

TEMA 9 ESTRÉS Y SALUD LABORAL.

ESTRESORES LABORALES. –Adicional–

Defina el concepto de estresor. (0,5)

- Los estresores se han definido como todo evento, situación o cognición que puede evocar emociones negativas en el individuo. Buunk y cols. señalan tres aspectos clave en la definición de este concepto:
 - Cuando se habla de estresor, hay que pensar en estresor potencial, ya que las consecuencias negativas dependen de las características de la persona y de la situación.
 - La naturaleza del estresor puede variar dependiendo de si es una preocupación cotidiana, un evento importante o sólo una situación problemática.
 - Ciertas ideas, pensamientos y preocupaciones pueden considerarse estresores ya que también generan reacciones negativas.

Explique brevemente cada uno de los tipos de estresores. (2)

- Cox y cols. distinguen entre estresores físicos y psicológicos, y a su vez, entre estos últimos, diferencian los relativos al contexto o ambiente de trabajo y los que surgen de las tareas del puesto).
- **Físicos:** Investigaciones recientes han concluido que las condiciones del entorno físico del trabajo pueden resultar estresores importantes y a su vez reducir la tolerancia a otros estresores (sobrecarga de trabajo, relaciones sociales, etc.). Se ha comprobado cómo el ruido entendido como sonido no deseado, excesivo o prolongado, puede tener efectos perniciosos para la salud física y psicológica del trabajador. Un ruido intenso pero predecible resulta menos estresante que aquel que no se puede predecir. La vibración puede tener consecuencias físicas como náuseas, pérdida de equilibrio o fatiga. Las condiciones climatológicas del trabajo (temperatura, ventilación y humedad inadecuadas): se ha mostrado que temperaturas extremas afectan tanto a la salud como al rendimiento.
- **Psicológicos:** diferencian entre:
 - Riesgos del contexto: incluyen los relativos a la cultura organizacional, desempeño de roles, desarrollo de la carrera profesional, control o decisión sobre el trabajo, relaciones sociales y conflicto familia-trabajo.
 - Riesgos del contenido identifican los relativos al entorno y material de trabajo, al diseño de la tarea, sobrecarga, y calendario de trabajo.

MODELOS EXPLICATIVOS DEL ESTRÉS LABORAL: EL MODELO DEMANDAS-CONTROL DE KARASEK (1979).

Explicar el modelo, los cuatro tipos de trabajos según Karasek y las principales críticas al modelo. (2,5)

- El **modelo de demandas-control** de Karasek plantea que el control puede amortiguar el efecto de las elevadas demandas laborales. A partir de la combinación de ambas variables (demandas y control), propone cuatro condiciones de trabajo:
 - Los trabajos pasivos, que se caracterizan por tener pocas demandas y poco control.
 - Los trabajos de baja tensión, en los que existen pocas demandas pero mucho control.
 - Los trabajos de alta tensión, característicos por tener muchas demandas y poco control.
 - Los trabajos activos, en los que se dan elevadas demandas y también mucho control.
- De estas cuatro posibilidades, los trabajos de alta tensión son los más estresantes y perjudiciales para la salud del trabajador, ya que al carecer de capacidad de control es difícil responder a las elevadas demandas. Por el contrario, en los trabajos de baja tensión, se esperan bajos niveles de estrés.
- El modelo postula que la combinación entre las demandas y el control no solamente afecta al estrés, sino que también influye sobre la motivación y el desarrollo personal de los empleados. En este sentido, los trabajos activos serían los más adecuados.
- Este modelo se ha criticado por demasiado simplista y se han propuesto algunas variables para completarlo, como el apoyo social o la autoeficacia.

MODELOS EXPLICATIVOS DEL ESTRÉS LABORAL: EL MODELO VITAMÍNICO DE WARR (1987).

