

R. Carles Hernández¹
A. Gómez-Conesa¹
E. Abril Belchí^{1,2}

Estrés de índole laboral *Occupational stress*

¹Departamento de Fisioterapia.
Universidad de Murcia.
²Servicio Murciano de Salud.

Correspondencia:
Ricardo Carles Hernández
Departamento de Fisioterapia
Facultad de Medicina
(Odontología y Fisioterapia)
Universidad de Murcia
30100 Espinardo. Murcia
E-mail: rmcaries@um.es

Fecha de recepción: 30/1/06
Aceptado para su publicación: 6/3/06

RESUMEN

Los factores ocupacionales estresantes conducen al trabajador a actitudes y conductas negativas que le producen insatisfacción laboral, tensión, propensión al abandono, o un desempeño bajo en la actividad laboral. Por el contrario, la satisfacción laboral consiste en el ajuste entre lo que el individuo espera de su trabajo, y lo que consigue de éste. En este artículo se lleva a cabo una revisión teórica sobre el estrés ocupacional, y se describen aspectos relacionados con el mismo, como organización, ritmos, horarios y carga de trabajo, y fatiga laboral. Así mismo, se abordan síndromes específicos de estrés en el trabajo, como el síndrome de agotamiento psíquico o de quemado, y el síndrome de hostigamiento psicológico. También se revisan los factores psicosociales y su relación con el trabajo, así como los aspectos de la personalidad del trabajador implicados en el estrés. Finalmente, se destaca la importancia del apoyo social para el control del estrés.

PALABRAS CLAVE

Apoyo social; Estrés laboral; Personalidad; Trabajo.

ABSTRACT

The occupational stress factors make the worker adopt negative attitudes and behaviours which leads to work dissatisfaction, it makes them tense and more likely to leave their job with low job performance. Alternatively the work satisfaction consists of adapting the job to the expectations of the individual and the steps he takes to make them happen. A theoretical revision takes part in this article and the different aspects concerning this subject are described, like organisation, lifestyle, schedules, job quantity and job tiredness. Likewise, specific stress syndromes concern with the job, like burnout syndrome and mobbing. Psychosocial factors and their relation ship with their job are also looked at, as the worker personality aspects concerning stress. Finally, the importance of the social support to control stress is highlighted.

KEY WORDS

Social support; Occupational stress; Personality; Work.

88 INTRODUCCIÓN

El estudio de los factores de estrés en el ámbito laboral y relativos a las diferentes profesiones, suele realizarse atendiendo a los factores organizacionales y laborales¹. En el ámbito organizacional, según Bravo et al² las fuentes de estrés comúnmente citadas por los estudiosos del tema han sido el conflicto, la ambigüedad del rol, la sobrecarga, la infrautilización de las habilidades, los recursos inadecuados, la escasa participación, y el clima laboral. Estos factores estresantes predicen una serie de efectos actitudinales y conductuales negativos, como por ejemplo; la insatisfacción laboral, la tensión, la propensión al abandono, o un desempeño bajo. También hay estudios epidemiológicos que consideran el paro laboral prolongado como un estresor crónico, que afecta no solo el ámbito psicológico, sino que, por ejemplo, ante la pérdida de los salarios, también repercute en dietas alimenticias inadecuadas y déficit inmunológico³.

Por el contrario, la satisfacción laboral, definida como un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto, considera la satisfacción de las necesidades como un aspecto primordial, y que lleva a conceptualizar la satisfacción laboral como el resultado del ajuste entre lo que el individuo espera de su trabajo, y lo que consigue de éste⁴.

Los estudios sobre estrés organizacional analizan el estrés de rol distinguiendo tres modalidades fundamentales: conflicto, ambigüedad y sobrecarga del rol. Por conflicto de rol se entiende, de manera general, la coexistencia de exigencias opuestas y difíciles de conciliar, que se pueden solicitar a la realización de un trabajo o tarea. Respecto a la ambigüedad del rol, se refiere tanto a la incertidumbre de las exigencias de la propia tarea y de los métodos o formas con las que debe ser ejecutada, como a la ambigüedad sobre los propios resultados conseguidos, de manera que se desconoce si el trabajo se efectúa conforme a las exigencias requeridas y a las expectativas puestas en la persona. Esta ambigüedad, suele aparecer mayormente en profesionales jóvenes, y que por su inexperiencia desconocen la conducta más adecuada a seguir en determinados momentos, especialmente con mayor demanda. Como sobrecarga de rol,

se entiende el exceso de trabajo, o la lucha contra los plazos establecidos en el mismo. La falta de tiempo personal, y que impide llevar a cabo las tareas que deben ser acometidas, suele ser considerado como un factor causante de insatisfacción en la actividad profesional¹.

Por otro lado, características como la competitividad, preocupación por los rendimientos, la urgencia del tiempo, la hostilidad, y el estar alerta, son variables que cada día están más presentes en determinados ámbitos profesionales, como sanitarios y docentes, y puestos laborales, como directivos o ejecutivos⁵.

Respecto a las consecuencias del estrés, éste produce sobre el trabajador modificaciones psicofísicas que alteran sus propiedades vitales y modifican sus comportamientos. Cuando estas alteraciones cambian o impiden la relación del trabajador con su entorno, la organización también se verá afectada al producirse una disminución del rendimiento laboral debido al absentismo por enfermedad.

En la tabla 1 se mencionan algunas de las alteraciones fisiológicas producidas por el estrés.

También existen procesos bioquímicos que generan estos síntomas y alteraciones. En cualquier caso, de la gran cantidad de síntomas y alteraciones individuales, se desprenden: la elevada probabilidad de absentismo laboral (que puede repercutir en la organización cuando afecta a personas insustituibles), la disminución del rendimiento, las actuaciones erróneas, etc.

Así mismo, y puesto que algunas situaciones de estrés crónico son difíciles de detectar, resulta conveniente realizar un análisis de estrés para evitar consecuencias desastrosas para la organización.

CARGA DE TRABAJO

En el ámbito laboral, el término carga de trabajo se remite a dos concepciones. Por un lado, la carga externa (relativa al puesto de trabajo propiamente dicho), y por otro lado la carga interna (relativa al requerimiento que el trabajo impone al sujeto que realiza la tarea), de manera que ante un mismo puesto de trabajo, cada individuo puede responder de forma diferente, según su propia capacidad de respuesta. Por lo tanto, la carga resultante siempre opera en términos relativos dependien-

Download English Version:

<https://daneshyari.com/en/article/2617908>

Download Persian Version:

<https://daneshyari.com/article/2617908>

[Daneshyari.com](https://daneshyari.com)