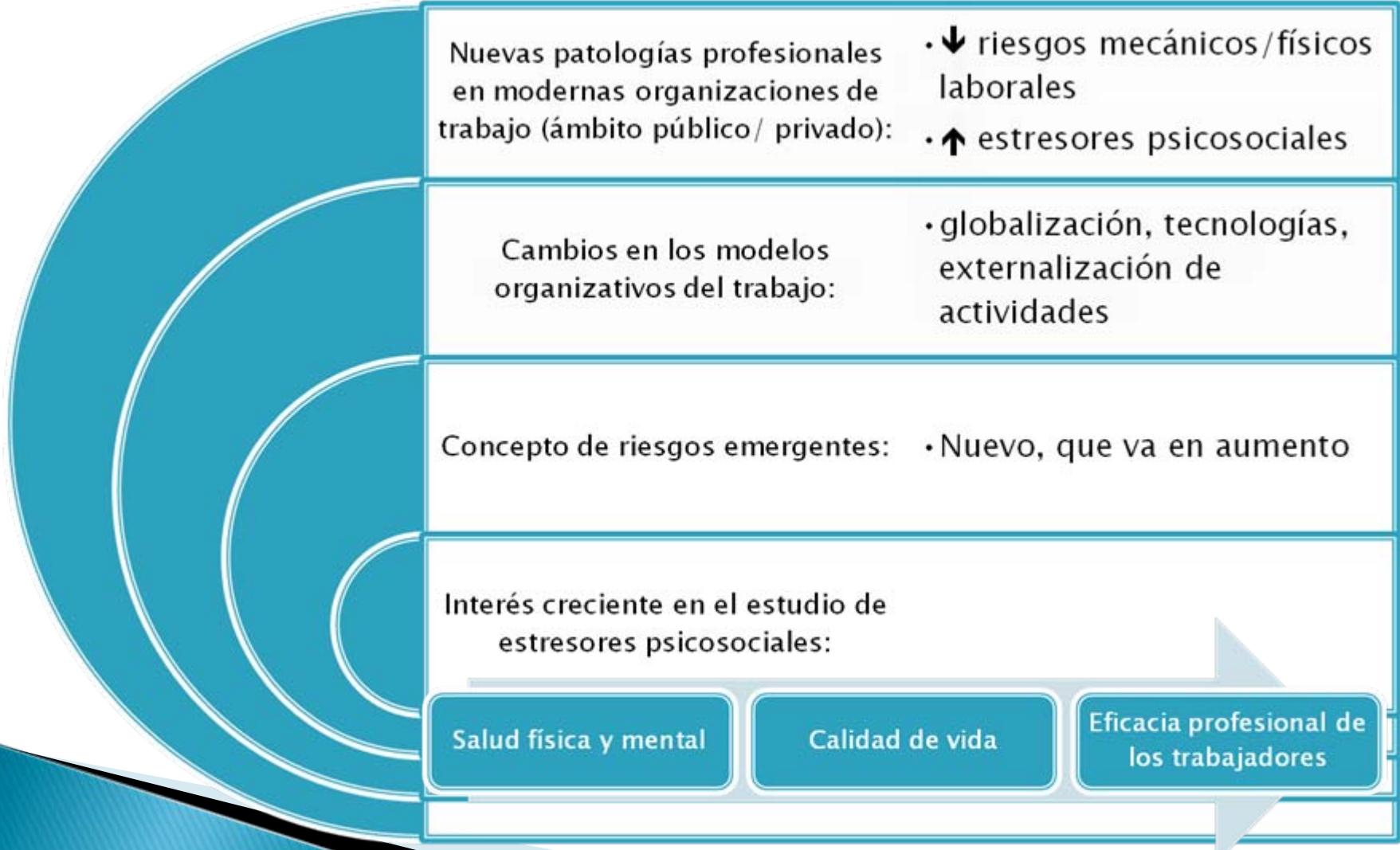


# RIESGOS PSICOSOCIALES



**E. Almenta Hdez**  
Escuela de Medicina del Trabajo UCM

# RIESGOS PSICOSOCIALES



# RIESGOS PSICOSOCIALES

Término psicosocial:  
interacción entre el  
individuo y entorno  
social

## A nivel laboral:

- interacción entre el trabajador
- la organización de la empresa
- su entorno social: relación con todas las personas del ámbito de trabajo (incluidos clientes, usuarios y otras, cuya actividad o presencia en el lugar de trabajo no sea legítima)

# RIESGOS PSICOSOCIALES

e

Comité mixto OIT/OMS (1984):

- *«aquellos factores presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo»*

e

Cox y Griffiths (2009):

- *«aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico»*

e

Concepto revisado: interacción entre trabajo y persona

# RIESGOS PSICOSOCIALES



Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA):

*«Aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social, que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores»*

# RIESGOS PSICOSOCIALES

## Comité Mixto de la OIT\*/OMS:

\*Organización Internacional del Trabajo/ Organización Mundial de la Salud

*«Aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo»*

# RIESGOS PSICOSOCIALES

Según LPRL\* (art. 4 y 15. 1 d) y g):

\*Ley de Prevención de Riesgos Laborales

- *Cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador (art. 15. 1 d), bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro «factor ambiental» del trabajo (art. 15. 1 g)*

# RIESGOS PSICOSOCIALES

## Diferencias con riesgos tradicionales:

- No se pueden hacer listas exhaustivas
  - no hay un catálogo cerrado y excluyente
- Multicausalidad
  - abierta a los avances científicos y progreso social
- Dificultad en su identificación:
  - importancia de los **factores individuales** (percepciones y experiencias del trabajador)

### La complejidad radica:

- diversidad de factores objetivos que potencialmente pueden desencadenar una situación
- incidencia de factores subjetivos (de personalidad)

# RIESGOS PSICOSOCIALES

Diferenciar entre:

- Factor de riesgo psicosocial:
  - causa generadora
- Riesgo psicosocial:
  - probabilidad de que se produzca el daño
- Daño psicosocial:
  - enfermedad derivada de la no prevención de los factores causantes



Factores de riesgo psicosocial	Riesgos psicosociales	Enfermedades psicosociales
<p>Organización</p> <p>Ambiente físico</p> <p>Contenido de las tareas</p> <p>Factores subjetivos</p>	<p>Estrés laboral</p> <p>Desgaste profesional</p> <p>Violencia en el trabajo</p>	<p>Sufrimiento psíquico/emocional</p> <p>Somatizaciones</p> <p>Enfermedades cardiovasculares, etc.</p> <p>Trast. psíquicos: ansiedad, depresión</p>

# ¿Cuáles son los riesgos psicosociales?

Básicamente:

Estrés laboral  
(incluye síndrome de burnout o síndrome de desgaste profesional estrés crónico)

