

Este tiempo nuestro

## A propósito de los 'test de estrés'

01/08/2010

**POLICARPO FANDOS PÉREZ** Todos los medios de comunicación y no sólo los especializados se han hecho eco de los resultados de los stress test (término anglosajón equivalente a test de estrés o prueba de resistencia), que fueron aplicados recientemente a un conjunto de 91 entidades financieras europeas, para determinar su capacidad de recuperación ante diversos escenarios adversos de la economía.

Esta noticia ha podido parecer insólita, cuando no sorprendente, pero no porque los análisis a los que se refiere sean una novedad en el sector financiero, que realmente no lo es tanto, sino porque se han hecho públicos y contemplando unos escenarios muy difíciles, aunque sean poco probables. También ha sido adecuada, porque en algunos entornos —sobre todo internacionales— se ponía en cuestión la fortaleza de nuestro sistema.

A partir de este ejercicio introspectivo y proyectivo a nivel empresarial, me interesa destacar la conveniencia de seguir profundizando en este tipo de análisis, pero desde otra perspectiva, la del 'estrés' (aquel del que todo el mundo habla y entiende), ese fenómeno que afecta actualmente a un tercio de la clase trabajadora, con importantes repercusiones no sólo en la salud de quienes lo padecen, sino también en la productividad de las empresas (públicas o privadas) en la que estas personas trabajan y, por supuesto, en su cuenta de resultados. Los costes anuales asociados al absentismo que genera el estrés se estiman a nivel europeo en unos 20.000 millones de euros.

Es por eso que me parece oportuna la siguiente sugerencia: con un enfoque humanista y una dimensión más cercana, podrían determinarse en las empresas sus niveles de riesgo potencial frente al estrés o, mejor dicho, frente a determinados estresores (agentes o eventos que son percibidos como amenazas). Este es un tema que, en el mejor de los supuestos, se aborda cuando esas amenazas ya se han materializado, quiero decir, cuando el personal experimenta las consecuencias de este tipo de circunstancias, que generalmente están representadas por alguna de estas situaciones: la precariedad en el empleo, el estilo de dirección, la rotación laboral y la movilidad geográfica, los nuevos sistemas de trabajo e introducción de nuevas tecnologías, el mobbing, etc..

Creo que no hay prácticamente ninguna organización en la que no sean de aplicación las intervenciones previstas para diagnosticar y superar cualquier tipo de patología individual (con una etiología psicológica o psiquiátrica), incluso utilizando los mismos criterios. Esta especie de 'test de estrés ampliado' podría reportar también informaciones muy valiosas desde el punto de vista de la gestión y también de la responsabilidad social corporativa. A los interesados en estas cuestiones les recomiendo la lectura de un libro estupendo y, además, muy didáctico: *Patologías en las organizaciones*, escrito por Javier Fernández Aguado, entre otros.

En un terreno aún más próximo, no sería una mala idea determinar la resistencia al estrés de aquellas personas que, por la función que desarrollan o vayan a desempeñar, tienen que enfrentarse a menudo con situaciones muy exigentes, que pueden ser generadoras de fuertes tensiones emocionales. En primer lugar, se podrían seleccionar con mayores garantías para su buen desempeño y, en cualquier caso, esas pruebas serían buenos prescriptores de medidas preventivas.

No tengo dudas de que en algunos sectores y para algunas responsabilidades muy concretas ya están establecidos protocolos de funcionamiento que prevén estos casos, pero la idea que trato de articular va más allá y pretende erradicar con carácter general el estrés laboral —ya endémico— en nuestra sociedad. Después de todo, siempre es preferible prevenir que curar y, además, sale más barato.