

EL ESTRÉS AFECTA LA TOMA DE DECISIONES DE EJECUTIVOS EN SU ENTORNO LABORAL Y PERSONAL

Ing. Rubi Esmeralda Filio Trejo

rubi.filio@hotmail.com¹

Dr. Fernando Hernández Contreras

fernando@uat.edu.mx²

Dr. José Gerardo Rodríguez Herrera

jrodriguez@uat.edu.mx³

Resumen.

Objetivo: en este artículo se hace una revisión sobre las fuentes de presión, las manifestaciones personales y laborales del estrés en el entorno personal y laboral de ejecutivos. Explicar cómo el estrés afecta las decisiones de los individuos y puede repercutir en la toma de decisiones laborales, influyendo también en la misma organización.

Metodología: Se enmarca la hipótesis de los niveles de estrés personal y organizacional en muchas ocasiones la reacción al estrés es negativa repercutiendo en el bienestar persona. El modelo Indicador de Presión en el trabajo (IPT) ayudara a en lo largo de la investigación.

Resultados: Los ejecutivos no consideran la carga de trabajo sea fuente de presión mas sin embargo las responsabilidades y dificultades que enfrentan diariamente así como la necesidad de reconocimiento, la relación casa/trabajo si lo son.

Palabras clave: estrés, estrés laboral, estresores, IPT

Abstract

Objective: to identify sources of pressure, individual differences and effects of stress in CIO's of enterprises. Explain how stress affects decisions making and organization.

Method: hypothesis of personal and organizational stress levels and how this levels impacting negatively on the well-being. Pressure management indicator Model (PMI) will support this investigation.

Results: managers do not consider their jobs like a source of pressure. However, they consider like a source of stress the daily personal responsibility and difficulties, also recognition need it and relation between home and work.

¹ Alumna de la Maestría en Administración de Negocios de la Facultad de Comercio Administración y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México.

² Profesor de tiempo completo de la Facultad de Comercio Administración y Ciencias Sociales.

³ Jefe de la división de estudios de posgrado de la Facultad de Comercio, Administración y Ciencias Sociales de la Universidad Autónoma de Tamaulipas, México

Key words: stress, occupational stress, stressors, pressure management indicator (PMI).

INTRODUCCIÓN

1.1 ANTECEDENTES

Las empresas en la actualidad viven cambios con ritmos muy acelerados, la competencia y la demanda especializada exigen adaptaciones que incluyen reestructuraciones, replanteamiento y mejora de objetivos, metas y cambios de estrategias así como una muy dinámica toma de decisiones. De esta manera, es más necesario llegando al punto de ser exigido que los ejecutivos o personal a nivel gerencia sean más autónomos, flexibles y con iniciativa capaces de tomar las mejores decisiones con seguridad en situaciones de diversa complejidad.

Las exigencias diarias y contrariedades que enfrenta el personal que ocupa este nivel jerárquico generan estrés y consecuencia muy negativas en su persona y aun en las decisiones administradoras de la empresa. La mayor parte de este personal se caracteriza por ser bien remunerados, de ser gente con poder, voz de mando y prestigio. Las decisiones que ellos toman dentro de la organización son parte clave para las operaciones de las empresas y tienen consecuencias para los accionistas, los empleados, la comunidad y el mismo país donde opera la organización. La mayor parte de las decisiones en las que se ven involucrados son las que están estrechamente relacionados con la incrementar la efectividad de la organización lo cual con lleva dentro de este el afectar el bien personal y humano de quien toma la decisión.

En la actualidad el género masculino y femenino están sometidos a vivir situaciones especiales y deban enfrentarse a ellas de diversas maneras. La vida está llena de ocupaciones que llevan estrés: el trabajo, los hijos, tener la casa limpia, cuidar la apariencia física, cocinar, lavar, planchar, afrontar los gastos, y si de semana en semana, mes tras mes. En el mundo laboral es más común tener estrés, ya que el tomar decisiones que involucren personal a cargo, gastos, dinero etcétera, pero aunque parezca más sencillas las labores del hogar o fuera de una empresa también generan estrés.

La vida día a día nos pide más, nos exige mucho más de que podemos dar. Sin embargo ese esfuerzo extra lo damos, porque son responsabilidades que no podemos dejar de lado. Esto tiene como resultado una gran acumulación de estrés, primero al finalizar un día de trabajo y empezando la otra parte del día con la familia, y las obligaciones no acaban, abruman y nos hundimos en el cumplimiento de los quehaceres de la casa y esto hace que en los hogares difícilmente se viva un ambiente de afecto.

Este artículo tiene como intención proporcionar un panorama detallado del estrés laboral, no como concepto en si sino ver como este afecta la interacción con otros. El estrés es un problema latente, que se vive día a día y desafortunadamente se está convirtiendo ya en una costumbre consumir una dosis de angustia diaria. Así mismo se pretende determinar como el grado de estrés puede afectar las relaciones personales con la familia, con los amigos, dentro de un entorno personal.

En esta investigación se estudiara el estrés laboral en ejecutivos de alto nivel dentro de una organización con el propósito de mostrar como el estrés elevado manejado en el desarrollo de actividades diarias afecta la toma de decisiones tanto laborales y personales, además de exponer como repercute en el bienestar físico y social del individuo. Se pretende recopilar lo que ya está establecido, haciendo referencia a la situación actual y estudios realizados, así como la propuesta de aplicación de estrategias para el afrontamiento del estrés dentro de la administración para su posible disminución y control.

El sustento de la tesis se basa en tres hipótesis que hacen referencia al estrés siendo estas el fundamento del marco teórico de la investigación desde su inicio, desarrollo y estructura haciendo posible su progreso, extensión y conclusiones.

1.2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Planteando el problema de esta investigación, entonces, se plantea: primero, detectar las fuentes de presión, segundo, detectar y mencionar las manifestaciones de estrés personal y organizacional y tercero, estrategias de afrontar el estrés en los ejecutivos sabiendo que es un tema complejo se tomara el Indicador de Presión en el Trabajo (IPT).