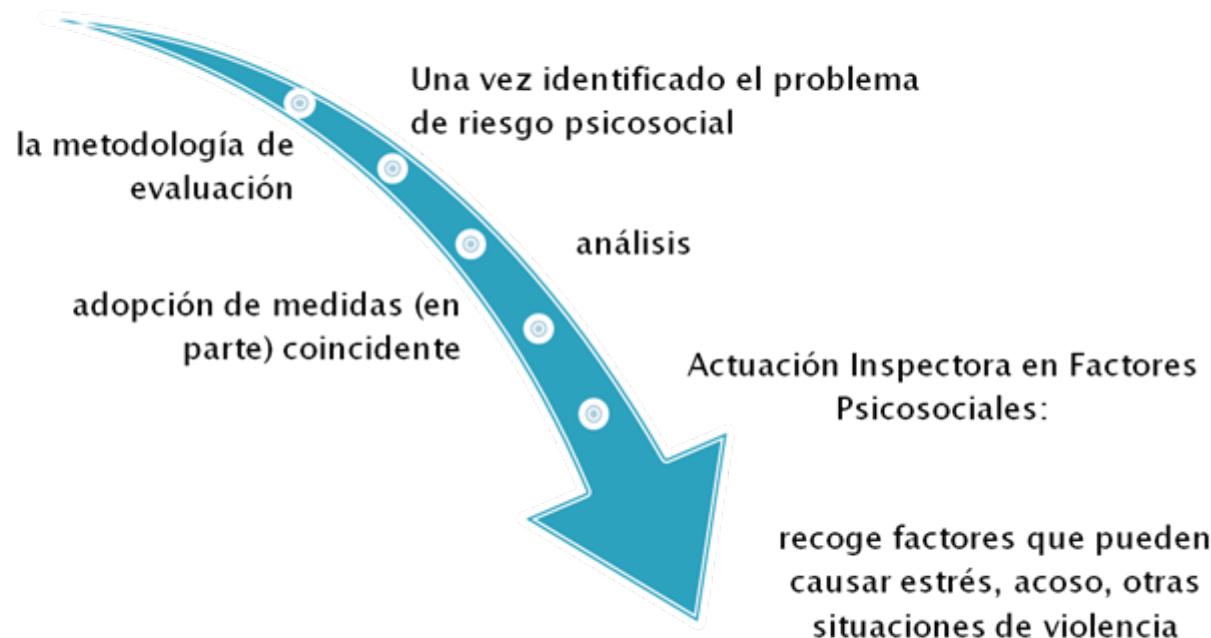
Violencia en el trabajo:  
tanto interna del lugar de trabajo o externa (ejercida por 3<sup>a</sup> personas)

Añadir la fatiga de los trabajadores derivada de la ordenación del tiempo de trabajo (trabajo a turnos y trabajo nocturno)

# RIESGOS PSICOSOCIALES

Están interrelacionados

- Enfoque unitario



# Clasificación Factores Riesgo Psicosocial

Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA):

**Contenido del trabajo:** monótono, fragmentación, tareas sin sentido, tareas desagradables

**Carga y ritmo de trabajo:** excesiva o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos

**Tiempo de trabajo:** horarios muy largos o impredecibles, trabajo a turnos, nocturno

**Participación y control:** falta de participación toma de decisión, falta de control (ritmo, organización, etc.)

**Cultura organizacional:** pobre comunicación, apoyo insuficiente, falta de definición objetivos

**Relaciones personales:** aislamiento, conflictos

**Rol:** ambigüedad, conflicto de rol, responsabilidad sobre personas

**Desarrollo personal:** escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta de promoción

**Interacción casa-trabajo:** doble presencia, conflicto de exigencias

► Según Guías EU-OSHA y NTP del INSHT\*:

**Entorno objetivo  
(dimensión colectiva)**

- Relativos al ambiente físico o material de trabajo
- Relativos a la organización
- Relativos al contenido de las tareas

**Entorno subjetivo  
(dimensión individual)**

- Características de la persona
- Relaciones interpersonales

\*Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo/ Nota Técnica de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

# Factores del entorno objetivo (1)

## 1) Ambiente físico de la prestación servicios:

- Iluminación
- Ruido
- Temperatura
- Espacio de trabajo



# Factores del entorno objetivo (2)

## 2) Aspectos de la organización del trabajo (incluye modelos gestión):

- Modelo de relaciones laborales de la empresa
- Tasa de temporalidad en el conjunto empresa
- Niveles de externalización de relaciones de trabajo
- Tamaño de la empresa
- Grado de flexibilidad y/o precariedad en la gestión
- Expectativas de carrera profesional
- Cultura de gestión de RRHH
- Estilos de mando y dirección:
  - Autoritario
  - Pasivo
  - Paternalista
  - Participativo
- El rol en la organización de cada individuo: ambigüedad, conflicto de rol
- Comunicación y relaciones interpersonales: formal, informal

# Factores del entorno objetivo (3)



# FACTORES SUBJETIVOS: DIMENSIÓN INDIVIDUAL

La misma presión objetiva (ambientales, organizativos, condiciones) puede generar diferentes reacciones (no serán percibidos o interpretados del mismo modo):

- | Características de personalidad
- | Variables individuales (edad, sexo, formación)
- | Experiencia vital y trayectoria (personal y profesional)
- | Expectativas individuales
- | Estado biológico, hábitos de consumo
- | Estilos vida
- | Responsabilidades familiares

# ENTORNO RELACIONAL EXTERNO: DIMENSIÓN SOCIAL

Se refiere al marco de relaciones y situaciones sociales, que condicionan la vida personal y profesional de un trabajador:

- Ambiente social
- Carga familiar

# ESTRÉS LABORAL



OMS prevé  
depresión  
y estrés

Afecta a casi  
1 de cada 3  
trabajadores

Trabajadores  
de  
CUALQUIER  
sector

Organización  
de  
CUALQUIER  
tamaño

CUALQUIER  
trabajador con  
independencia  
del grupo o  
categoría  
profesional

Algunos  
estudios: 2º  
problema de  
salud  
relacionado  
con el  
trabajo UE  
(tras el dolor  
de espalda)

# Estrés laboral: magnitud del problema (Unión Europea)

Más de la mitad de los trabajadores denuncia que el estrés es habitual en su lugar de trabajo

UE en torno a la mitad del total de jornadas de trabajo perdidas están relacionadas con el estrés, así como a otros riesgos psicosociales

Coste económico/año en UE > 20.000 millones €  
(EU-OSHA, 1999)

Aproximadamente cuatro de cada diez trabajadores piensan que el estrés no se gestiona de manera adecuada en su lugar de trabajo

IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (2005)  
• > 20% trabajadores consideraba su salud en riesgo en relación al estrés laboral

# Estrés laboral: magnitud del problema (EEUU)

Según American Institute of Stress (AIS):

1 millón de trabajadores EEUU se ausenta de su trabajo a causa del estrés cada día

El coste del estrés para la industria americana alcanza los 300 billones de \$/anuales (accidentes, absentismo, rotación de los empleados, gastos sanitarios y legales, disminución productividad)

EEUU se pierden anualmente 550 millones de días de trabajo debido a ausencias laborales:

54% está relacionado con el estrés

# Estrés laboral: magnitud del problema (España)



Informe de Salud Laboral (2006)  
del Observatorio de Salud Laboral:

VI Encuesta Nacional de  
Condiciones de Trabajo (2007):

# ESTRÉS LABORAL

Profunda transformación en el mundo del trabajo:

- Globalización de la economía
- Avances tecnológicos
- Cambios políticos y sociales
- Trabajos con mayores demandas emocionales, intelectuales y de interacción social (trabajo en equipo)

Consecuencias negativas:

- Trabajos precarios
- Insatisfacción laboral



# Estrés laboral

Gran relevancia  
social del trabajo

Elevada  
competitividad

Ritmos rápidos de  
trabajo

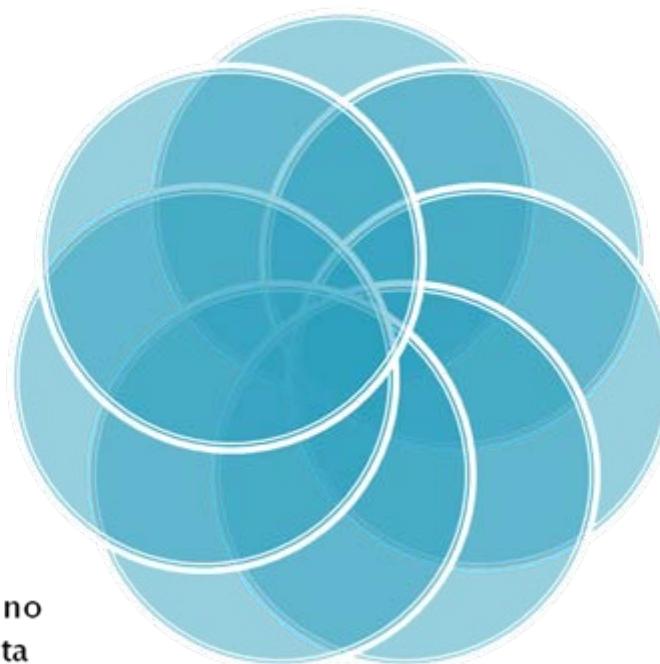
Diseño tareas y puestos no  
siempre tienen en cuenta  
características persona, sus  
necesidades e intereses

Requerimiento de  
eficacia y  
productividad.

