

**José Francisco Martínez-Losa Tobías,**  
director de **Audit & Control Estrés**

# Capacitamos a los trabajadores para superar situaciones de estrés laboral

**Audit&Control Estrés fue la primera empresa dedicada a los riesgos psicosociales y al estrés laboral en España. Su propósito es ser una organización de referencia en la aplicación de la psicología a la prevención de riesgos y promoción del bienestar en las empresas, siempre desde un enfoque positivo. La reciente apertura de la escuela acestrés es el último paso en el esfuerzo por crear una cultura organizativa más saludable con empleados mejor preparados.**

## ¿Cómo nació Audit & Control Estrés?

Nacimos en 1999 y fuimos la primera empresa dedicada a los riesgos psicosociales y al estrés laboral en este país. La visión diferencial que presentábamos era la aplicación de la psicología a la prevención de riesgos, y eso respondía al enfoque de las dos personas que iniciamos el proyecto: Antonio Peña, experto en prevención de riesgos laborales y psicología deportiva, y un servidor, especializado en gestión del comportamiento preventivo, Recursos Humanos y gestión del estrés laboral. Nos centramos en aplicar nuevas metodologías en este campo.

## En estos más de diez años ¿cómo ha cambiado la prevención de los riesgos psicosociales?

Desde el inicio se han ido incorporando nuevos agentes, ha habido gran preocupación por parte de las organizaciones sindicales, y cabe destacar los esfuerzos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo para difundir esta materia. Hay que tener en cuenta que el proceso ha sido lento y ha costado emprender acciones, ya que había un temor a abordar esta problemática, por desconocimiento de su aplicación y sus implicaciones.

## ¿Qué consecuencias principales tiene el estrés?

A nivel de organización, la pérdida de implicación y de compromiso. La gente se siente desmotivada, no

hace más que lo que se espera de ella, entre otras razones porque no le quedan ganas ni fuerzas. Cuando estás estresado te sientes inseguro y te falta flexibilidad y capacidad para innovar. Además, las tareas se hacen con desgana, salen peor, e incluso si te sientes demasiado presionado puedes cometer fallos en tus decisiones que perjudican más a la empresa que el hecho de trabajar a un ritmo menor.

## ¿Cómo funciona su modelo de competencias?

Hay varias formas de intervenir en riesgos psicosociales, destacamos tres: primero, cambiar las condiciones de trabajo de la empresa; segundo, capa-

citar a los trabajadores para que puedan afrontar mejor esas condiciones; y tercero, reducir el impacto negativo que puedan tener esas condiciones sobre la salud. Hemos trabajado ayudando a mejorar las condiciones psicosociales. A partir de nuestro modelo de competencias, hemos optado por reforzar la segunda vía: preparar al trabajador para ser más resistente y poder afrontar situaciones potenciales de riesgo psicosocial o estrés laboral. Se trata de, en lugar de verlas como un obstáculo, valorarlas como un reto y oportunidad profesional y personal.

## ¿Cuáles son los objetivos de la creación de la escuela acestrés?

La idea prioritaria es preparar al alumno para que pueda dar una respuesta proactiva frente a la incertidumbre y responder mejor a las situaciones de estrés cotidianas. Tenemos un modelo de diez competencias que parte de una investigación que hicimos en 2006, en la que identificamos cuáles eran las competencias más necesarias para afrontar el estrés en las organizaciones. Creamos una herramienta que permite valorar en qué medida un trabajador dispone de esas competencias y dibujamos itinerarios formativos para dar respuesta a las que están menos desarrolladas. Las herramientas que tiene el

alumno a su disposición son los contenidos *e-learning*, cuestionarios que le proporcionan *feedback*, y el apoyo de un *e-coach* que acompaña al alumno en el diseño de un plan de mejora personal centrado en sus fortalezas. Además proporcionamos chats para compartir estrategias y trucos personales.

## ¿Podría darnos algunos consejos para mejorar la gestión del estrés en nuestro día a día?

Lo primero es el autocuidado, el físico: los hábitos relacionados con una alimentación equilibrada, la realización de actividad física y el descanso; y el psicológico: aprender a valorar nuestra capacidad y los logros personales. Hay que añadir la búsqueda de apoyo social de la familia, los amigos y también en el trabajo. Luego es necesario reír, disfrutar de las aficiones y recuperarlas... Hay encontrar nuestra técnica para relajarnos. Y, algo fundamental, realizar bloques de tareas sin interrupciones. Disponer de al menos una hora y media al día para trabajar sin distracciones, ni interrupciones.

## Cuando estás estresado te sientes inseguro y te falta flexibilidad y capacidad para innovar

## Recientemente han establecido un convenio con SGS. ¿Qué esperan obtener de esta colaboración?

Hemos firmado un acuerdo de colaboración con SGS, líder en el sector de inspección y verificación, concretamente con su división Tecnos, que es la que se dedica a la prevención de riesgos laborales. El objetivo es unir esfuerzos para ofrecer servicios innovadores que aporten valor a nuestros clientes, aprovechando su amplia presencia y reputación, y el nivel avanzado y especializado de nuestras herramientas y servicios, como es el caso del modelo competencias. Nos planteamos el reto de cambiar el chip en nuestro sector, de salirnos de los límites de la prevención para trascender y aportar valor a las organizaciones para las que trabajamos.

## ¿Qué tendencias augura en la prevención de riesgos psicosociales?

La gestión de los riesgos psicosociales deberá integrarse más en las organizaciones, mediante la colaboración con la Dirección de la empresa, las áreas de RRHH y los servicios médicos, para generar un nuevo modelo de empresa más responsable y saludable. Personalmente, me gustaría también que se incorporase una visión más positiva, dejando de focalizar la atención sólo en las debilidades para reforzar y potenciar aquello que se hace bien ■