Pretendiendo con lo anterior contestar las cuestiones siguientes:

Los ejecutivos están sujetos a altas fuentes de presión y manifiestan su estrés de forma más positiva que negativa al tiempo de tomar una decisión? Los ejecutivos hacen uso de estrategias para afrontar el estrés y que de esta manera las decisiones son tomadas más objetivamente?

Enmarcando que existe una relación significativa entre las fuentes de presión, las manifestaciones de estrés ya personal y organizacional, así como las estrategias de afrontamiento en ejecutivos de acuerdo con el índice de presión en el trabajo.

El fin principal de esta investigación es estudiar el manejo del estrés y como afecta en la toma de decisiones, tomando como muestra principal los niveles gerenciales y subordinados. La finalidad de este estudio es mostrar cómo afecta el estrés al individuo dentro de un ambiente organizacional según su nivel y el rol que desempeña y a la vez ver la influencia del estrés al momento de tomar una decisión empresarial o personal. El sentido de la investigación tiene como objetivo determinar los niveles de estrés y dar a como ser lo tipos de estrés a los que se puede estar sometido.

De esta manera surge la necesidad de investigar a este tipo de personajes; los altos ejecutivos de las empresa, ya que muchos de ellos enfrentan luchas y esfuerzos permanentes para cumplir con las metas y objetivos de la organización, los cual lo orilla a vivir bajo presión interna y tomar decisiones de

peso en ocasiones afrontando la incertidumbre y tales decisiones pueden repercutir en la organización y el ambiente laboral de los empleados.

Haciendo referencia de este tópico como uno de los problemas más complejos del presente siglo y del futuro. El estrés ha tomado un lugar de vital importancia dentro de la sociedad y también ha estado presente aun más fuerte en la actividad empresarial. De esta manera, el planteamiento y desarrollo de esta investigación está fundamentado en un cuestionamiento que da cabida a lo siguiente:

¿Es el estrés un factor que afecte mis decisiones? ¿Qué tanta relación existe entre el estrés y las decisiones laborales que se toman?

Para enfrentar el estrés de una forma efectiva existe la oportunidad de emplear una estrategia de afrontamiento de estrés para la administración la cual consiste básicamente en alcanzar metas, superar dificultades y continuar con los objetivos. Una de las estrategias de afrontamiento es la obtención de resultados. La paciencia es fundamental, normalmente los ejecutivos no le gusta esperar ni que los resultados sean lentos, cuando la lentitud es un factor genera estrés en estos. Deben ejercer un grado de control debido a que ellos tienen a cargo personas y deben desarrollar técnicas y prácticas para la organización de personal y agenda de trabajo.

La solución de problemas es vital, buscan operar siempre desde lo objetivo sin mezclar sentimientos, estableciendo tareas y delegando autoridades, no actúan antes de haber analizado la situación. Una estrategia de afrontamiento, aplicación y capacitación en ella es fundamental para el buen desempeño de una organización.

La limitación principal seria que no se tomara como un punto importante la aplicación de estrategias de afrontamiento dentro de la organización teniendo como principal razón la falta de conocimiento e información sobre el tema así como minimizar la importancia que se le debe dar a la situación de estrés laboral

dentro del cotidiano desempeño. Aplicaría solo en la empresa que evaluarán y decidieran tomar esta estrategia para aplicación en su empresa

Este artículo de investigación presentara los antecedentes de estrés, su definición y algunas teorías en la cuales se soporta, en las que se dan a conocer los diferentes métodos de evaluación y teorías empleada, también las definiciones y conceptos necesarios para su desarrollo. Tales investigaciones serán nombradas y dentro de las mismas se señala la más relevante para la solución de las anteriores interrogantes.

Como parte de la búsqueda se pretende llegar a la más apegada teoría para el desarrollo de una conclusión y recomendaciones para el factor de estrés en los ejecutivos en su toma de decisiones, dichos elementos serán de utilidad al momento de implementar la estrategia para afrontar el estrés y su aplicación.

El estrés a través de la historia

Desde tiempos muy antiguos el estrés ha sido parte de la vida del ser humano, Hipócrates citaba al estrés como un “poder curativo de la naturaleza” es decir cuando el mecanismo de defensa o mecanismo fisiológico del ser humano se ponía en acción. El estrés palabra derivada del latín utilizada para representar “adversidad” o “aflicción”, traducido del inglés stress que significa “tensión”. El estrés una reacción fisiológica del organismo en el que entran en juego varios mecanismos de defensa para enfrentar una situación amenazante.

Pero fue hasta el siglo XX cuando tuvo realce para las ciencias biológicas y sociales generando interés en este y así como su investigación y efectos en la salud y mente de las personas. El termino estrés lo introdujo el médico fisiólogo Hans Selye de Montreal llamando a los estudios realizados “Síndrome General de Adaptación”. Haciendo referencia de este como reacciones del organismo inespecíficas ante estímulos psíquicos y físicos. En estos estudios no se hace referencia a una fuerza o peso que produce tensión sino se describen la suma de cambios del organismo en respuesta a un estímulo o situación. Es decir el estrés es una respuesta en lugar de un estímulo.

El concepto de estrés se ve considerado por Lazarus y Folkman (1986) como un *conjunto de relaciones particulares entre la persona y la situación, siendo ésta valorada como algo que excede los recursos propios y capacidades de aquella, lo que pone en peligro su bienestar personal*. El estrés laboral según Li y Shani (1991) se ve como la interacción entre las características organizacionales que se vuelven amenazadoras para el ser humano, así como la manera en que estas impactan en la satisfacción general en el trabajo. En el ámbito laboral el estrés afecta drásticamente el ser y el hacer personal, así como la comunidad laboral, alterando el desarrollo humano desde lo personal, lo familiar y lo organizacional (Canals,2000).