Cultura de Calidad

Condiciones laborales  
no siempre dignas y  
adecuadas

Recursos no siempre  
suficientes



# Estrés laboral

Puede ser un factor de vulnerabilidad para padecer trastornos psiquiátricos



# ESTRÉS

Estrés deriva de la palabra inglesa *stress*

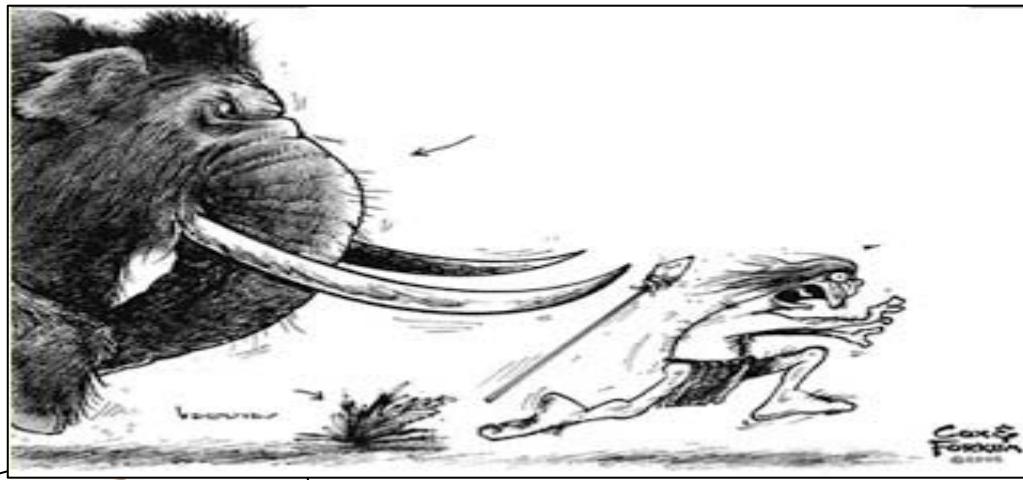
Verbo latino *Estringere*:

- Tensionar
- Presionar
- Coaccionar



RAE:

- «*tensión provocada por situaciones agobiantes que originan reacciones psicosomáticas o trastornos psicológicos a veces graves*»



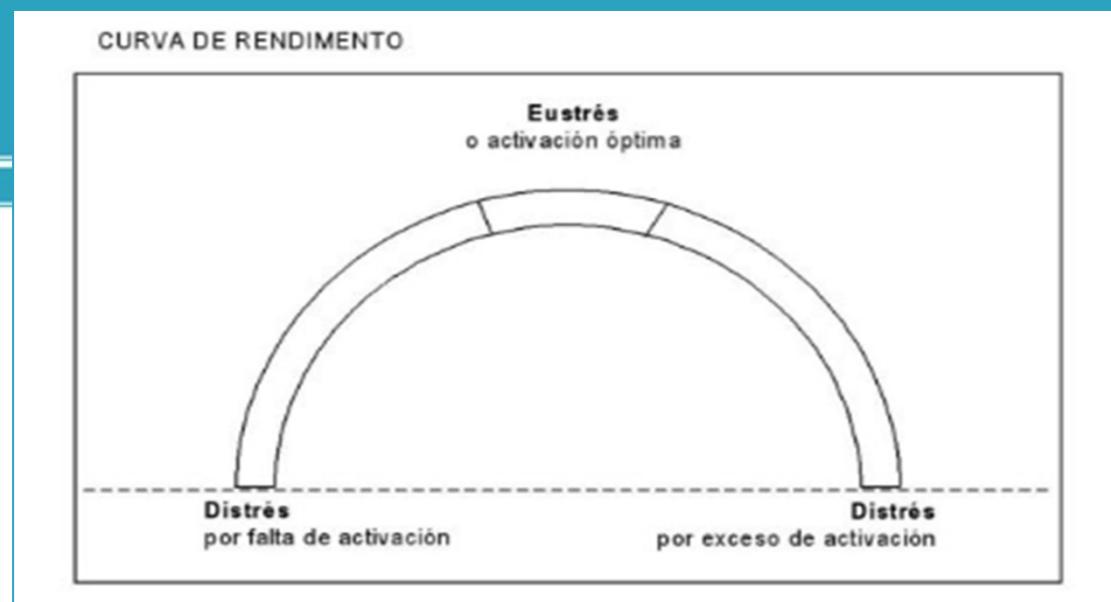
# Estrés es un fenómeno de adaptación al entorno

Efectos negativos cuando la experiencia es excesiva, incontrolada o incontrolable

## Korman (1974):

Nivel óptimo de cada persona (relación de U invertida)

- Eustrés: resultados y consecuencias positivas por estimulación y activación adecuadas para la consecución de objetivos
- Distrés: experiencias desagradables y consecuencias negativas para la salud y bienestar psicológico



# ESTRÉS

## H. SELYE (1956):

- Síndrome de estrés o síndrome general de adaptación:
  - *«el estrés es una respuesta general del organismo a las demandas realizadas sobre él. No es una exigencia del ambiente (estímulo agresor), sino un conjunto de reacciones del organismo como respuesta a esa demanda»*

Reacción del organismo ante el estímulo agresor es una respuesta estereotipada (inespecífica):

- Activación del sistema nervioso autónomo (simpático, liberación de catecolaminas)
- Modificaciones endocrinas (eje hipotálamo-hipofisario-adrenal)

# FASES DEL ESTRÉS



# ESTRÉS

## Respuesta de tipo orgánico:

- Fisiológica

## Psicológica:

- Emocional
- Cognitivo
- Conductual

## QUE ES EL ESTRES

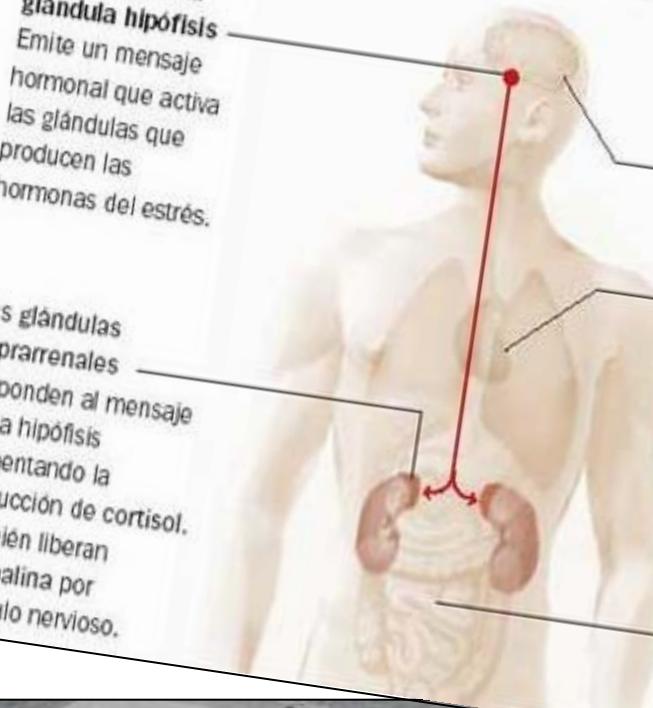
Frente a una amenaza, el cuerpo entra en estado de alerta y se prepara para "Pelear o correr" o respuesta a la situación, direccionaldo todos los recursos energéticos y fisiológicos disponibles.

