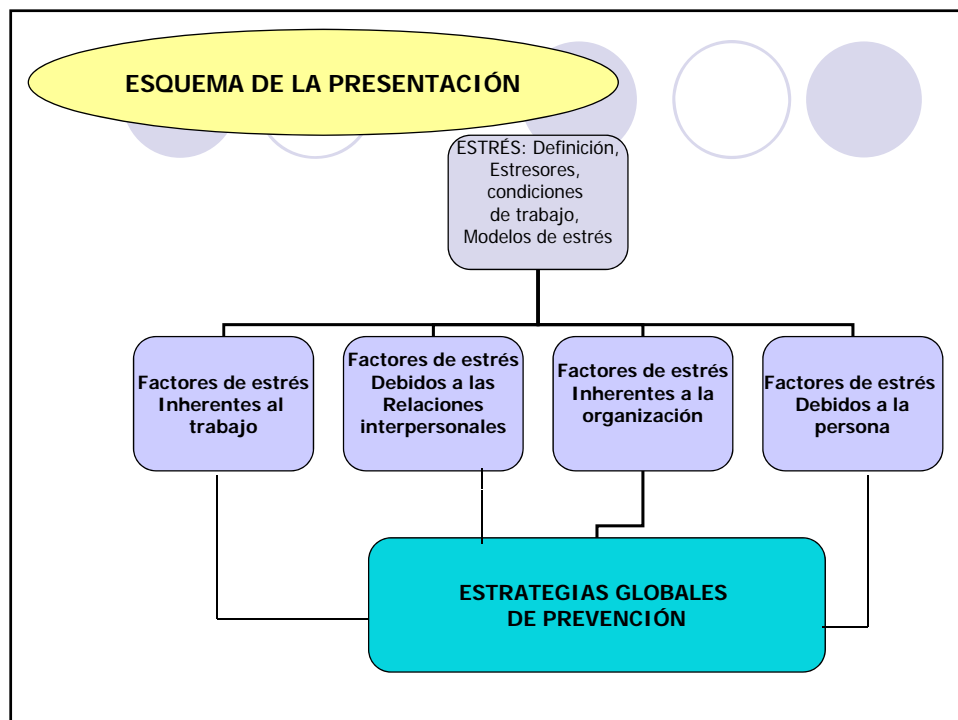


EL ESTRÉS. SU RELACIÓN CON FACTORES PSICOSOCIALES

Francisco Román Rojas
Valencia, 14 de abril de 2010



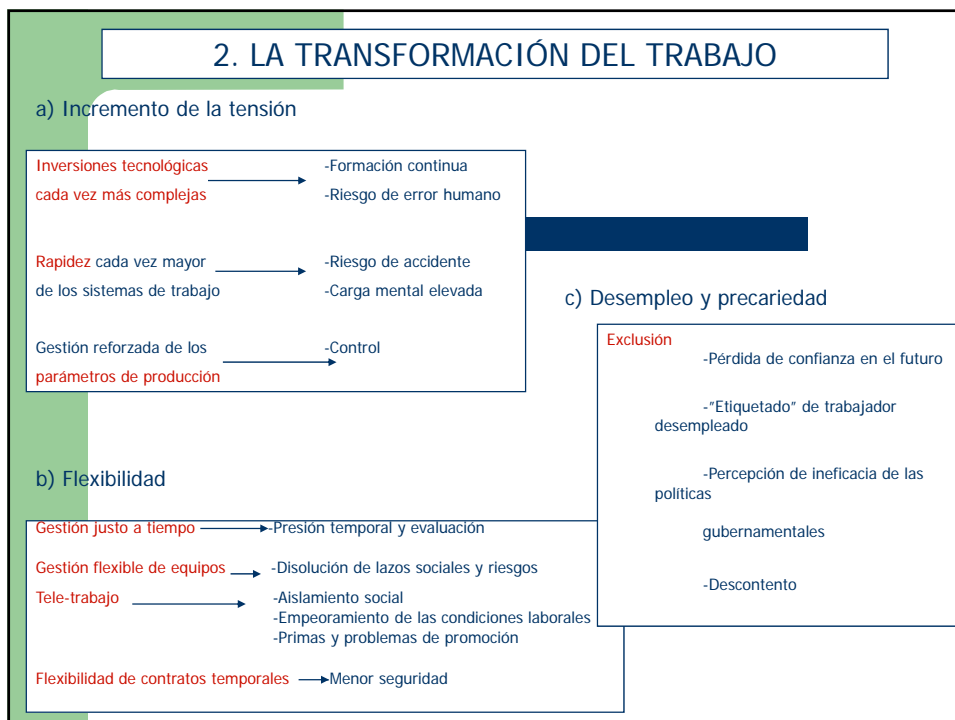
1. CONCEPTOS BÁSICOS

¿Qué es la SALUD?