El estrés tiene dos fases puede ser un estimulante al crecimiento y el desarrollo profesional y así mismo personal o puede ser una variedad de desorden físico y emocional. El proceso de adaptación llamado eustres se hace presente, en donde el nivel de la emoción influye la motivación y estímulo, y caso contrario es el proceso de distres donde la persona se acobarda e intimida ante una situación dada. Lo que ocurre al estresado es que se encuentra en condiciones de vida que lo llevan al borde al agotamiento, un sobreesfuerzo constante, una tensión emocional presente, esfuerzo intelectual fuerte, sin oportunidad para nada mas, es decir el estrés es la respuesta del organismo a estos estados de tensión excesiva y permanente que va más allá de las propias fuerzas.

El estrés laboral se ha convertido en un problema para las empresas ya que normalmente se traduce en mayor ausentismo, malas relaciones personales, falta de claridad de servicio, reducción de la creatividad y débil concentración, además de una dirección de personal y liderazgo ineficaces, toma de decisiones lenta y propensión a sufrir accidentes, entre otros problemas (Poelmans, 2002)

Una persona debe afrontar diversas situaciones y diversas respuestas o resultados a esas situaciones. El afrontamiento son los esfuerzos cognitivos y conductuales que tiene que hacer una persona para enfrentar acontecimientos

externos e internos que afectan diariamente su entorno. El estrés contiene aspectos cognitivos y fisiológicos además de respuestas activas del sistema nervioso y motor del individuo que implican ciertos comportamientos, veamos a continuación unos ejemplos:

Respuestas del sistema cognitivo, es decir, una serie de pensamientos que llevan a la persona a un estado de alerta y piensan que los demás intuyen sus problemas; por citar un ejemplo podemos mencionar pensamientos y sentimientos de preocupación, miedo ansiedad, inseguridad, desasosiego, tensión, falta de concentración.

Respuesta del sistema fisiológico, es decir, lo que refleja el cuerpo de la persona, palpitaciones, taquicardia, sequedad de la boca, dificultad para tragar, escalofríos, sudoración, tensión muscular, mareos, respiración agitada, ahogos, molestias en el estomago. Respuesta del sistema motor, es decir, dificultad para hablar, tartamudez, movimientos torpes, respuestas de huir o evitar, fumar, beber o comer en exceso, llanto, movimientos repetitivos en los pies, manos o ambos.

Los sistemas de respuesta antes mencionados pueden presentarse en diferentes proporciones, predominar uno más que otro o todos a la vez. El responder al estrés no es malo al contrario se dispone de lo brindado por la naturaleza para proteger el organismo pero esto si implica el desgaste del organismo. Lo cual también no es problema porque el organismo está preparado para reponerse entre cada respuesta de estrés. Pero si es muy constante, frecuente e intenso el tiempo de respuesta tal vez el organismo no pueda recuperarse y produzca problemas como trastornos asociados al estrés.

El estrés y el entorno

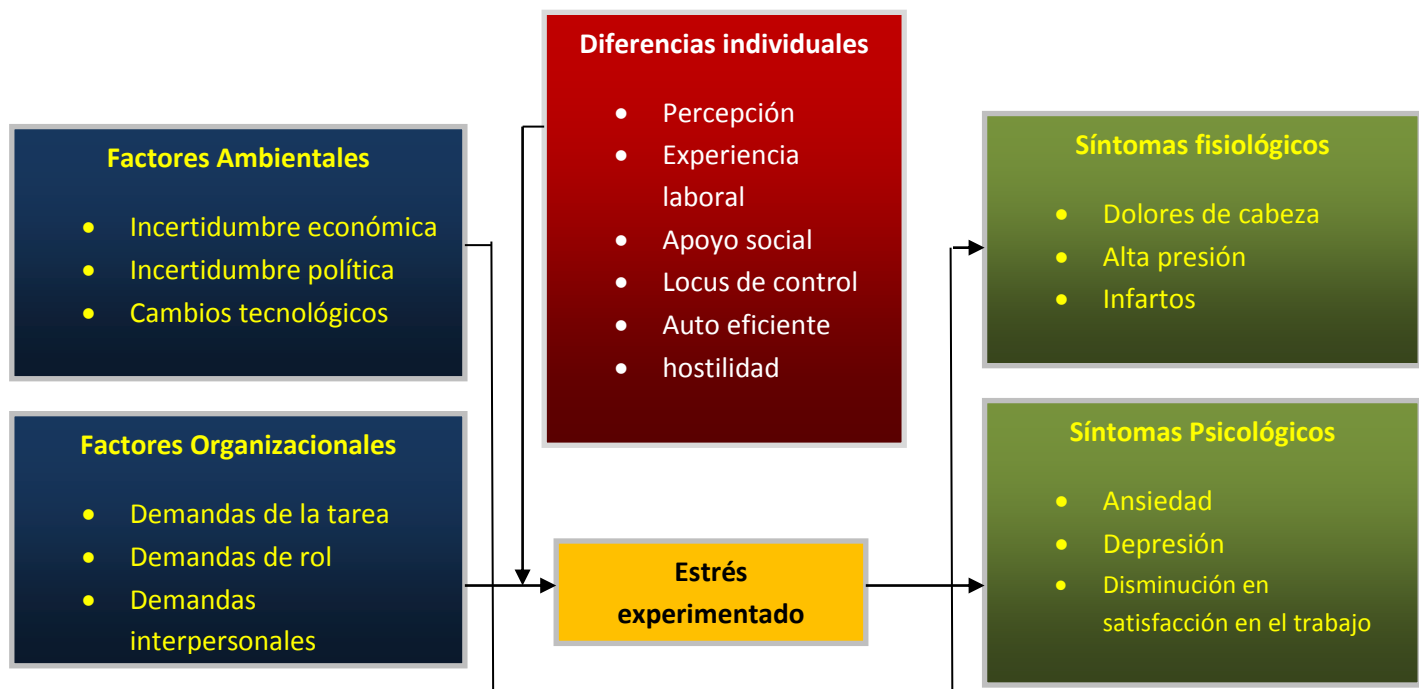
El estrés se hace presente y se considera estrés cuando una persona está bajo la influencia de un estresor cuando el individuo hace frente a eventos que le demandan acciones que son difíciles de llevar a cabo. La teoría interaccionista señala que el estrés depende tanto de las demandas del medio, como de los recursos personales para hacerle frente.

