

PREVENCIÓN DO ESTRÉS; INTERVENCIÓN SOBRE O INDIVIDUO

1.-INTRODUCCIÓN

O individuo, en distintos ámbitos da súa vida, vese sometido a múltiples presións que lle producen estrés. Unha das fontes máis importantes destas presións está relacionada co desenvolvemento do traballo. En xeral unha empresa está suxeita a unhas condicións e a unha forma de organización que non están determinadas polas capacidades, necesidades, tipo de factores (tecnoloxía, esixencias produtivas...) Non obstante, o feito de que a organización dunha empresa favoreza a aparición de estrés non é debido, a maioría das veces, a unhas esixencias inapelables do proceso produtivo, xeralmente a causa atópase nun deficiente deseño da organización, que minusvalora a importancia dos recursos humanos da empresa.

Aínda que os individuos en xeral teñen unha gran capacidade de adaptación, nalgunhas ocasións certos requerimentos de traballo obrigan a realizar un esforzo adaptativo para o que o suxeito non está preparado, o que orixina unha serie de problemas de adaptación ou de axuste.

Por outra banda, algunhas veces podémonos atopar que nunhas mesmas condicións uns individuos desenvolven uns niveis de estrés patolóxicos e outros, non. Isto é debido a que diferentes individuos teñen distinta capacidade de adaptación en función de múltiples factores persoais.

Preséntase, polo tanto, a necesidade dunha intervención para paliar esta situación. Esta intervención podería dirixirse a modificar certos aspectos da organización do traballo e a fomentar a capacidade de adaptación do individuo.

A modificación de certos aspectos dunha organización que favorecen o desenvolvemento do estrés non só repercute nunha mellora de benestar dos traballadores senón nunha optimización dos recursos humanos que se traducirá nun mellor funcionamento da empresa en todos os niveis; Por outra parte, constitúe unha actuación máis directa pois intervéñ sobre o foco ou a fonte desa problemática.

Non obstante, en ocasións resulta moi difícil ou imposible eliminar as fontes de estrés na orixe, pero podemos dotar ao individuo dunha serie de estratexias para afrontar estas situacións, e se estas son difíciles de afrontar, dotalo de habilidades para controlar as experiencias e consecuencias que o estrés produce. Así pois, constitúe unha formación preventiva fomentar a adquisición dalgunhas estratexias que aumenten a capacidade de adaptación do individuo, a capacidade para facer fronte aos requerimentos do traballo.

Así e todo, non hai que esquecer que o desenvolvemento de actividades para a prevención do estrés que consistan nunha intervención sobre o individuo ha de ser posterior ou complementaria ao desenvolvemento dunha política de prevención do estrés baseada na intervención sobre a organización da empresa, orientada cara á modificación de certas condicións ou demandas de traballo estresantes.

Esta nota Técnica de Prevención trata de ofrecer unha visión xeral das estratexias e técnicas empregadas para levar a cabo unha intervención deste tipo, é conseguir o

compromiso dos directivos dunha empresa; deben ser conscientes da gravidade do problema e estar persuadidos da necesidade de levar a cabo unha intervención.

2.- CONDICIÓN PREVIAS

É tamén unha condición previa ineludible para o desenvolvemento dunha intervención, a realización dun diagnóstico da problemática á que se ha de responder.

Haberá que coñecer os factores que están provocando o estrés (tanto os relacionados coa situación laboral como os relacionados coas características dos individuos) e haberá que avaliar a magnitude das súas consecuencias. As condicións e as demandas de distintos traballos e dos diferentes individuos poden requiren formas e contidos á hora de levar a cabo unha intervención concreta.

É recomendable que este proceso de identificación das cousas e as consecuencias se realice cando o estrés se atope nun estado incipiente ou leve, non cando se convirta nun problema xeneralizado ou grave. Así, o tratamento preventivo do estrés require a detección precoz desta problemática mediante a identificación dunha serie de indicadores que de darse cunha frecuencia, duración e intensidade determinadas amosan a existencia desta problemática. Os indicadores que podemos empregar para esta tarefa poden ser de varios tipos: disfuncións nos individuos de carácter físico, emocional ou comportamental e disfuncións na organización ou no desenvolvemento do traballo (índices de produción ou de mal funcionamento.)