### 1 Activación de la glándula hipófisis

Emite un mensaje hormonal que activa las glándulas que producen las hormonas del estrés.

### 2 Las glándulas suprarrenales

responden al mensaje de la hipófisis aumentando la producción de cortisol. También liberan adrenalina por estímulo nervioso.



### Respuesta del organismo

#### A la adrenalina:

##### NEUROLOGICA

Aumento de la atención y la velocidad de reacción.

##### CARDIACA

Aumenta el pulso, la presión y la oxigenación.

#### Al cortisol:

##### INMUNOLOGICA

Disminución de la respuesta inmunitaria.

##### DIGESTIVA

Disminución de la actividad intestinal.



# ESTRÉS

Cox y Mackay (1981):

**Estrés como estímulo:**  
estrés como fuerza  
externa que produce  
efectos

**Estrés como respuesta:**  
respuesta fisiológica o  
psicológica ante estímulo  
o estresor

**Estrés como percepción:**  
procesos perceptuales y  
cognitivos que producen  
secuelas fisiológicas o  
psicológicas

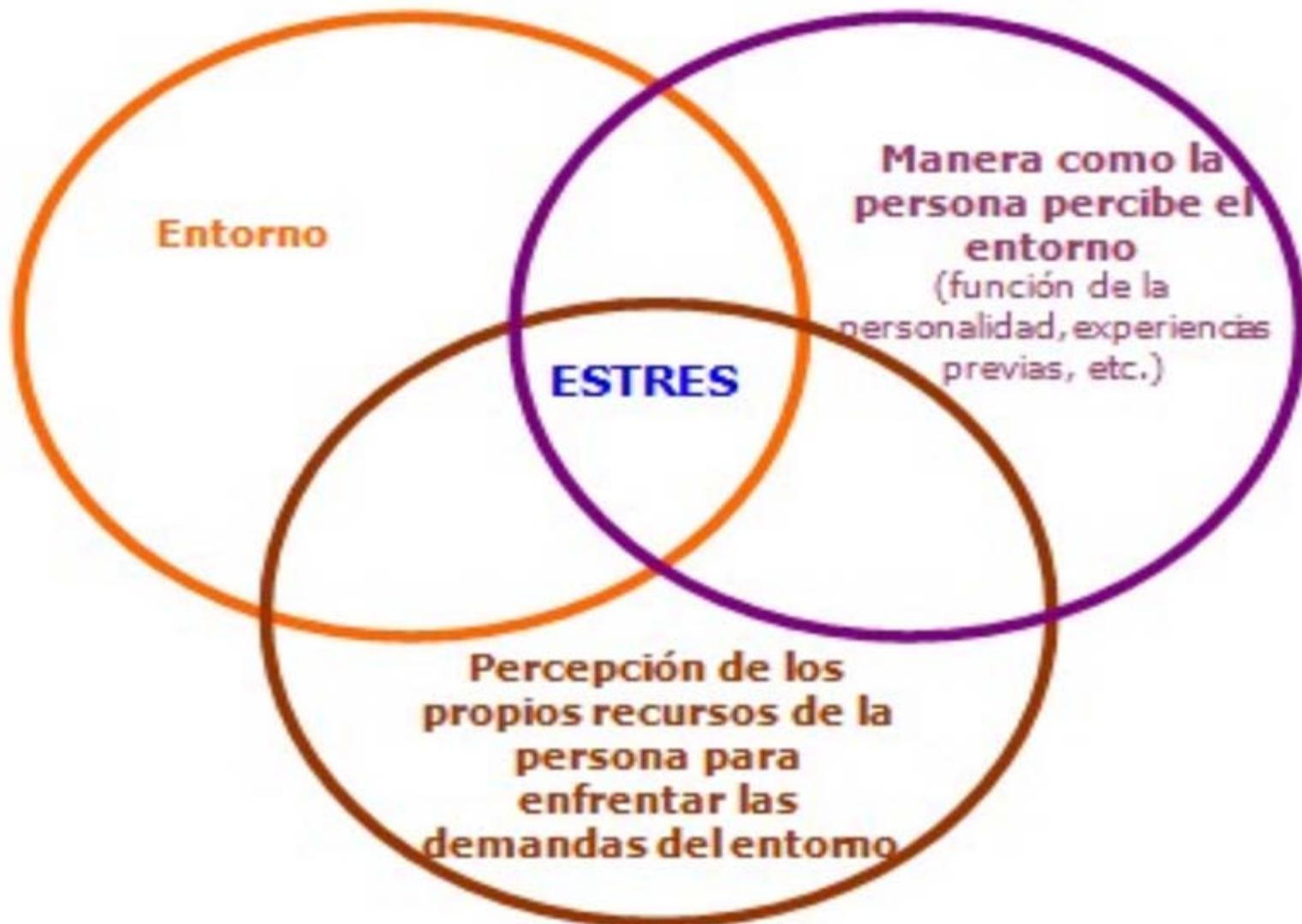
**Estrés como transacción**  
entre individuo y  
ambiente: proceso  
dinámico y recíproco

# ESTRÉS

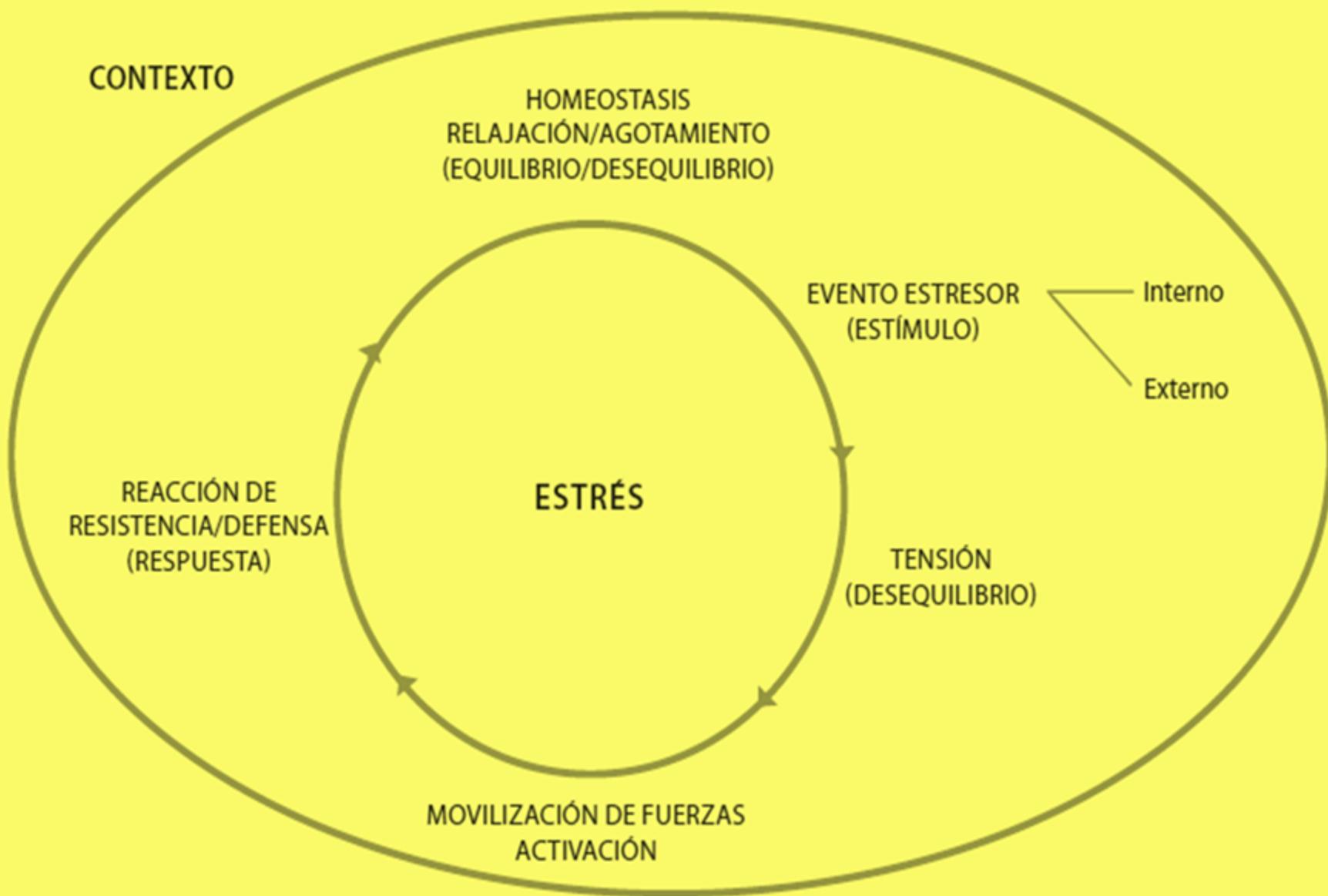
Lazarus y Folkman  
(1984):