Hendrix, Ovalle y Troxler (1985) hicieron una hipótesis en un modelo general de estrés laboral sustentado en variables interorganizacionales como lo son la claridad de metas, conflicto intragrupal y la autonomía; así como las variables extraorganizacionales que pueden ser las relaciones familiares.

El modelo de estrés que proponen Salas, Driskell y Hughes (1996) enmarca cuatro pasos para vincular el estrés con el rendimiento, la efectividad o el desempeño:

1. El medio ambiente genera estresores
2. Los estresores adquieren connotación positiva o negativa a través del proceso de evaluación
3. Esto conlleva a la formación de expectativas de desempeño, misma que también pueden ser positivas o negativas
4. Las expectativas determinan consecuencias psicológicas, cognitivas, emocionales y sociales.

Un modelo de estrés:



Fuente: Organizational Behavior, (2009)

Williams y Cooper (1998 y 2002) desarrollaron una muestra en países de Europa, Latinoamérica y África. Este modelo se sujeta en la teoría interaccionista ya que un estado de desequilibrio en el sistema de referentes entre la persona y su ambiente, da como resultado un cambio en el sentirse bien, el modelo indicador de presión en el trabajo (IPT) está conformado por fuentes de presión (estresores) así como manifestaciones del estrés personal y organizacional.

Modelo de indicador de presión en el trabajo (IPT)



Fuente: Williams y Cooper (2002)

Las fuentes de presión o fuentes de estrés pueden aparecer en cualquier situación, personal o profesional, puesto de trabajo o profesión en el cual un individuo es sometido a presiones en las que no puede adaptarse ni responder de manera rápida. El estrés presente y común a lo largo de la vida, es imposible evitarlo. La diferencia entre las exigencias y los recursos que se tienen para solucionar problemas y la percepción de otros pueden ser las fuentes más comunes de estrés. Existen muchas fuentes de estrés que se pueden englobar del modo que sigue:

Sucesos vitales intensos y extraordinarios, estos regularmente aparecen cuando se presentan situaciones de cambio. Situaciones diarias estresantes de pequeña intensidad, estas pueden provocar efectos psicológicos y biológicos no menos significativos pero son por cuestiones diarias y no por un evento personal muy fuerte.

La tensión crónica mantenida, se presentan estos en situaciones capaces de generar estrés mantenido durante varios periodos de tiempo más o menos largos. Los causantes del estrés son de elevada intensidad, son acontecimientos vitales, repetitivos y duraderos. Algunas de las fuentes del estrés laboral tienen que ver con el ambiente físico, tareas y la organización del ambiente de trabajo.

Tipos de estrés

El estrés físico en ejecutivos regularmente no aplica para este estudio debido a las condiciones o ambiente de trabajo donde se desenvuelven mas sin embargo por los modelos de estrés empleados debemos hacer referencia al mismo, por tanto a continuación los enunciamos.

Los agentes de estrés físico podrían ser:

La iluminación; es más difícil trabajar turno nocturno que en turno diurno, ya que no es lo mismo trabajar de día que en la noche. El desgaste del cuerpo es mayor en turno nocturno.

El ruido: trabajar con alarmas o sonidos frecuentes lastiman el sentido del oído, y esto resulta fastidioso al trabajador produciendo mal desempeño en su trabajo además de insatisfacción, baja productividad, descontento.

El ambiente contaminado: algo que provoca una ansiedad dentro del ambiente de trabajo es percibir que se está rodeado de un ambiente inseguro, perjudicando en el rendimiento y en el bienestar psicológico.

La temperatura: trabajar en altas temperaturas sin las condiciones adecuadas genera un descontento al momento de estar trabajando, lo mismo sucede en lugares fríos cuando no se tiene las condiciones necesarias para estar en confort, esto puede generar un descontento o inconformidad en la persona.

El peso: cuando el trabajo involucra almacenes, cargas y descargas de material el cansancio puede llegar a duplicarse.

Los agentes de estrés de la tarea:

El estrés generado de persona en persona varía ya que las características de cada tarea o trabajo son diferentes y la reacción varia dentro de lo que gusta o no hacer.

La carga mental de trabajo: es el grado de movilización de energía y capacidad mental para hacer el trabajo.

El control sobre la tarea: ocurre cuando no se controla la tarea, cuando las actividades que si deben realizar no se adecuan a los conocimientos de la persona.

Los agentes de estrés de la organización:

Conflicto y ambigüedad del rol: ocurre cuando hay diferencias entre lo se espera sea el trabajo y lo que en realidad exige la organización. Ocurre cuando no se tienen definidos los objetivos o metas a cumplir, las responsabilidades cuando los deseos no corresponden a lo que en realidad se está haciendo.

Jornada de trabajo excesiva: produce desgaste físico y mental e impide al profesional hacer frente a las situaciones estresantes.

Relaciones interpersonales: una persona sometida a mucha presión y contribuye a hacerle la vida difícil y casi imposible a todos sus compañeros, es una fuente continua de estrés. Lo contrario sería cuando existe buena comunicación y cuando se percibe apoyo social y de la organización, se amortiguan los efectos negativos del estrés en la salud.

Promoción y desarrollo profesional: si las aspiraciones profesionales no se logran por la falta de valoración de meritos, se puede llegar a una gran frustración ocasionando estrés. Sentirse observado y criticado por lo compañeros, las dificultades de comunicación y las escasas posibilidades de promoción son también causantes de estrés.

Dentro de la toma de decisiones en un enfoque organizacional los administradores enfrentan algunas situaciones que generan estrés en las cuales es primordial tomar una acción que puede o no ser accionada bajo la influencia del estrés, veamos unos algunos ejemplos:

La selección y colocación de personal es piezas clave dentro del la toma de decisiones a que resulta más adecuado contratar a personal con experiencia y que posean la característica de control interno para los empleos más

estresantes, ya que esto puede garantizar que se adapte mejor al puesto y que sea más eficaz si desempeño.