Para a avaliación destes indicadores existen varios instrumentos: probas psicolóxicas e fisiolóxicas, sistemas de rexistro administrativo (absentismo, abandonos de empresa...) autorregistros persoais, cuestionarios que inclúen aspectos relacionados coa situación laboral e do estado de saúde, métodos de avaliación das condicións de traballo...

A detección destes indicadores non é difícil, tanto pola gran cantidade de manifestacións que orixina o estrés como polas características desta problemática; o estrés é un problema que se vai desenvolvendo progresivamente de xeito que se pode identificar en diversas fases do seu desenvolvemento, e, polo tanto, existen diferentes graos de estrés.

3.- PROGRAMAS DE PREVENCIÓN DO ESTRÉS

Estes programas constitúen unha das formas nas que se organiza unha intervención sobre o individuo. Consisten no desenvolvemento dun conxunto de accións na empresa (formación, adestramento, asistencia...) para identificar e paliar a problemática emocional e persoal dos traballadores que puidese interferir no desenvolvemento do seu traballo.

Resulta bastante habitual atoparse con programas de asistencia aos empregados en empresas dos países máis desenvolvidos. Moitos destes programas céntranse noutro tipo de problemas máis concretos como pode ser promover a recuperación do alcoholismo ou outras drogodependencias, e polo tanto, con outra orientación non para previr un problema senón para tratalo.

Os programas que especificamente están destinados á prevención do estrés consisten na transmisión dun conxunto de coñecementos aos traballadores para promover o recoñecemento dos estresores así como os seus efectos, para a saúde e o adestramento dos traballadores nunha serie de técnicas ou habilidades destinadas a controlar as condicións que favorecen o estrés e minorar os efectos que sobre o individuo ten o estar sometido a estrés.

O obxectivo e transmitir un conxunto de coñecementos aos traballadores sobre os estresores, o proceso de xeración do estrés, os efectos sobre as penas... é necesario e útil para facer comprender que é o estrés, como se desenvolve, para identificar que condicións favorecen o seu desenvolvemento nesa empresa, para determinar a importancia en que se dá nesa empresa, e sobre todo, para comprometer e sensibilizar aos traballadores na necesidade de actuar que é o primeiro paso para comezar a afrontar ese problema.

A aprendizaxe de distintas habilidades persoais está destinada a favorecer o cambio na forma na que o individuo aborda os problemas de estrés (a forma en que percibe as situacións, a forma en que as afronta, as respostas emocionais que se orixinan no suxeito...)

O proceso que adoitan seguir estes programas é o seguinte:

1. Detección das necesidades de formación neste campo a partir da información obtida tras a identificación das causas e as consecuencias do estrés. Isto permitiranos centrar nos estresores específicos que están afectando aos traballadores desa empresa.

2. Definición dos obxectivos do programa. Os obxectivos é aconsellable que sexan operativos e avaliábeles.

3. Deseño do programa. Trataríase de determinar os contidos que se van a transmitir e o adestramento nas habilidades e técnicas máis idóneas para o control do estrés para eses traballadores.

4. O desenvolvemento do programa, consiste en levar a cabo a transmisión da información e o adestramento dos traballadores nas estratexias para o control do estrés.

5. Avaliación da eficacia de programa, segundo a adecuación dos resultados aos obxectivos perseguidos. A avaliación non se debe limitar a medidas de carácter individual pouco despois de finalizar o programa; sería conveniente realizar avaliacións posteriores de seguimento para valorar se os cambios observados ao finalizar o programa se manteñen. Deberíanse volver a avaliar os indicadores de estrés: ansiedade, depresión, queixas somáticas, absentismo, abandonos de empresa, etc.

