**Ensayo Estrés Laboral basado en el modelo Siegrist**

**Fernando Aguilera Mayorga**

**John Mario Gil Henao**

**Docente**

**Corporación Universitaria UNITEC**

**Escuela de Ciencias Económicas y Administrativas**

**Especialización en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Barrancabermeja, Santander**

**29 de agosto de 2022**

Contenido

[Introducción 3](#_Toc112680322)

[Estrés Laboral 4](#_Toc112680323)

[Conclusiones 7](#_Toc112680324)

[Bibliografía 8](#_Toc112680325)

# Introducción

El estrés laboral se a convertido en una de las principales causas de enfermedad laboral, desencadenando en algunos casos, consecuencias severas. Es importante recordar el papel fundamental que cumplen los empleadores en el bienestar de los colaboradores, y la contribución en desacelerar este fenómeno, el cual cobra cada vez más fuerza en ámbito laboral.

# Estrés Laboral

Comenzaremos definiendo el estrés laboral como un síndrome psicológico en el que se sufre de altos niveles de agotamiento físico y mental causado por la acumulación de responsabilidades y presiones por responder a innumerables tareas en tiempo récord.

Para este ensayo nos enfocaremos en el modelo de Siegrist, el cual basa su teoría en lo que él denominó **Esfuerzo – Recompensa.**

Si echamos un vistazo a la situación actual, podremos comprender el acierto del modelo de Siergrist, esto con base en vivencias obtenidas de excolaboradores de distintas organizaciones. Y es que éstas mismas en su afán de ser más competitivas y permanecer en el tiempo, enfocan sus mestas sin elaborar un programa diseñado al bienestar de los colaboradores, permitiendo con ello un alto sentido de pertenencia.

Siergrist basa su modelo en algo que denominó **Recompensas A Largo Plazo,** del cual sustrae los siguientes pilares:  **El Estima, Control De Estatus** y **Salario,** derivando cada uno de ellos elementos fundamentales para el bienestar de los colaboradores contribuyendo así, a reducir los indicadores de riesgo psicosocial causados por estrés laboral. De allí la importancia de reconocer los esfuerzos de los colaboradores; a continuación, describiremos cada uno de estos pilares.

|  |
| --- |
| **RECOMPENSAS A LARGO PLAZO** |
| **Estima** | **Control de Estatus** | **Salario** |
| Respeto ReconocimientoApoyo adecuadoTrato justo | Estabilidad en el empleoPerspectivas depromoción | Salario Justo y equitativo |

**Estima**: Tratar a nuestros colaboradores con **respeto** genera un ambiente de reciprocidad, lo cual promueve que esta práctica se multiplique con todos los colaboradores, independientemente del cargo que ejerzan dentro de la organización. Y es que por momentos algunos colaboradores por el solo hecho de tener cargos de dirección olvidan la importancia de sus subordinados dentro de las diferentes operaciones. Cuando ejemplarizas el respeto solo tienes como resultados ambientes propicios, en los cuales los canales de comunicación son mucho más efectivos. Por otro lado, está el **reconocimiento** el cual juega un papel clave en este pilar ya que éste se convierte en un agente motivador para el colaborador, el cual tendrá como resultado un constante compromiso con su productividad, además permitiría generar valor para la organización. Siguiendo con los elementos que aporta este pilar cabe mencionar el apoyo, para los colaboradores es importante sentirse apoyados, esto no solo genera respaldo para determinadas decisiones de ámbito operativo y personal, sino que además permiten establecer lazos de confianza entre empleador y colaborador. Por ultimo y no menos importante está **el trato justo**, lo justo siempre será imperativo para crear ambientes de sana convivencia, no hay nada más desalentador para un colaborador que el enfrentarse a tratos injustos, esto repercute directamente en su estado emocional, generando con ello conflictividad y baja productividad.

**Control De Estatus:** Empezaremos por enunciar la **estabilidad laboral** siendo esta una de las principales fisuras en las organizaciones, y es que la alta rotación de personal se constituye en una problemática que va más allá de lo trivial, si bien el recurso humano no es “indispensable” como afirman algunos empleadores, siempre existirán reprocesos, los cuales terminan más allá de las competencia que tenga el nuevo recurso contratado, cabe recordar que hay que realizar inducciones, empalmes, procesos de la organización, etc. Por estas razones mantener una nómina de empleados sin alta rotación, es un factor determinante para el éxito de toda organización, independientemente de su actividad económica. Y como no mencionar las **perspectivas de promisión,** Para los colaboradores no existe mayor logro personal, como el de haber sido promovidos dentro de las organización, esto trae consigo grandes beneficios al empleador, todo ello a que se estimula e incentiva a que los colaboradores obtengan un desarrollo profesional y personal: todo lo contrario ocurre cuando las vacantes son ocupadas por recursos externos, por las siguientes razones; una de ellas es la falta de liderazgo con que pueda contar el recurso contratado, la segunda es la desmotivación del colaborador que con más experiencia en el área, pueda lagar a sentir. Por ello es fundamental invertir en constante capacitación, enfocadas en liderazgo, trabajo en equipo, comunicación asertiva, etc. Esto dará como resultado, colaboradores más propositivos, proactivo y generando competencias sanas para las futuras vacantes a ocupar,

**Salario:** Finalmente llegamos al pilar en el que los empleadores tendrán el reto de revisar y posteriormente aplicar los ajustes dentro de sus organizaciones, esta trata de **salarios justos y equitativos.** En algún momento de nuestra vida hemos escuchado hablar de los salarios que no compensan con las cargas laborales ejecutadas, estas van desde las competencias bien sean empíricas o con formación, hasta la clasificación de salarios de acuerdo con las tablas establecidas por determinados clientes a las cuales estás organizaciones prestan sus servicios. Cabe mencionar existen organizaciones con excelentes retribuciones salariales e incentivos no prestacionales que terminan estimulan al colaborador a desarrollar un sentido de pertenencia, generación de bienestar para él y su familia. Esta es la clave del éxito de grandes compañías. De allí el gran reto que tienen las organizaciones para evaluar el desempeño de sus colaboradores y mejorar sus condiciones salariales.

# Conclusiones

Después de analizar el método de Siegrist concluiríamos los siguiente; El Esfuerzo Recompensa del empleador hacia los colaboradores es un aporte significativo, el cual contribuye a mitigar el estrés laboral en las organizaciones, generando así, bienestar para el colaborador y su familia, motivación permanente y vocación hacia su profesión u oficio, desarrollando un alto sentido de pertenencia, el cual dará como resultado organizaciones más competitivas y duraderas en el tiempo.

# Bibliografía

#

#

**<https://blog.sodexo.co>**