Establecer metas reales y concretas entre administradores y sus subordinados, ayudan a disminuir el estrés y ser fuente de motivación ya que aumenta el rendimiento y es aún mejor cuando se presenta una retroalimentación. El rediseño de puesto implica mayor responsabilidad y especialización en el trabajo lo que contribuye a la reducción de la incertidumbre de igual modo el estrés.

Cuando se participa en las decisiones que afectan su rendimiento laboral, los directivos pueden ayudar a aumentar el autocontrol de los empleados y reducir el estrés de los roles de cada empleado. Así que la participación de los empleados en la toma de decisiones es primordial.

La falta de comunicación puede causar incertidumbre y ambigüedad en los roles y crear conflictos, la comunicación efectiva es un medio para dar forma a las percepciones de los trabajadores. Los talleres ocupacionales fuera de horarios de trabajo también puede ser una buena opción. Fomentar un clima de aprecio y reconocimiento a la dignidad de los empleados que permita tomar parte en las decisiones referentes a la modificación del trabajo y a la estructura de la organización.

El ser vulnerable al estrés afecta la toma de decisiones, la cohesión de grupos de trabajo y una actitud de comprensión por parte de los superiores ayuda en el desempeño y desarrollo de sus subordinados. El incremento del número de personas que sufren estrés se está elevando, por ello es importante crear un espacio donde se practiquen técnicas de control de estrés así como instalaciones para actividades de ejercicio y relajación.

El sentir bienestar, trato con equidad, respeto y oportunidades para poner en práctica los talentos así como las posibilidades de ascenso hace que el empleado que debe tomar una decisión se vea involucrado en lograr los

objetivos de la organización, además de ser más productivo y cuidar el porvenir de la empresa.

Lazarus y Folkman (1986) señalan que una situación estresante característica se da cuando están presentes el cambio o la novedad, la falta de información o incertidumbre y la ambigüedad, entre otros factores. Dentro del ambiente de la toma de decisiones especialmente en los ejecutivos de la empresa, es posible detectar estas condiciones como vida cotidiana.

El modelo de IPT divide las manifestaciones del estrés en organizacionales e individuales. Dentro de estas podemos citar la satisfacción laboral y en la organización, la seguridad en el trabajo y el compromiso organizacional; las individuales consideran la salud mental, la confianza en sí mismo, el bienestar físico y el nivel de energía (Williams y Cooper, 1998)

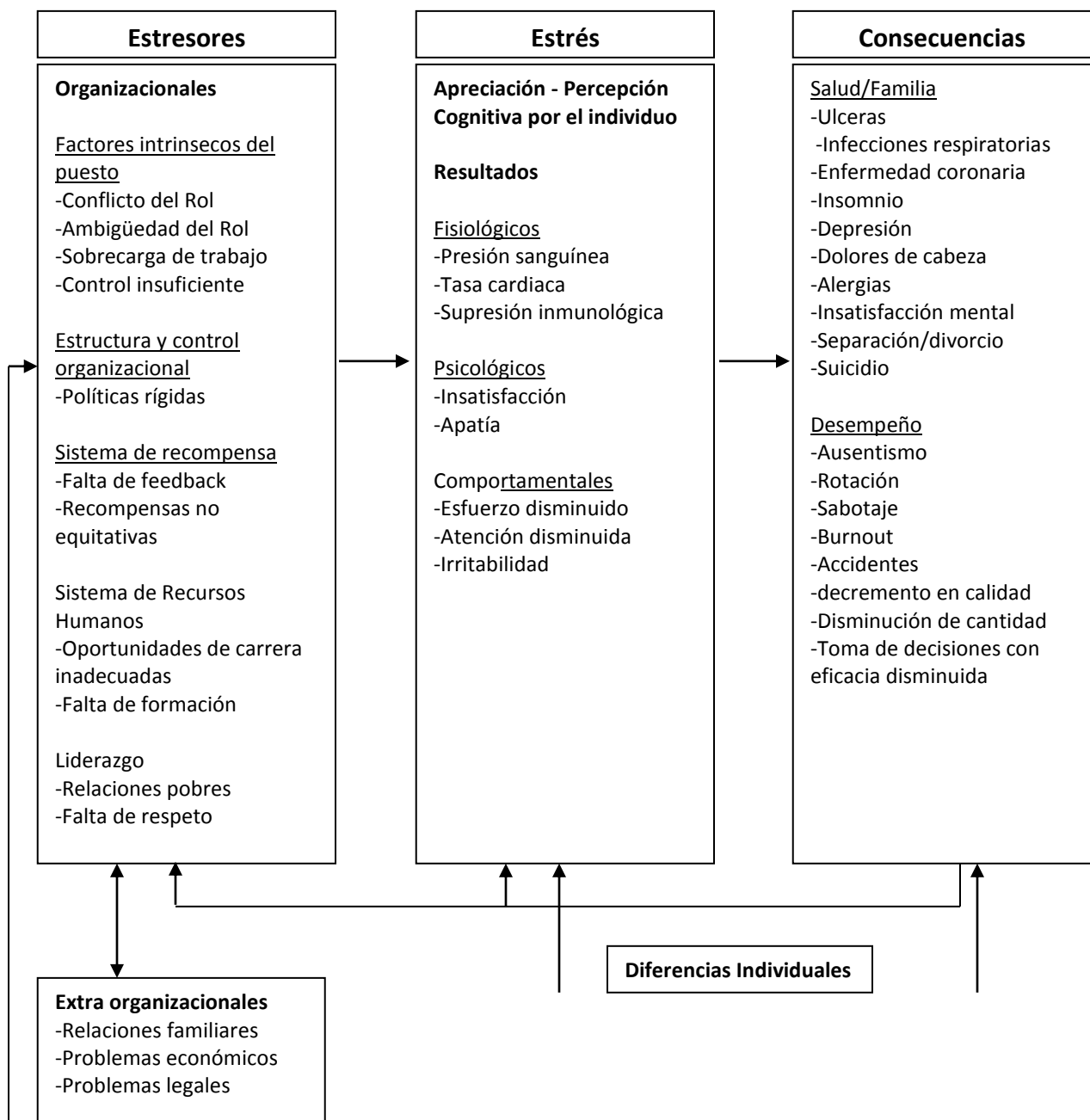
Las estrategias de enfrentamiento del estrés es el tercer y último componente del modelo IPT, es decir las conductas ante situaciones de estrés como lo pueden ser hablar con otros, trabajar más, hacer alguna actividad en el tiempo libre o enfocarse en la solución de problemas.