Algunhas empresas contan cun servizo permanente de asistencia aos traballadores, desempeñado por profesionais da psicoloxía. As tarefas deste servizo consisten no tratamento de problemas de carácter persoal e o apoio psicolóxico aos traballadores, así como o desenvolvemento de accións preventivas para evitar a aparición de servizos son moi aconsellables para abordar o estrés na empresa, xa que polo seu carácter interno e permanente, permiten unha maior especificación da orixe das problemáticas, o seguimento das evolucións dos traballadores e a realización dunha intervención continuada e personalizada sobre os mesmos.

4. A INTERVENCIÓN SOBRE O ESTRÉS LABORAL

Para a prevención do estrés mediante unha intervención sobre o individuo é necesario coñecer en que “puntos” se pode orixinar a problemática e polo tanto sobre que aspectos temos que intervir. Basicamente, as dificultades pódense orixinar por algún ou por varios dos seguintes aspectos:

Por un procesamento cognitivo defectuoso

Unha situación pode ser percibida de forma diferente por distintos suxeitos. Así, unha mesma situación pode resultar para algún ameazante e para outros motivadora. Estas diferencias entre individuos danse porque ante unha mesma situación non todo o mundo recolle a mesma información xa que non todos fixamos a nosa atención ante as mesmas cousas: uns consideran importante unhas cousas que outros consideran irrelevantes. Tamén se percibe de forma distinta a relevancia que ten esa situación ou como me afecta a min ou ao meu futuro. Un individuo tamén pode ter dificultades polo feito de valorar inadecuadamente as súas capacidades de resposta. Esta diferenza de percepción orixinará en parte a elección dun ou outro tipo de respostas de afrontamento.

As estratexias para modificar esta situación busca:

- ♦ A adaptación do individuo con respecto a que ou canta información debe recoller e como recollela.
- ♦ A identificación rápida dos aspectos que poden ser relevantes e a concentración nestes aspectos.
- ♦ A focalización da atención do individuo na información útil para a resolución do problema e non centrar a súa atención no seu propio estado emocional.
- ♦ A modificación dos esquemas erróneos baixo os que percibe e baixo os que actúa (atención selectiva, atribucións xeneralizadoras, interpretación polarizada)
- ♦ A valoración adecuada das súas propias capacidades.

En definitiva, búscase que o individuo teña unha máis ampla perspectiva e saiba valorar na súa xusta medida as informacións obtidas.

Por unhas demandas do medio excesivas ou por unha carencia de afrontamento ou unha inadecuada utilización destas.

Nalgunhas situacións o que se nos demanda no noso traballo é excesivo. Desta maneira atopámonos con problemas de moi difícil manexo. Poderíase dicir que para combater estas situacións existe a recomendación xenérica de que as empresas deben axustar as demandas aos seus traballadores tendo en conta as súas capacidades, as súas necesidades e as súas expectativas. Non obstante, aínda que este é un problema “que ven de fóra” o individuo ten tamén unha certa marxe de manobra para modificar estas condicións. Nalgunhas ocasións o individuo non ten condutas para enfrontarse á situación. Isto pode ser por varias causas:

- ♦ O individuo percibe adecuadamente as demandas do medio e sabe cales son as condutas que tería que emitir, pero non dispón destas.
- ♦ O individuo non sabe seleccionar a resposta correcta de entre todas as condutas que podería levar a cabo.
- ♦ O individuo dispón de condutas adecuadas pero non é capaz de emitilas no momento preciso, ben por non saber discriminar en que momento as hai que realizar, ben porque determinadas situacións lle producen respostas emocionais (medo, ansiedade), de tal magnitude que lle impiden a emisión dunha resposta. Pode que exista algún tipo de obstáculo que imposibilite a execución desas condutas e que o individuo non poida superar.

Pola aparición dunhas respostas fisiolóxicas e emocionais inadecuadas.