- No es sólo "no estar mal", sino también "estar bien"
- Bienestar del individuo = niveles biológico + psicológico + social
- Modelo de salud pública: Salud en sentido absoluto
- Modelo de salud en función de ajuste = salud en sentido relativo

DEFINICIONES

- Definición biológica: Proceso de adaptación corporal para adaptarse a las influencias, cambios, exigencias y tensiones a las que está expuesto.
- Definición psicológica: Proceso adaptativo que la persona experimenta para adecuarse a estímulos psicofísicos externos, demandas o cambios, tanto internos como externos



ESTRESORES

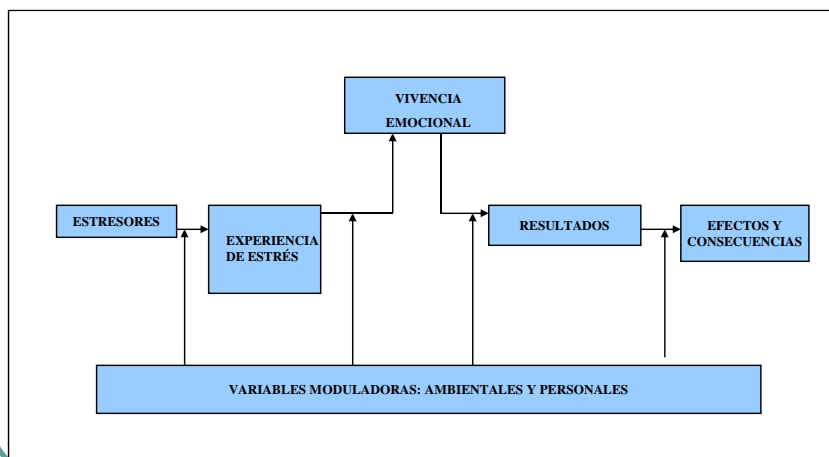
- **LOS ESTRESORES SON LOS FACTORES O CONDICIONES QUE PUEDEN DESENCADENAR EL ESTRÉS – SI FALLA EL AJUSTE DEL INDIVIDUO**

-EJEMPLOS:

- A) **ESTRESORES DEL AMBIENTE FÍSICO**
- B) **DEMANDAS DEL PROPIO TRABAJO**
- C) **CONTENIDOS DEL TRABAJO O CARACTERÍSTICAS DE LAS TAREAS**
- D) **DESEMPEÑO DE ROLES**
- E) **RELACIONES INTERPERSONALES Y/O GRUPALES**
- F) **DESARROLLO DE LA CARRERA**
- G) **ELEMENTOS RELACIONADOS CON LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS**
- H) **COMPONENTES DE LA ESTRUCTURA O CLIMA ORGANIZACIONAL**
- I) **FACTORES FAMILIARES, SOCIALES Y PERSONALES, CON INFLUENCIA O RELACION CON EL TRABAJO**

3.MODELOS EXPLICATIVOS DEL ESTRÉS LABORAL

MODELO CLÁSICO O DE AJUSTE DEL ESTRÉS



MODELO DE DEMANDAS-CONTROL ESQUEMA DEL MODELO

	EXIGENCIA PSICOLÓGICA BAJA	EXIGENCIA PSICOLÓGICA ALTA	
CONTROL ALTO	POCA TENSIÓN 3	ACTIVO 2	MOTIVACIÓN DE APRENDER NUEVAS PAUTAS DE CONDUCTA
CONTROL BAJO	PASIVO 4	MUCHA TENSIÓN 1	