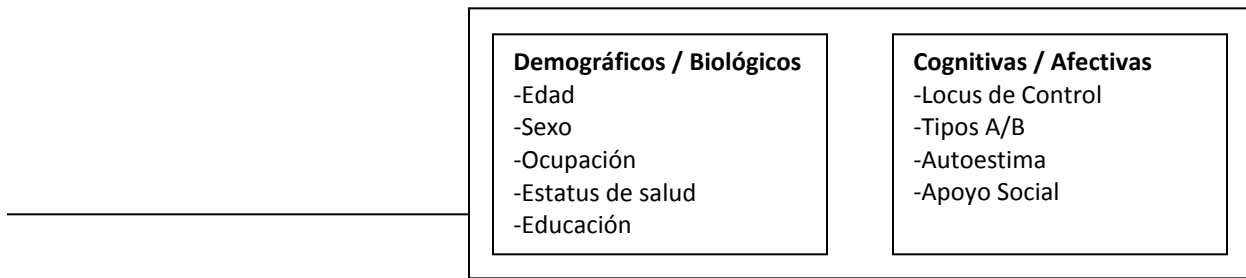
Las respuestas ante el estrés laboral requieren la implicación activa de los altos niveles de la organización, mediante la administración de personal, la seguridad en el empleo, un salario justo, la información clara y compartida, la delegación de autoridad, el trabajo en equipo, capacitación y desarrollo en habilidades, ascensos, así como la salud personal, esto puede reducir el estrés e incrementar el desempeño.

El modelo de Matterns e Ivancevich en 1987 involucra seis componentes en los cuales se incluyen factores organizacionales que hacen referencia al puesto desempeñado, la estructura del organigrama de la empresa, el proceso de recompensas o beneficios de recursos humanos y muy acertadamente el liderazgo empleado. Otros factores que influyen en el nivel de estrés de los ejecutivos son los externos a la empresa o extra organizacionales entre ellos

podemos encontrar las relaciones familiares, problemas económicos, deudas, entre otros muchos aspectos.

Estos estresores incurren en la apreciación y percepción del trabajador ante su situación que a su vez el conocimiento de esta influye en los resultados fisiológicos, psicológicos y de comportamiento además de desencadenar una consecuencia en la salud del individuo así como su desempeño dentro de la empresa u organización.





Dentro del vocabulario de las empresas es común escuchar “tiempo es dinero”, la mayoría de los ejecutivos en el mundo consideran este refrán como una medida determinante de la eficacia de la empresa para el cumplimiento de objetivos y metas, además de aplicarlo en la vida personal, ya que el tiempo que dedican al trabajo asciende a 52 horas por semana. Las largas horas de trabajo favorecen a crear estrés suponiendo que existan grandes cargas de trabajo o las faltas de algunas competencias, lo que ocasiona la aparición del desequilibrio vida-trabajo.

Sin embargo, aunque se tengan largas jornadas de trabajo los ejecutivos mexicanos no los hacen por obligación sino por gusto, por reto, por entrega, y por compromiso. El 56.1% trabajo tiempo extra por decisión propia, el 29.3% por su deseo de terminar con el trabajo, ante tal escenario los ejecutivos no están exentos de convertirse en adictos al trabajo.

En cuanto a la salud física el 87% de los ejecutivos en México gozan de buena salud al menos sin enfermedades graves, con esto se concluye que tiene un alto nivel de tolerancia a eventos críticos; además de tener buena alimentación y empleo de vitamínicos ya que carecen de ejercicio físico por falta de tiempo. Aunado a esto el consumo de alcohol y el tabaco en eventos sociales y el no presentar incapacidades en un largo periodo de tiempo lo cual reduce el ausentismo en ellos. [Mercado P. / Salgado R. (2008). Estrés en ejecutivos de medianas y grandes empresas mexicanas: un enfoque de desarrollo humano organizacional, Tesis de doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F.]

La carga de trabajo como fuente de presión es mayor a nivel ejecutivo que para los empleados, lo cual se puede deber a la dificultad en la toma de decisiones en lugar de la cantidad de trabajo, creando conflicto en las responsabilidades y obligaciones que representa el puesto. Las relaciones personales se ven afectadas también, cuando se tiene un nexo estrecho de trabajo para el ejecutivo que busca cumplir con los objetivos personales y organizacionales es de vital importancia mantener lazos de trabajo sanos y en un canal de comunicación abierto.

El reconocimiento como factor de presión está presente, la necesidad de este es vital para el crecimiento de su carrera, no es tanto la búsqueda económica sino ganar más posicionamiento, poder e imagen. Por tal razón deben dedicar y fomentar las actividades sociales, deportivas y culturales en beneficio de la sociedad.

El clima organizacional de trabajo es un área de preocupación de los directivos más sin embargo se refleja una igualdad de interés entre empleados y jefes por el mismo. Aunque recae mayor responsabilidad por parte de los ejecutivos o jefes de crear un entorno propicio para la labor, fomentar la creatividad, aprendizaje y creatividad así como la calidad de vida de trabajo.