Perante unha situación estresante o individuo desenvolve unha serie de reaccións fisiolóxicas e emocionais inadecuadas (tensión física e emocional, ansiedade, fatiga..) A presenza destas reaccións ademais de constituír os primeiros síntomas de estrés interfiren noutros ámbitos do individuo. Producen grandes distorsións a nivel cognitivo (a forma de percibir a situación) e comportamental (a emisión de respostas para controlar a situación) A intervención a este nivel está dirixida cara ao control desas respostas emocionais.

5.- TÉCNICAS PARA A PREVENCIÓN DO ESTRÉS

“ A tensión pode controlarse ben modificando directamente a activación fisiolóxica inicial e o seu mantemento, ou modificando os efectos que os pensamentos, situacións ou condutas...teñen sobre elas. No primeiro caso, porque se controla directamente a propia activación do organismo, no segundo, porque se reducen os axentes que instigan a súa aparición” (Labrador, 1992).

Moitas das técnicas das que a continuación se fala, foron deseñadas para o tratamento de diversos problemas de comportamento aínda que teñen utilidade a nivel preventivo de cara a fomentar a capacidade de adaptación do individuo.

As técnicas pódense clasificar en:

- ♦ **Cognitivas.** A súa finalidade sería cambiar a forma de ver a situación (a percepción, a interpretación e avaliación do problema e dos recursos propios)
- ♦ **Fisiolóxicas.** Están encamiñadas a reducir a activación fisiolóxica e o malestar emocional e físico conseguinte.
- ♦ **Condutuais.** Teñen como fin promover condutas adaptativas: dotar ao individuo dunha serie de estratexias de comportamento que lles axude a afrontar un problema.

A aplicación da maioría das técnicas que se describirán a continuación require dun profesional da psicoloxía que determine cales son as máis axeitadas para cada situación ou caso concreto, así como para asegurarse da súa correcta administración e execución.

Técnicas Xerais

Desenvolvemento dun bo estado físico.

O desenvolvemento dun bo estado físico ten bos efectos na prevención do estrés; para isto, é aconsellable a realización de exercicio que aumenta a resistencia física do individuo aos efectos do estrés pero ademais aumenta tamén a resistencia psicolóxica: a realización do exercicio obriganos a desplazar a atención dos problemas psicolóxicos e permítenos o descanso e a recuperación da actividade mental desenvolvida anteriormente.

O exercicio físico permite mobilizar o organismo mellorando o seu funcionamento e a súa capacidade física de cara a que estea en mellores condicións para facer fronte ao estrés, aumentando a capacidade para o traballo físico e mellorando as funcións cardiovascular, respiratorio e metabólica.

En termos xerais, pódese dicir que o traballo na actualidade require cada vez menos respostas de tipo físico e máis respostas de tipo intelectual. Co exercicio podemos empregar e consumir certos recursos orgánicos que rara vez podemos empregar no desenvolvemento do noso traballo e que de non ser “queimadas” pódense depositar no sistema vascular orixinando problemas como un aumento no nivel de presión arterial.

Dieta adecuada

O desenvolvemento de bos hábitos alimentarios que condicionen o estado nutricional do individuo constitúen unha medida aconsellable para a prevención do estrés. As demandas enerxéticas que actualmente recibimos do noso contorno determina a necesidade de ter un equilibrio enerxético axeitado para responder a esas demandas e para non desenvolver problemas carenciais.

Apoio social

Establecemento e desenvolvemento de redes sociais, que poidan facilitar apoio social ao individuo. As relacións sociais con outros individuos poden resultar unha fonte de axuda psicolóxica ou instrumental. Un grupo social pode constituírse en referencia que facilite ao individuo unha mellor adaptación e integración na realidade.

A distracción e o bo humor

Fomentar a distracción e o bo humor constitúe unha medida para previr situacións de ansiedade ou para alivalas, pois ademais de facilitar o desprazamento da atención dos problemas, contribúe a relativizar a importancia deses problemas.

