresadas se quejan continuamente de que no tienen tiempo para realizar todas las tareas. Cuando se trata de ganar tiempo, los nervios acaban causando su pérdida. Para una buena gestión del tiempo es necesaria una relación eficiente entre esfuerzo realizado, tiempo invertido y el resultado obtenido. Trabajar mejor y en menos tiempo.

Técnica de la agenda.

Consiste en planificar todas las actividades a realizar durante el día; Trabajo, ocio y los descansos. Hay que organizarlas según su prioridad y establecer unos horarios concretos para realizarlas. Al final del día se debe valorar si se ha realizado y cómo se han conseguido.

TÉCNICA

Para su realización se necesita un lugar tranquilo y una agenda

1. Identificar todas las actividades a realizar durante el día
2. Se organiza según la prioridad de urgencia de cada actividad(de 1 a 7)
3. Si hay algo que no da tiempo, como es de poca prioridad, se puede cambiar para otro día, y darle otra prioridad.
4. Es importante no ajustar demasiado todas las tareas en la agenda, sino que hay que dejar tiempo para los imprevistos.



6. Bibliografía

- Aquino, K., Lamertz, K. (2004). A Relational Model of workplace Victimization: Social Roles and Patterns of Victimization in Dyadic Relationships. *Journal of Applied Psychology*, 89 (6), 1023-1034.
- Buceta. J.M; Bueno; A.M; Mas.B. "Intervención psicológica y salud. Control del estrés y conductas de riesgo". DYKINSON S.L . Madrid 2002.
- Leymann, H, (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5, 119-126.
- NTP 705: "Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout (II): Consecuencias, evaluación y prevención. INSHT. 2000.
- NTP 318: "El estrés: proceso de generación en el ámbito laboral". INSHT. 1991.
- "Stop al estrés. Como gestionar el estrés laboral". MC MUTUAL. 2008.

ÁVILA

Plaza de Santa Ana, nº7-05501
Teléfono 920 222 564

BURGOS

San Pablo, nº 8 - 09002
Teléfono 947 257 800

LEÓN

Roa de la Vega, nº 21 - 24001
Teléfono 987 234 422

Ponferrada

Doctor Fleming, s/n - 24400
Teléfono 987 425 251

PALENCIA

Plaza Abilio Calderón, 4, 2º - 34001
Teléfono 979 741 417

SALAMANCA

C/Abogados de Atocha 2, 4ª - 37001
Teléfono 923 271 260

SEGOVIA

Avenida Fernández Ladreda, 31 bajo - 40002
Teléfono 921 420 151

SORIA

Vicente Tutor, nº 6 - 42001
Teléfono 975 233 644

VALLADOLID

Plaza Madrid, nº 4, 5ª planta
Teléfono 983 391 516

ZAMORA

Plaza de Alemania, 2, 5ª Planta - 49014
Teléfono 980 522 778