El enfrentar riesgos en la toma de decisiones se traduce como responsabilidad personal por las acciones tomadas, los riesgos, lidiar con situaciones ambiguas o delicadas además de errores cometidos. El estrés aumenta en el rol gerencial esto es por estar al frente y dirigir a otros implicando también el responder por el trabajo propio y el de otros, sin embargo este tipo de estrés disminuye cuando se realizan viajes de negocios, cuando están rodeados por personal competente o reconocidos por el jefe.

Las demandas casa-trabajo generan más presión ya que es difícil para ellos desconectarse inmediatamente llegando a casa, pero de igual manera sucede cuando se llega al lugar de trabajo, por esta razón no estar estables en lo familiar y depender de una vida social aumenta el estrés.

Las satisfacción hacia el trabajo está presente en este ambiente de alta gerencia, los ejecutivos se sienten más satisfechos en relación con el tipo de trabajo dando así lugar a la motivación, de la mano va la satisfacción organizacional la cual se entiende como el nivel de satisfacción de los ejecutivos en cuanto a la estructura de la organización y el modo de trabajo en esta desde la supervisión hasta el proceso de solución de problemas de esta manera damos paso a la seguridad organizacional.

El compromiso en el nivel ejecutivo se hace manifiesto entendiéndose que se entregan por completo a la organización, lo cual no descarta que hasta cierto punto se vuelvan fanáticos del trabajo. Cuando el ejecutivo se siente contento, satisfecho y complacido se refleja en la salud mental del mismo individuo, la cual genera estar ubicado y en posición además de demostrar una gran capacidad de resistencia física, bienestar físico y nivel de energía para sobreponerse de los posibles fracasos.

Básicamente consiste en alcanzar metas, superar dificultades y continuar con los objetivos. Una de las estrategias de afrontamiento es la obtención de resultados. La paciencia es fundamental, normalmente los ejecutivos no le gusta esperar ni que los resultados sean lentos, cuando la lentitud es un factor genera estrés en estos. Deben ejercer un grado de control debido a que organizacionalmente ellos tienen a cargo personas deben desarrollar técnicas y prácticas para la organización de personal y agenda de trabajo.

La solución de problemas es vital, buscan operar siempre desde lo objetivo sin mezclar sentimientos, estableciendo tareas y delegando autoridades, no actúan antes de haber analizado la situación. Debido al nivel de confidencialidad con que se manejan es difícil que se relacionen socialmente con amigos.

Procurando dar respuesta a la influencia del estrés en los ejecutivos y su control se han consultado algunas teorías empleadas para la explicación de este concepto y conseguir mejores resultados durante la investigación. Durante la

búsqueda de teorías que fundamenten el desarrollo de esta investigación se encontraron varias teorías que listaremos más adelante, sin embargo dos modelos de estrés son los que abarcan la mayor parte de los factores que se han mencionado hasta el momento y por los cuales se ha estado trabajando.

1. Teoría “Síndrome General de Adaptación”. Utilizado para conceptualizar por primera ocasión al estrés como una reacción del organismo antes estímulos psíquicos y físicos.
2. Teoría del afrontamiento del estrés de Lazarous y Folkman. Enfocada en las conductas cambiantes del individuo para el manejo de demandas externas e internas del individuo mismo.
3. Teoría interaccionista. Hace referencia a como el estrés depende de las demandas de medio y de los recursos personales para hacerle frente. En esta teoría se establece que cada persona valora el significado de los eventos de acuerdo a su propio bienestar.
4. Modelo de estrés. Sintetiza los elementos relevantes del estrés, sus factores externos e internos y como los estresores inciden en la persona, la apreciación de este acerca de la situación los resultados fisiológico, psicológicos y de comportamiento, así como su repercusión en la salud y desempeño.

La investigación actual se sustentara en el modelo orientado a la dirección, este fue desarrollado por Matterns e Ivancevich en 1987 en el cual se enmarcan dos tipos de factores o estresores los organizacionales que afectan directamente por el lado laboral y los extra organizacionales que son los que rigen la vida del trabajador y su percepción de la situación actual de sí mismo.

En resumen de los estudios anteriores se demuestra que existe una gran oportunidad de mejora dentro de las empresas en el tema del estrés laboral y que en realidad la toma de decisiones en personal ejecutivo puede ser afectado debido a que los factores externos a entorno empresarial se hacen presentes causando un bajo rendimiento y aflicciones de salud. Se pretende que proporcionando teorías a lo largo de esta investigación se dé solución a las

situaciones actuales de estrés, su pronto control y forma de hacerle frente con las distintas estrategias de afrontamiento, las cuales pueden ayudar a disminuir o mitigar la frustración o ambigüedad al momento de percibir el entorno laboral aportando seguridad y dirección al tomar cualquier decisión.

Gran parte de las enfermedades aseguran los científicos son provocadas a nivel psicosomático, generadas a partir de la mente y perjudican en lo físico. Por esto es importante permanecer relajado dentro de lo posible, permanecer tranquilo al realizar actividades o labores cotidianas, aunque los demás se presionen o ejerzan presión sobre ti, no te presiones, sintiéndote con un bienestar interior, sentirte bien contigo mismo y no depender la opinión de los demás.

Una vida tranquila y una alimentación equilibrada es fundamental para mantener un cuerpo y mente ordenados, aparte de que evita que el estrés afecte el aparato digestivo, principalmente al estómago; las defensas del sistema inmune y sistema nervioso. De la ingesta de alimento depende en gran parte la estabilidad física y emocional.

La mejor estrategia para el estrés tener una alimentación sana, comer bien y de todo ya que de esto depende que nuestras defensas estén altas, que el organismo tenga nutrientes, vitaminas y minerales que contribuyan a tener un cuerpo fuerte y por tanto a combatir al estrés. Principalmente la clave esta en manejar el estrés de una forma apropiada, ya que responder inapropiadamente son los que pueden conducir a problemas de salud.

Tomarse un respiro por un periodo de tiempo para tranquilizarse y pensar en situaciones o paisajes agradables es una de las formas para disminuir los estados de estrés, además de aceptar las cosas como son y como están ya que no solo una persona es la responsable de solucionar todas las cosas en la vida; mirar las cosas negativas como un aprendizaje y a todo verle el lado positivo ayuda a sobre llevar una difícil situación.