Técnicas cognitivas

Utilizadas para cambiar o pensamento, modificar as avaliacións erróneas ou negativas respecto das demandas ou dos propios recursos do individuo para afrontalas e facilitar unha reestruturación dos esquemas cognitivos.

Reorganización cognitiva

Intenta ofrecer vías e procedementos para que unha persoa poida reorganizar a forma en que percibe e aprecia unha situación. Se a forma de comportarnos e a forma en que sentimos depende da forma en que percibimos unha situación, resulta importante dispoñer de estratexias de redefinición de situacións cando a definición que adoptamos non contribúe a unha adaptación adecuada. É dicir, esta técnica está dirixida a substituír as interpretacións inadecuadas dunha situación, por outras interpretacións que producen respostas emocionais positivas e condutas máis axeitadas.

Modificación de pensamentos automáticos e de pensamentos deformados

Ante unha situación, todo o mundo desenvolve unha serie de pensamentos para interpretar esa situación. Estes pensamentos poden ser tanto racionais como irracionais. Mediante estas técnicas inténtase a identificación e o cambio dos pensamentos irracionais.

Os pensamentos automáticos son espontáneos e propios de cada individuo. Son elaborados sen reflexión ou razoamento previo aínda que son crídos como racionais. Tenden a ser dramáticos e absolutos e son moi difíciles de desviar. Levan a interpretacións negativas e a emocións desagradables.

O modo de intervención para a modificación destes pensamentos é indicar ao suxeito que leve un autorregistro dos pensamentos que lle xurden nas situacións da súa vida normal, e que intente avaliar en que medida considera que reflexan a situación que viviu. O individuo irase decatando progresivamente dos seus pensamentos automáticos e desestimando a súa importancia.

Os pensamentos deformados son outro tipo de pensamento que orixinan estrés. Este tipo de pensamentos manifestan unha tendencia a relacionar todos os obxectos e situacións cun mesmo, a empregar esquemas de xeneralización, de magnificación, de polarización na interpretación da realidade, etc.

A intervención sobre este tipo de pensamentos consiste en acadar unha descrición obxectiva da situación, identificar as distorsións modificándoas mediante razoamentos lóxicos.

Desensibilización sistemática

Desenvolvida por Wolpe (1958). Con esta técnica inténtase controlar as reaccións de ansiedade ou medo ante situacións que resultan ameazadoras a un individuo. Esta técnica fundaméntase na relaxación progresiva de Jacobson. O individuo nun estado de relaxación, vaise enfrontando progresivamente con situacións (reais ou imaxinarias) dispostas en orde crecente de dificultade ou de ameaza ante as que o suxeito desenvolve ansiedade, ata que o individuo se acostuma a estar relaxado e a non desenvolver respostas emocionais negativas nestas situacións.

Inoculación do estrés

Creada por Miedanbaum e Cameron (1974). Esta é unha técnica de carácter cognitivo e comportamental. A metodoloxía é semellante á da desensibilización sistemática. A partir da aprendizaxe de técnicas de respiración e relaxación para poder relaxar a tensión en situación de estrés, créase polo suxeito unha lista na que aparecen ordenar as situacións máis interesantes, comezando polas menos estresantes o individuo irá imaxinando esas situacións e relaxándose. Despois o individuo terá que desenvolver unha serie de pensamentos para afrontar o estrés e substituílos por anteriores pensamentos estresantes; por último, o individuo empregará en vivo estes pensamentos de afrontamento e esas técnicas de relaxación en situacións reais para abordar situacións estresantes.

Detención do pensamento

A acción desta técnica está dirixida á modificación de pensamentos negativos reiterativos que levan a sufrir alteracións emocionais (ansiedade) é dicir que non contribúen a buscar solucións eficaces do problema senón a dificultalo. Consiste no seguinte cando aparece unha cadea de pensamentos repetitivos negativos intentar evitalos mediante a súa interrupción (petando na mesa, ou vocalizando a expresión “basta”, por exemplo), e substituír eses pensamentos por outros máis positivos e dirixidos ao control da situación. “A lóxica desta técnica baséase no feito de que un estímulo suficientemente potente atraerá a atención sobre el facendo que se deixe de prestar atención aos pensamentos que se están desenvolvendo” (Peiró e Salvador, 1993)

Técnicas Fisiolóxicas

É característico das situacións estresantes a emisión de intensas respostas fisiolóxicas que, ademais de producir un gran malestar no individuo, alteran a avaliación cognitiva da situación e a emisión de respostas para controlar a situación.