*«el resultado de la discrepancia o desajuste que existe entre el ambiente y el individuo»*

Desequilibrio entre las demandas del ambiente y recursos o capacidades de que dispone la persona o ésta cree disponer



## CICLO DEL ESTRÉS



# ESTRÉS LABORAL

INSHT: en el ámbito laboral surge cuando hay un desajuste

- persona
- puesto de trabajo
- propia organización

El trabajador/a percibe que no dispone de recursos suficientes para afrontar la situación laboral y aparece un estado de «desbordamiento»

Exigencias del entorno laboral superan la capacidad de la persona para hacerles frente o mantenerlas bajo control

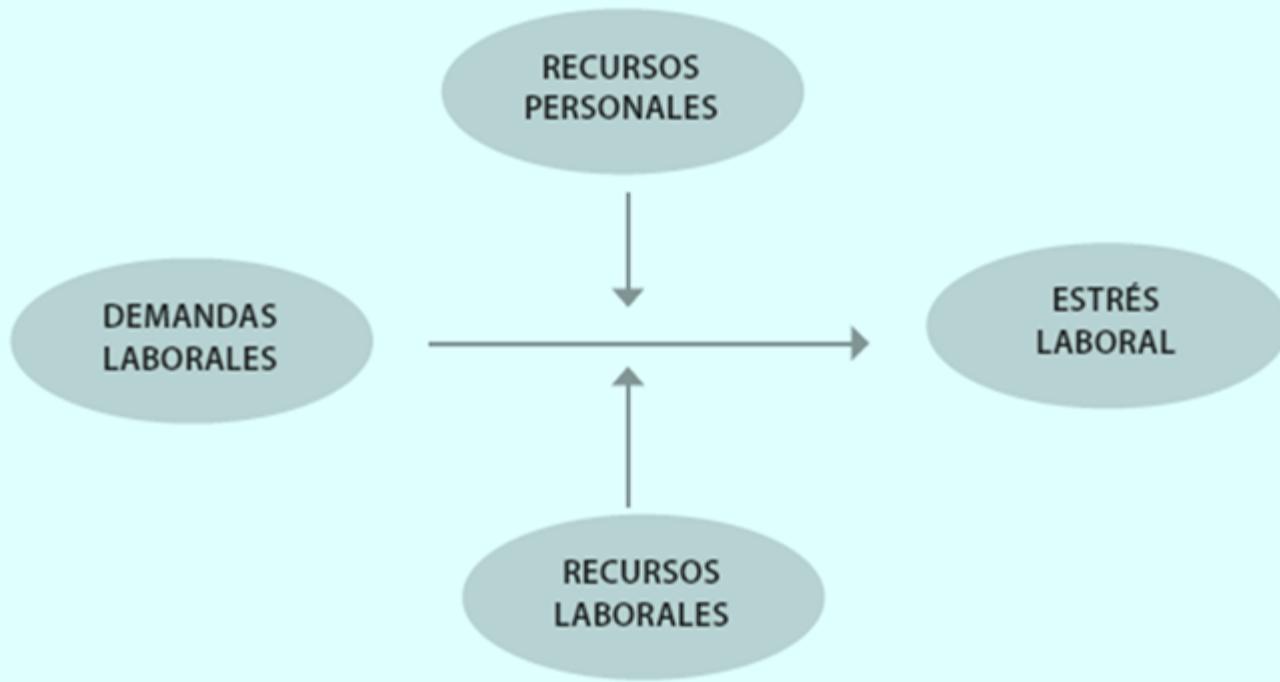
Modelo Transaccional:  
• *«un estado de tensión personal o displecer que padece un individuo como consecuencia de realizar un tipo de trabajo o de estar inmerso en un determinado ambiente laboral»*  
(O'Brien, 1998)

# ESTRÉS LABORAL

Cuatro componentes en cualquier definición:

- 1) Demandas laborales o estresores
  - Aspectos relativos a las características del trabajo y de su organización
- 2) Características personales
  - Vivencia de una situación laboral como estresante
  - Capacidad de tolerancia
  - Mecanismos o recursos utilizados para adaptarse a la situación
- 3) Proceso de apreciación
  - Percepción, interpretación y evaluación
- 4) Respuesta de estrés
  - Conjunto de reacciones fisiológicas/psicológicas

## FACTORES INTERVIENEN EN EL ESTRÉS LABORAL



*FUENTE:* Adaptado de Bresó (2008)

Modelo de interacción persona-ambiente  
(French y Khan) pone énfasis:

Entorno laboral en el que está inmerso (**entorno objetivo**)

- Situaciones del medio de trabajo que pueden ser potencialmente estresantes para todos los trabajadores

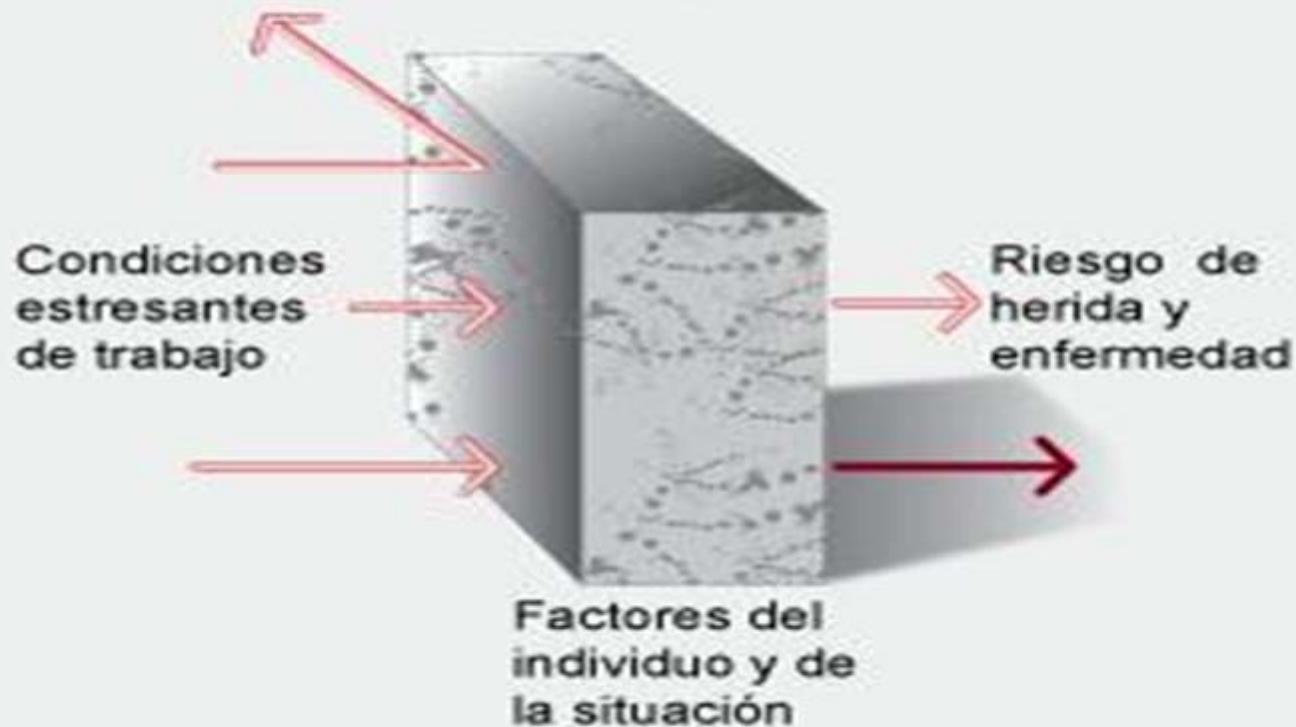
Características personales y patrones de afrontamiento del individuo (**entorno subjetivo**)