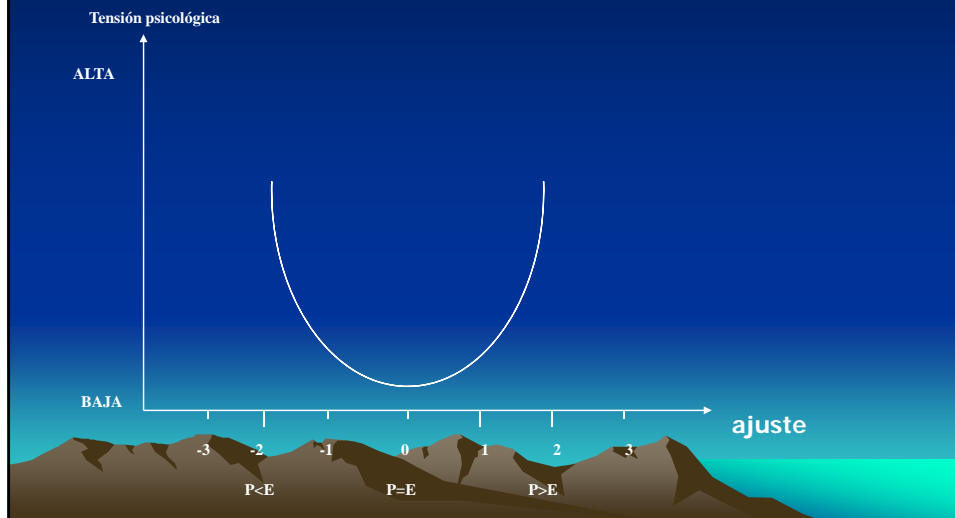
4.FACTORES EXPLICATIVOS DEL ESTRÉS LABORAL

4.1.FACTORES DE RIESGO INHERENTES AL PROPIO TRABAJO

- 1. El ajuste persona-entorno**
- 2. La carga de trabajo**
- 3. La jornada de trabajo**
- 4. Diseño del entorno
y factores ergonómicos**
- 5. Autonomía y control**
- 6. El ritmo de trabajo**
- 7. La supervisión electrónica del trabajo**



1. RELACIÓN ENTRE EL AJUSTE PERSONA-ENTORNO Y LA TENSION PSICOLÓGICA



2. LA CARGA DE TRABAJO

- Sobrecarga cuantitativa: demasiado trabajo en un tiempo determinado
- Subcarga cualitativa: tareas demasiado repetitivas, y que carecen de variedad y/o dificultad.

3. LA JORNADA DE TRABAJO

El tiempo de trabajo, es una de las variables más importantes para el trabajador. El tiempo se percibe como de un valor importantísimo, pues suele ser el elemento de transacción laboral principal (me pagan por dedicar mi tiempo, tanto o más que mi dedicación o esfuerzo).

También es una variable fundamental de flexibilización del trabajo, por ejemplo, procurando jornada flexible, con horario intensivo, etc... Aunque igualmente es un elemento de presión (jornada por turnos de trabajo)



4. EL DISEÑO DEL ENTORNO

Las relaciones entre el diseño del centro de trabajo y la salud laboral tienen diversos niveles de análisis:

- a) La disposición física de la zona de trabajo adyacente.
- b) Las características ambientales de la zona de trabajo.
- c) La organización física de los edificios que albergan un lugar de trabajo dado.
- d) Las características urbanísticas de las instalaciones.



5. AUTONOMÍA Y CONTROL

La autonomía es el margen de discrecionalidad que los trabajadores tienen en cuanto a la forma de realizar su labor.

El control es la capacidad de los trabajadores de influir realmente en lo que sucede en su contexto laboral. Se trata de la capacidad para influir en los aspectos que son de interés para los objetivos personales del trabajador. Se trata de un concepto más amplio y general que el de autonomía.



6.EL RITMO DEL TRABAJO

Llamamos ritmo del trabajo a la cadencia o repetición de eventos que componen la realidad laboral de un trabajador

7.SUPERVISIÓN ELECTRÓNICA DEL TRABAJO

La supervisión electrónica del rendimiento (SER) es la recopilación, almacenamiento, análisis y notificación, por medios informáticos y de manera continua, de información sobre las actividades de los trabajadores.

4.2.FACTORES DE RIESGO INHERENTES A LAS RELACIONES INTERPERSONALES EN EL LUGAR DE TRABAJO

- 1. Factores de rol**
- 2. Mobbing**



1. CLARIDAD Y SOBRECARGA DE ROLES

Una definición usual y sencilla de rol es: “el conjunto de comportamientos que se espera de un trabajador”.

✦ **ambigüedad de rol** (los trabajadores no tienen claro como realizar sus tareas, cuando realizarlas y los criterios por los que se les va a juzgar).

✦ **sobrecarga de roles** se da cuando implica demasiadas obligaciones para que un trabajador pueda realizarlas en un tiempo razonable.



2. MOBBING

Situación en la que una persona o grupo ejerce una violencia psicológica extrema, de forma sistemática, durante un tiempo prolongado, sobre otra persona en el lugar de trabajo

Por ejemplo:

- a) *Acciones contra la reputación o la dignidad personal.*
- b) *Acciones contra el ejercicio de su trabajo.*
- c) *Manipulación de la comunicación o información.*
- d) *Creación de situaciones de inequidad.*

4.3. FACTORES DE RIESGO RELACIONADOS CON LA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1. Estilos de dirección
2. Estructura organizativa
3. Clima organizacional
4. Socialización
5. Ambigüedad sobre el futuro del empleo



1. ESTILOS DE DIRECCIÓN

El estilo de dirección es el conjunto de conductas, creencias y actitudes que caracterizan el liderazgo de una organización. Muchos estudios demuestran que el estilo de dirección está directamente relacionado con el estrés laboral.

2. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Es la distribución formal de roles y funciones dentro de una organización con el fin de obtener más eficazmente los objetivos propuestos. La estructura determina:

- la división del trabajo
- La jerarquía
- La comunicación formal
- Los roles de cada subsistema organizativo
- Las relaciones entre cada subsistema

3. CLIMA ORGANIZACIONAL

Asociamos clima a la percepción de la práctica organizativa por parte de las personas que trabajan en un lugar.

Ejemplos: clima: La comunicación, el conflicto, el liderazgo, las recompensas

Las culturas relacionadas con trabajo en equipo provocan mayor satisfacción laboral y menor tensión, de la misma manera que las culturas más burocráticas o técnicas se relacionan con estrés laboral.

4. SOCIALIZACIÓN

Es el proceso por el cual una persona ajena a una organización se integra en la misma. Se trata de una experiencia estresora, pues el recién llegado debe afrontar el conflicto y la ambigüedad de roles, las nuevas obligaciones laborales, nuevas relaciones sociales

5. LA AMBIGÜEDAD SOBRE EL FUTURO DEL EMPLEO

Una de las principales consecuencias que ha traído el paradigma “moderno” de la empresa es la inseguridad laboral. El trabajo “de por vida” ha dado paso a muchos cambios de puesto e incluso de profesión a lo largo de la vida.

la inseguridad laboral como “la percepción por parte del trabajador de su impotencia para mantener la continuidad en una situación de trabajo amenazada”

4.4.FACTORES DE RIESGO DEBIDOS A LA PERSONA

1. Patrones de comportamiento A y B
2. Autoestima
3. Apoyo social



1.PATRONES DE COMPORTAMIENTO A Y B

El patrón de comportamiento tipo A está constituido por conductas observables o formas de vida en general caracterizados por un nivel alto de hostilidad, competitividad, prisa, impaciencia, desasosiego, agresividad en las acciones y el lenguaje, y gran tensión muscular.

El patrón de comportamiento tipo B son personas más relajadas, cooperadoras, uniformes en su ritmo de actividad y en apariencia, más satisfechas con la vida y las personas.

2. AUTOESTIMA

Podemos definir autoestima como “el carácter favorable de la autoevaluación de las características individuales”. Está comprobada la función amortiguadora de la autoestima entre los estresores laborales y los síntomas de estrés.

3.APOYO SOCIAL

El concepto “apoyo social”, está en relación con que las personas son más resistentes al estrés en la medida que están en compañía de “semejantes significativos.”.



5. ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN

5.1 EN RELACIÓN CON LOS FACTORES INHERENTES AL TRABAJO.

dar la opción al trabajador de:

- a) ~~Influir en su trabajo y controlarlo~~
- b) Comprender su contribución en un contexto amplio
- c) Sentir pertenencia en su lugar de trabajo
- d) Desarrollar sus capacidades y aptitudes mediante el aprendizaje continuo.
- e) asumir un papel activo y participativo en el trabajo.

Además:

- Selección y formación del trabajador
- Selección del horario de trabajo más adecuado
- Mejora del entorno de trabajo
- personalizar el puesto de trabajo
- Adaptar y "ergonomizar" el entorno de trabajo
- Fomentar que los trabajadores se impliquen, participen e intervengan en el diseño de los puestos de trabajo
- Fomentar la autonomía del trabajador

5.2 EN RELACIÓN CON LOS FACTORES INTERPERSONALES.

-Atacar los déficits de comunicación en la empresa.

-Adecuada definición de tareas.

-Buena distribución de responsabilidades.

-Fomentar que los trabajadores sean realistas, en cuanto a lo que pueden asumir

Sería deseable que las empresas tuvieran en mente que los conflictos son normales y no excepcionales en la organización, para abordarlos de manera más eficaz. Desde un aspecto más operativo, no por utópico deja de ser recomendable la existencia de algún experto en Psicología para el tratamiento de estas problemáticas

5.3 EN RELACIÓN CON LOS FACTORES ORGANIZATIVOS.

- **“Achatamiento” del organigrama de la organización, para aumentar la flexibilidad en el trabajo y en la toma de decisiones.**
- **Adopción de una estructura matricial, con equipos flexibles centrados en las tareas.**
- **ayudar a la adquisición de información, por parte del candidato, durante el proceso de socialización.**
- **Apoyar al candidato por parte de los supervisores, durante dicho proceso.**
- **Fomentar la participación en la toma de decisiones, el estilo de dirección democrático.**

**MUCHAS GRACIAS POR
LA ATENCIÓN**

HA SIDO UN PLACER
ESTAR HOY AQUÍ CON
VOSOTROS