As técnicas fisiolóxicas que veñen a continuación buscan a modificación destas respostas fisiolóxicas e/ou a diminución dos niveis de activación producidos polo estrés centrándose directamente nos compoñentes somáticos implicados no estrés.

Técnicas de relaxación física

As máis empregadas son a relaxación progresiva de Jacobson e o adestramento autógeno de Shultz. Estas técnicas intentan aproveitar a conexión directa entre o corpo e a mente, da existencia dunha interdependencia entre a tensión psicolóxica e a tensión física ou dito doutro xeito, que non é posible estar relaxado fisicamente e tenso emocionalmente. Así, segundo as teorías que inspiran estas técnicas, as persoas poden aprender a reducir os seus niveis de tensión psicolóxica (emocional) a través da relaxación física aínda cando persista a situación que orixina a tensión (de orixe) emocional, a mente relaxarase tamén gracias á redución da actividade do sistema nervioso autónomo” (Peiró e Salvador, 1993)

A relaxación é un estado do organismo de ausencia de tensión ou activación con efectos beneficiosos para a saúde a nivel fisiolóxico, condutual e subxectivo. A técnica de relaxación de Jacobson consiste en adestrar ao individuo na realización de exercicios físicos de contracción-relaxación que lle permitan ter coñecemento do estado de tensión de cada parte do seu corpo e ter recursos para relaxar esas zonas cando estean en tensión.

Técnicas de control de respiración

“As situacións de estrés provocan habitualmente unha respiración rápida e superficial, o que implica un uso reducido da capacidade funcional dos pulmóns, unha peor osixenación, un maior gasto e un aumento da tensión xeral do organismo” (Labrador, 1992)

Estas técnicas consisten en facilitarlle ao individuo a aprendizaxe dunha forma axeitada de respirar para que nunha situación de estrés poida controlar a respiración de forma automática e lle permita unha adecuada osixenación do organismo que redunda nun mellor funcionamento dos órganos corporais e un menor gasto enerxético (efectos beneficiosos sobre irritabilidade, fatiga, ansiedade, control da activación emocional, redución da tensión muscular, etc.)

“Existen diversas técnicas de adestramento da respiración abdominal que pretenden que esta substitúa á torácica practicada en situacións de tensión e estrés, sen embargo, menos adecuada para unha eficaz osixenación dos tecidos” (Peiró e Salvador. 1993) A aprendizaxe e posterior utilización destas técnicas resulta bastante doada e os seus efectos beneficiosos son apreciábeis inmediatamente.

Técnicas de relaxación mental (meditación)

A práctica de meditación estimula cambios fisiolóxicos de gran valor para o organismo. Pretende que a persoa sexa capaz de desenvolver sistematicamente unha serie de actividades (perceptivas e/ou condutuais) que lle permitan concentrar a súa atención nesas actividades e desconectar da actividade mental cotiá do individuo aquilo que lle pode resultar unha fonte de estrés.

Biofeedback

Esta é unha técnica de intervención cognitiva para o control do estrés pero busca efectos a nivel fisiolóxico. O seu obxectivo é dotar ao individuo de capacidade de control voluntario sobre certas actividades e procesos de tipo biolóxico. A partir da medición dalgúns procesos biolóxicos do individuo, trataríase de proporcionar ao propio individuo unha información continua deses parámetros, de modo que esta información poida ser interpretada e utilizada para adquirir control sobre aqueles procesos para posteriormente adestrar ao individuo no control voluntario dos citados procesos en situacións normais.