- Valoración que el individuo hace de esos estresores y de los recursos de que dispone ↗ variable moduladora para que el estrés aparezca

- Comprende factores del entorno individual y social del trabajador ↗ pueden intensificar o mitigar la percepción estresante

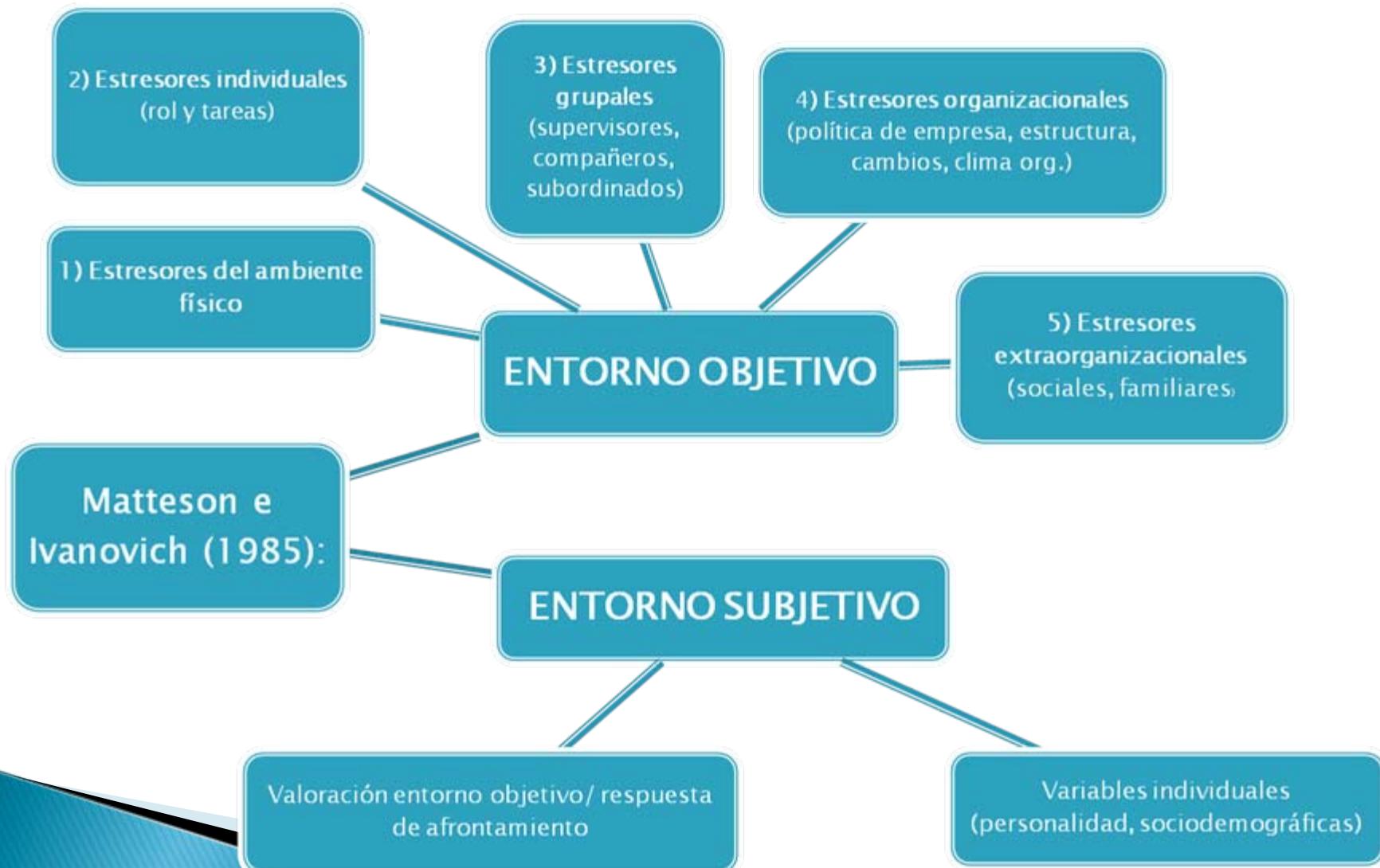
Una misma situación puede ser estresante para una persona y nada estresante para otra

## Esquemas de NIOSH del estrés de trabajo



Fuente: NIOSH

# ESTRÉS LABORAL



# ESTRÉS LABORAL

## Personas con mayor vulnerabilidad al estrés:

- Patrón de conducta **tipo A**: perfeccionistas, metas elevadas, implicación en la profesión, tensión constante, competitivos
- **Locus de control externo**: atribuye lo que le sucede a circunstancias externas
- Personalidad con **rasgos dependientes**: dificultad en la toma de decisiones (situaciones ambiguas o incertidumbre)
- Personalidad con **rasgos ansiosos**: más sensibles a los conflictos personales. Perciben los estímulos más amenazantes y ansiógenos
- Personalidades **introvertidas**: menos receptivas al apoyo social
- Personalidad con **rasgos de pasividad**: dejan que otros decidan, no se defienden de ataques

# FACTORES DE LA ORGANIZACIÓN QUE PUEDEN CAUSAR ESTRÉS LABORAL (OMS, 2004) (1)

## 1) Características del trabajo

- Características del puesto:

- Tareas monótonas, aburridas y triviales
- Falta de variedad
- Tareas desagradables
- Tareas que producen aversión

- Volumen y ritmo del trabajo:

- Exceso o escasez de trabajo
- Trabajos con plazos muy estrictos

- Horarios de trabajo:

- Estrictos e inflexibles
- Jornadas muy largas o fuera del horario normal
- Horarios imprevisibles
- Sistemas de turnos mal concebidos

- Participación y control:

- Falta de participación en la toma de decisiones
- Falta de control (métodos, ritmo, horario y entorno laboral)



# FACTORES ORGANIZACIÓN QUE PUEDEN CAUSAR ESTRÉS LABORAL (OMS, 2004) (2)

## 2) Contexto laboral

### Perspectivas profesionales, estatus y salario:

- Inseguridad laboral
- Falta de perspectivas de promoción profesional
- Promoción excesiva o insuficiente
- Actividad poco valorada socialmente
- Remuneración por trabajo a destajo
- Sistemas de evaluación del rendimiento injustos o poco claros
- Exceso o carencia de capacidades para el puesto

### Papel en la entidad:

- Papel indefinido
- Funciones contrapuestas dentro del mismo puesto
- Tener a cargo a otras personas
- Atender constantemente a otras personas y ocuparse de sus problemas

### Relaciones interpersonales:

- Supervisión inadecuada, desconsiderada o que no proporciona apoyo
- Malas relaciones con los compañeros
- Intimidación, acoso y violencia
- Trabajo aislado o en solitario
- Ausencia de procedimientos establecidos para resolver problemas y quejas

### Cultural institucional:

- Mala comunicación
- Liderazgo inadecuado
- Falta de claridad en los objetivos y en la estructura de la entidad