El ejercicio físico hacerlo de manera seguida y tomarlo como un hábito, algo que en realidad se disfrute hacer y que cree felicidad al momento de realizarlo. Evitar en mayor parte o limitar el consumo de alcoholes y cigarrillos, así como las cosas que molesten. Buscar solucionar los problemas uno a la vez y enfrentarlos de manera positiva así como evitar decir a todo que sí; decir no, es bueno, solo hacer lo que se puede sin prometer demasiado ayuda a hacer las cosas y vivir una vida mejor.

Enseguida se presentan sugerencias para reducir el estrés habitual:

1. Permanecer en el ahora, esto despeja la mente y ayuda a pensar con claridad. Intentar enfocarse en la situación actual ya que el pasado o el futuro no ayudaran mucho solo crean más estrés y confusión.
2. Aceptar la situación, aceptar los errores, situaciones equivocadas que se presentaron y errores que cometimos en el pasado, aceptar la situación ayuda para bajar la resistencia interior y facilita una solución más clara y objetiva en el problema en lugar de solo actual por pánico.
3. Evitar consumir cafeína, la ingesta excesiva de cafeína puede causar problemas a la hora de dormir y el no poder hacerlo puede causar estrés, tomar té ayudan a la relajación.
4. Organizarse, no querer hacer todo a la vez, identificar las cosas que son en realidad importantes y dejar de hacer todas las demás, o hacerlas después, si todo es importante al final no todo lo era.
5. No tomar las cosas tan en serio, relájate, no aumentar las cosas de tamaño, no ser tan cerrado a opciones o sugerencias. No negatividad.
6. Eliminar las relaciones negativas, evitar en lo posible el contacto con personas que siempre toman una actitud negativa ya que en muchas de las ocasiones permanecer en este estado es su elección y perjudican su entorno lo más que pueden. Es mejor permanecer con la mente clara y sana.
7. Hacer ejercicio, condicionamiento físico es elemental para el cuerpo y para la mente, la liberación máxima de estrés es en este punto.

8. No dependas de la aprobación de los demás, no dejar que los sueños frustrados de otros lo quieran cumplir en tu persona, aprobarte es mejor que buscar la aprobación de otros. Empieza a vivir todo lo que se ha logrado en la vida.
9. Salir fuera, tomar un tiempo de respiro y disfrutar de la naturaleza un momento puede hacer efectos muy positivos al eliminar el estrés. Esto relaja y energiza, hay que aprovechar lo que la naturaleza regala.
10. Ríe, medio infalible contra el estrés, cuando miras algo divertido y te da risa pues ríe al fin que es gratis, una sonrisa también puede cambiar el día.
11. Cuidar la vida social, que sea decisión propia el estar solo o estar acompañado, si buscas compañía y reunirte con amigos evitar hablar de trabajo, solo disfruta el momento y la amistad.
12. Tomarse un baño, la caída de agua es relajante, el tomar una ducha sin prisa es aún más satisfactorio que tener que salir rápido y corriendo. normalmente las mejores ideas surgen en el baño.
13. Encuentra un momento para agradecer, agradecer la vida y todo lo que se tiene, todo el entorno, esto de ser agradecido y agradecer cambia de un estado negativo a uno positivo. Agradecer por cualquier cosa palpable o no.
14. No pensar negativamente, intentar bloquear estos pensamientos negativos es la mejor forma de evitar caer en un espiral de negatividad, enfocarse en algo útil es muy sano así como centrarse en el ahora.
15. Cambiar de trabajo, no suena fácil pero si es demasiado estresante piensa que es necesario ya hacer cambios en la rutina, en la vida. Es mejor un cambio a tiempo que ya no tener remedio.

Conclusiones

El estrés es parte de la vida diaria, es ya una forma de vida, por lo cual es muy necesario aprender a vivirlo de la mejor manera para evitar afectar la vida placentera que se debe llevar. Si bien es cierto que debemos cumplir en cada compromiso también es cierto que tenemos derecho a un descanso favorable y restaurador.

El estrés en general de entrada afecta la vida familiar, social y laboral; afecta la actividad y el rendimiento físico y mental de las personas. Todo ser humano tiene límites que se deben respetar, no sobre pasar; sin embargo, en ocasiones es fácil comprometer a el organismo a sufrir desgastes y por otro lado la personalidad exige hacer las cosas a la perfección, pero cabe mencionar que nadie es perfecto. Que si se lucha por hacer las cosas lo mejor posible y tratar de llegar a la perfección pero la realidad es que perfecto nunca se podrá ser, así que aceptarse en cuando a límites y capacidades es esencial.

Cuando se necesite ayuda hay que pedirla y por un momento guardar el orgullo y empezar a clamar por asistencia, el compañerismo es fundamental para reducir las cargas la solidaridad es buena para todos, la ayuda es una satisfacción gratificante para el ser humano. Muchas veces otras opiniones o

puntos de vista pueden abrir puertas a soluciones no antes pensadas. Pruébalo y lo comprobarás.

Bibliografía

Stephen P. Robbins, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Naucalpan de Juarez, Estado de Mexico: Pearson.

[Mercado P. / Salgado R. (2008). Estrés en ejecutivos de medianas y grandes empresas mexicanas: un enfoque de desarrollo humano organizacional, Tesis de doctorado, Universidad Nacional Autónoma de México, México D.F.]

[Ayala P. María (2001). El estrés laboral y su influencia en el trabajo. Extracto de Tesis de doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú]

Lyle H. Miller, Ph.D., y Alma Dell Smith, Ph.D. (2013) *The stress solution*, American Psychological Association.

Disponible en <http://www.apa.org/centrodeapoyo/tipos.aspx>

Fabiola Hernández (2006) Como afecta el estrés a mi vida?, Revista Infored empresas y negocios, Disponible en <http://www.infored.com.mx/a/-como-afecta-el-estr-s-a-mi-vida-.html>