Técnicas condutuais

Adestramento asertivo

Mediante esta técnica desenvólvese a autoestima e evítase a reacción do estrés. Trátase de adestrar ao individuo para que consiga conducirse dunha forma asertiva, que consiste en conseguir unha maior capacidade para expresar os sentimentos, desexos e necesidades de maneira libre, clara e inequívoca ante os demais, e que estea dirixida ao logro dos obxectivos do individuo, respetando os puntos de vista do outro. A execución desta técnica lévase a cabo a través de prácticas de Role Playing.

Adestramento en actividades sociais.

Consiste no ensino de condutas que teñen máis probabilidade de acadar éxito á hora de conseguir unha meta persoal e a conducirse con seguridade en situacións sociais. Este adestramento o mesmo có anterior, realízase a través de prácticas de Role Playing. Estas técnicas constitúen unha boa maneira de instaurar habilidades sociais mediante a observación de situacións reais, a escenificación e dramatización de situacións reais, e por último, a súa execución habitual na realidade.

Técnica de solución de problemas

Unha situación constitúese nun problema cando non podemos dar unha solución efectiva a esa situación. O fracaso repetido na solución dun problema provoca un malestar crónico, unha ansiedade, unha sensación de impotencia..., que dificulta a busca de novas solucións. Mediante estas técnicas inténtase axudar á persoa a decidir cales son as solucións máis axeitadas a un problema. Esta técnica desenvolvida por D’Zurilla e Goldfried (1971) consta de varios pasos:

- ◆ Identificación e descrición do problema de maneira clara, rápida e precisa. Esta descrición ten que realizarse nuns termos que impliquen condutas propias para resolver este problema.
- ◆ Buscar varias posibles solucións ou respostas que pode ter o problema considerándoo dende distintos puntos de vista, hai que evitar responder impulsivamente ao problema.
- ◆ Levar a cabo un procedemento de análise e ponderación das distintas alternativas de resposta para decidir a solución máis idónea a ese problema e que imos realizar.
- ◆ Elixir os pasos que se han de dar para a súa posta en práctica e levalos a cabo.
- ◆ Avaliar os resultados obtidos ao levar a cabo a solución elixida. Se non son positivos, é necesario volver a anteriores pasos.

Modelamento encuberto

É unha técnica creada por Cautela (1971). Está destinada a cambiar secuencias de condutas que son negativas para a persoa e aprender condutas satisfactorias. Consiste en que o suxeito practique na imaxinación as secuencias da conduta desexada de forma que cando adquira certa seguridade realizando imaxinariamente esa conduta consiga levala a cabo na vida real dunha forma eficaz.

Técnicas de autocontrol.

O obxectivo destas técnicas é buscar que o individuo teña control sobre a propia conduta a través do adestramento da súa capacidade para regular as circunstancias que acompañan a súa conduta (circunstancias que anteceden á súa conduta e circunstancias consecuentes á súa conduta). “Estes procedementos son moi útiles no manexo e control das condutas implicadas en situacións de estrés e son útiles non só para mellorar condutas que xa causaron problemas, senón tamén para previr a posible aparición de condutas problemáticas” (Labrador, 1992)

No ámbito laboral, pode resultar especialmente útil fomentar a aprendizaxe e a concienciación dos individuos de estratexias de carácter organizativo tendentes a facilitar á persoa recursos para o ordenamento do seu tempo en relación ás tarefas que ha de desempeñar ou para reducir as demandas de traballo exteriores. Dous exemplos disto último poden ser a delegación (que permita a distribución das responsabilidades e os cometidos dunha tarefa entre varios suxeitos e evite que sexa unha mesma persoa ou unhas poucas as que “levan” o peor do traballo) e a negociación (que facilite á persoa a flexibilidade e a comprensión necesarias para atender outros puntos de vista, para incluír outras variables na súa análise da realidade, para adaptarse ás posibilidades reais, para facilitar o intercambio e o diálogo, para buscar a colaboración e non a oposición, para buscar solucións negociadas,...)