### Relación entre la vida familiar y la vida laboral:

- Exigencias contrapuestas
- Falta de apoyo en el trabajo con respecto a los problemas familiares
- Falta de apoyo en la familia con respecto a los problemas de trabajo



# MODELOS DE ESTUDIO DEL ESTRÉS LABORAL

Evidencias científicas que relacionan condiciones psicosociales adversas en trabajo con enfermedades de los trabajadores

Para evaluar cuantitativamente la influencia del estrés laboral en la salud se han desarrollado dos modelos teóricos:

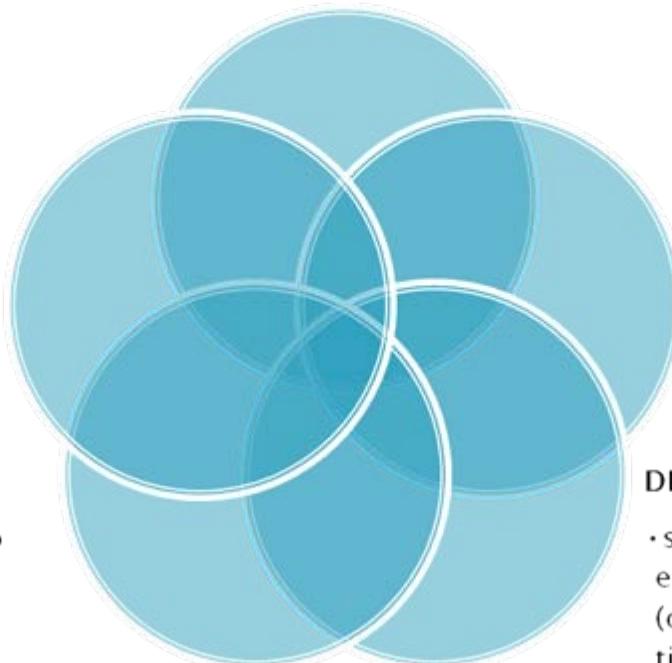
- 1) clásico **DEMANDA – CONTROL** (Karasek, 1976)
- 2) desequilibrio **ESFUERZO–RECOMPENSA** (Siegrist, 1996)

# MODELO DEMANDA-CONTROL (Karasek, 1976)

Pone el acento en las **características psicosociales del entorno de trabajo**

En 1986, Johnson amplia  
**APOYO SOCIAL:**

- Modera o amortigua efecto del estrés sobre la salud
- Componentes:
  - Relación emocional
  - Soporte instrumental



**CONTROL:**

- Dimensión esencial del modelo
  - moderar las demandas
- Componentes:
  - Autonomía (control)
  - Habilidades (aprendizaje)

Se centra en la evaluación de **características específicas** del puesto de trabajo y **grado de control** sobre las tareas

**DEMANDAS:**

- son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona (cantidad o volumen, presión de tiempo, nivel de atención, interrupciones imprevistas)

# EXIGENCIA PSICOLÓGICA

MARGEN DECISORIO (CONTROL)

BAJA

ALTA

ALTA



Poca tensión

3



Activo

2

BAJA



Pasivo

4



Mucha tensión

1

**B**

Motivación  
de aprendizaje para  
desarrollar  
nuevas pautas  
de comportamiento

**A**

Riesgo de tensión  
psicológica y  
enfermedad física

# MODELO ESFUERZO-RECOMPENSA (Siegrist, 1996)

Cuanto > desequilibrio > nivel estrés > probabilidades de consecuencias negativas sobre la salud

Desajuste entre el esfuerzo que requiere el trabajo y las compensaciones que se recibe

Doble dimensión:

NIVEL DE ESFUERZO:

demandas objetivas

factores personales (sobre implicación)

RECOMPENSAS (sentido amplio)

Salario, reconocimiento (autoestima, autoeficacia)

Control de estatus (grado de certidumbre sobre el propio futuro o de cumplimiento de expectativas)

# MODELO ESFUERZO-RECOMPENSA

## ESFUERZO

- Demandas extrínsecas
  - Proceden del trabajo
  - Físicas
  - cognitivas

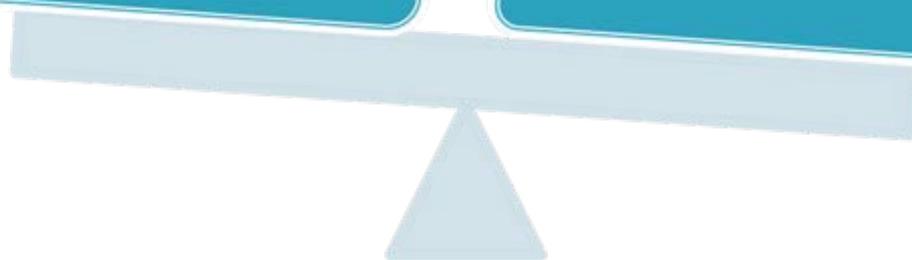
- Demandas intrínsecas
  - Proceden del trabajador
  - Compromiso excesivo

## RECOMPENSA

- Seguridad laboral:  
Control sobre el estatus  
laboral

- Apoyo organizacional

- Salario





# IMPACTO DEL ESTRÉS SOBRE LA SALUD

¿Cómo  
puede  
actuar el  
estrés?



Produce desequilibrios físicos:

- cambios en funcionamiento del SNA y neuroendocrino

Estrés deteriora hábitos de cuidado de la salud:

- tabaco, alcohol, se duerme peor, no se cuida la dieta, ejercicio físico, ocio

Estrés continuado produce un desgaste psicológico:

- sentimientos de tensión, tristeza, irritación, se pierde eficacia mental, aparecen pensamientos negativos y menos racionales, conflictos interpersonales

# IMPACTO DEL ESTRÉS LABORAL



**2  
A  
N  
I  
V  
E  
L  
O  
R  
G  
A  
N  
I  
Z  
A  
C  
I  
O  
N  
A  
L**

Disminución calidad productos/servicios

Disminución productividad/rendimiento

Disminución calidad organizacional y de la vida laboral

Aumento de insatisfacción usuarios, clientes y profesionales

Mayor nivel de absentismo, bajas, retrasos

Abdicación de responsabilidades

Mayor incumplimiento de tareas

Mayor número de jubilaciones anticipadas

Aumento de solicitudes de cambios de puesto o de trabajo

Mayor índice de abandonos de la organización

Mayor índice de accidentabilidad laboral

Aumento de la crispación y conflictividad laboral

# ENFERMEDADES MENTALES ASOCIADAS AL ESTRÉS



# ESTRÉS LABORAL: Normativa

## Principal referente ➔ ACUERDO MARCO EUROPEO SOBRE ESTRÉS LIGADO AL TRABAJO (2004)

Instrumento útil para proporcionar pautas de referencia y criterios de actuación

En nuestro país ha sido incorporado al ordenamiento jurídico en el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2005 ➔ supone la obligación de tratamiento específico por los Convenios Colectivos

Sensibilizar y comprender este fenómeno

Estrategia Nacional para la Seguridad y Salud en el Trabajo (2007-12) señala que las políticas públicas de prevención de RL deben «*integrar todo el conjunto de riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores como consecuencia del ejercicio de su actividad laboral, con especial atención a los riesgos emergentes*»

# ESTRÉS LABORAL: Normativa

## Ley 31/1995 (LPRL):

Exige al empresario/ Administraciones Públicas garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en TODOS los aspectos relacionados con el trabajo ☞ garantizar el derecho a una protección integral (art. 14)

- Obliga a planificar la acción preventiva ☞ política de prevención y protección de riesgos (art. 16.1)
- Obliga a evaluar los riesgos, planificar medidas (art. 16.2)
- Obliga a informar y formar (art. 19)
- Obliga a la vigilancia de la salud (art. 22)
- Obligación de investigar sobre los daños a la salud (art. 16.3)
- Medidas deberán ser consensuadas ☞ implicación de todos

# ESTRÉS LABORAL

Responsabilidad preventiva de **cada nivel jerárquico**

Conciencia «**es una tarea de todos**»

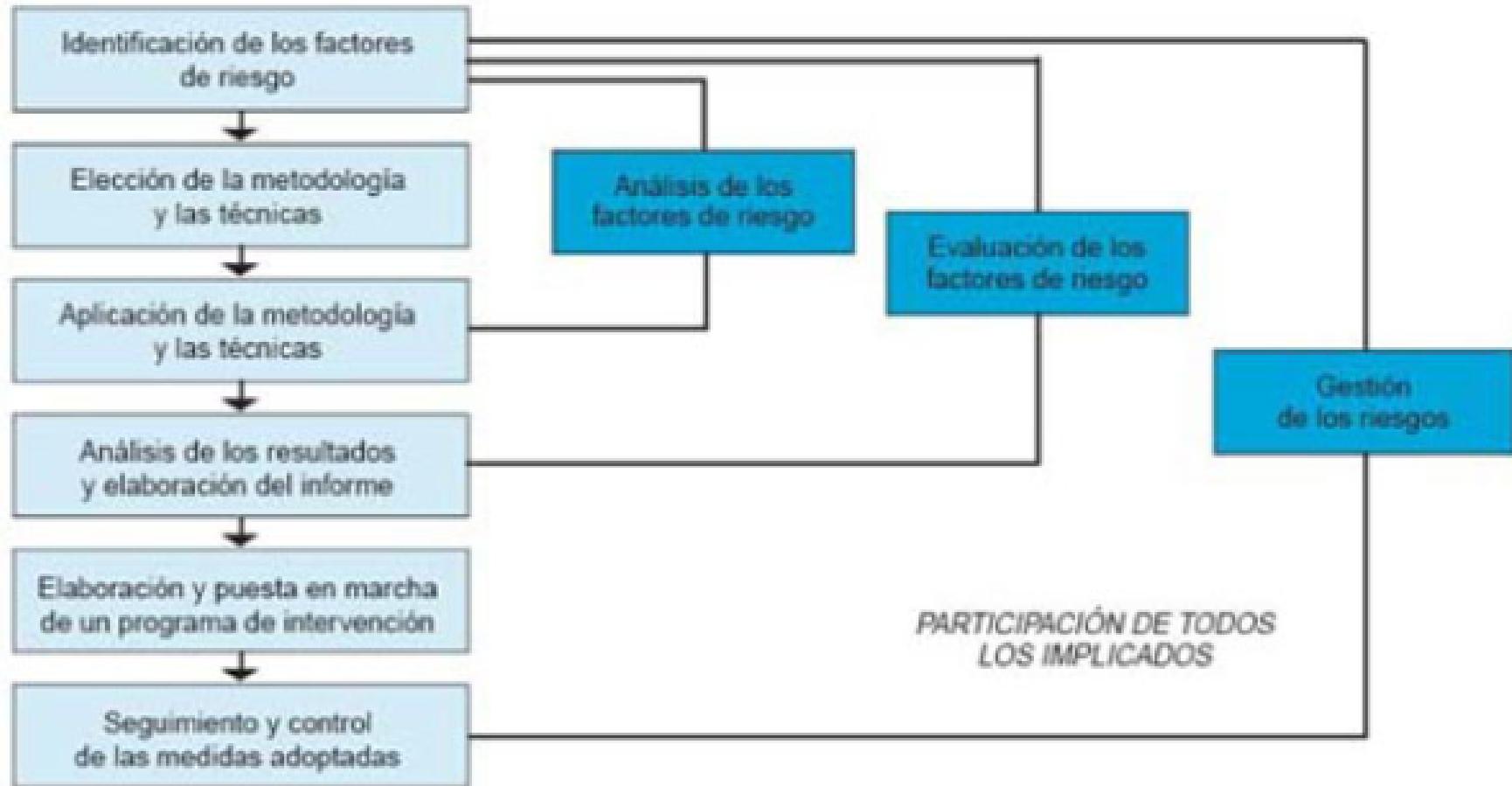
La **formación** es un elemento imprescindible en prevención (forma parte de la obligación general de prevención de riesgos)

No hay una referencia expresa en la LPRL: denominación genérica «**riesgo laboral**»

La gestión de los **Riesgos Psicosociales** siempre debe estar en marco del **Plan de Prevención y Evaluación de Riesgos**

ITSS (Inspección de Trabajo y Seguridad Social): Protocolo propio para verificar o comprobar que las **Evaluaciones de Riesgos** incorporan también los **Factores Psicosociales**

## Fases de la evaluación de los factores psicosociales



# METODOLOGÍA

Instrumentos de medida dependerá del problema concreto a evaluar, objetivos, colectivo a aplicar, etc.

Definir claramente los objetivos que se pretenden:

Evaluación inicial de riesgos

Estudio en profundidad de un factor o grupo determinado

Estudio comparativo

Es frecuente utilizar varias técnicas

Aplicación combinada:

Métodos cuantitativos (cuestionarios, escalas)

Métodos cualitativos (grupos de discusión o entrevistas no precodificadas)

Actualmente:

Métodos globales de evaluación

Cuestionarios y escalas específicas: clima laboral, definición de rol, etc.

Problemas:

adaptación a nuestra realidad

validación

Método de evaluación de FPs del INSHT



Copenhaguen Psychosocial Questionnaire



Métodos ISTAS 21 COPSOQ



Cuestionario de evaluación FPS de Navarra



Cuestionario de satisfacción laboral



Job Diagnostic Survey



Cuestionario Análisis Puestos



Social Relations at work



Escala de Prevención de Riesgos Profesionales



FACTORES  
PSICOSOCIALES

ESTRÉS LABORAL

Occupational Stress Q.

Q. Stress at the Work Site

Questionario holandés sobre experiencias y apreciación del trabajo (VIBIA)

Índice de reactividad al estrés (RE-32)

NIOSH Generic Job Stress Q.

The Stress Profile

Flexihealth

Escala de Apreciación del Estrés en el Ámbito Sociolaboral

Job Content Q. (JCQ)

Working Conditions and Control Q. (WCCQ)

Job Stress Survey

Escala de fuentes de estrés en profesores (EFEP)

Cuestionario de estrés ocupacional para profesionales de la salud

Role Hassles Index

Occupational Stress Indicator (OSI)

Pressure Management Indicator

NHS Measures

# PREVENCIÓN DEL ESTRÉS: INTERVENCIÓN DESDE LA ORGANIZACIÓN

## ORGANIZACIÓN (rediseño)

- Sistemas de trabajo: mayor control del trabajador sobre sus funciones, competencias, responsabilidades, método para realizar el trabajo, los tiempos de trabajo y de descanso, participación en la toma de decisiones, formación específica para el puesto
- Sistemas de información y comunicación: precisa, coherente, adecuada
- Sistemas de regulación de conflictos: creación de procedimientos de arbitraje y mediación
- Estilos de mando: dirección participativa

## INDIVIDUO (adaptación)

- Formación sobre el funcionamiento interno, ejecución del trabajo, resolución de conflictos
- Formación equipos de trabajo: potenciación del apoyo social
- Participación en la gestión de la organización

# PROGRAMAS DE PREVENCIÓN ESTRÉS SOBRE EL INDIVIDUO

Aprendizaje de habilidades para afrontar este problema:

- forma en que percibe las situaciones
- forma en que las afronta
- respuestas emocionales que se originan

## TÉCNICAS:

### Generales:

- Desarrollo de un buen estado físico
- Dieta adecuada
- Apoyo social

### Cognitivas:

- Reorganización cognitiva
- Modificación pensamientos automáticos y deformados
- Desensibilización sistemática

### Fisiológicas:

- Técnicas de relajación

### Conductuales:

- Entrenamiento asertivo
- Entrenamiento en habilidades sociales
- Técnicas de resolución de problemas