Explicar el modelo. (2,5)

- El entorno laboral influye sobre la salud mental de forma análoga a cómo las vitaminas actúan sobre la salud física. El modelo recuerda que las diferentes vitaminas tienen distintos efectos sobre la salud física.
- Trasladando esta idea al entorno laboral, Warr identifica nueve características del trabajo que pueden influir sobre la salud psicológica de los trabajadores. Estas características o vitaminas psicológicas del trabajo se dividen en dos grupos según su efecto lineal o curvilíneo.
 - La seguridad física, el sueldo y el significado de la tarea se relacionan linealmente con la salud psicológica.
 - Las otras seis características (demandas laborales, autonomía laboral, apoyo social, empleo de habilidades, variedad y retroalimentación) mantienen una relación curvilínea en forma de U invertida. Esto es, a medida que estas características aumentan, mejora el bienestar psicológico, hasta un punto en el que si siguen aumentando, la salud psicológica se empezará a resentir. Relacionándolo con el estrés, la presencia moderada de estas características sería beneficiosa, pero en exceso resulta perjudicial.
- Un aspecto que se ha resaltado de este modelo es su capacidad para predecir el estrés o el bienestar psicológico en situaciones tanto laborales como de desempleo.

MODELOS EXPLICATIVOS DEL ESTRÉS LABORAL: EL MODELO OSI (OCCUPATIONAL STRESS INDICATOR, 1988).

Explicar el modelo OSI (1988) y las incorporaciones de 1996. (2,5)

- El modelo OSI se basa en el principio del modelo transaccional de Lazarus y Folkman: el estrés es un proceso dinámico en el que intervienen variables del entorno e individuales, de forma que el estrés aparece cuando la persona evalúa una situación como amenazante.
- Entre las variables del entorno, el modelo OSI considera seis fuentes de estrés o estresores que pueden influir directamente sobre la salud, tanto física como psicológica y sobre la satisfacción del trabajador: factores intrínsecos al trabajo, el rol organizacional, el clima y la cultura organizacional, las relaciones interpersonales, el desarrollo de la carrera y el conflicto familia-trabajo.
- A su vez, las consecuencias de los estresores sobre el bienestar y la satisfacción, están influidas por ciertas variables personales como el patrón del comportamiento tipo A, el locus de control o el afrontamiento, que pueden potenciar o reducir sus efectos.
- En una versión posterior del modelo, Williams y Cooper pasan a contemplar ocho fuentes de estrés (sobrecarga del trabajo, relaciones interpersonales, reconocimiento, clima organizacional, responsabilidad, el rol de directivo, conflicto familia-trabajo y trastornos diarios). Respecto a las características personales, se incluyen los siguientes cambios:
 - Dos aspectos del patrón del comportamiento tipo A (empuje y paciencia/impaciencia).
 - El locus de control se subdivide en las dimensiones control e influencia personal.
 - Se pasa a contemplar el afrontamiento orientado hacia el problema y el equilibrio vida privada-trabajo.
 - Se introduce la variable apoyo social.

MODELO HOLÍSTICO (NELSON Y SIMMONS, 2003).

–Adicional–

Definición. (2)

- Nelson y Simmons proponen un modelo de estrés basado en la Psicología Positiva. Señalan que es necesario prestar mayor atención a los efectos positivos del estrés sobre la salud y el rendimiento (**eustrés**). El eustrés se caracteriza por la presencia de estados de afectividad positiva, esperanza y percepción de disponibilidad de medios. Estos indicadores representan un estado de engagement activo con la tarea y el trabajo en general.
- El modelo de N. y S. contempla diferencias individuales que pueden influir en la apreciación cognitiva de los estresores, como el optimismo, el locus de control interno, la personalidad resistente, la auto-dependencia y el sentido de la coherencia. Proponen dos mecanismos de retroalimentación que modulan la relación entre los estresores y el bienestar: el afrontamiento de los problemas y resaltar los aspectos positivos de la situación (savoring).

Inconvenientes. (0,5)

- Aunque los modelos basados en la Psicología Positiva suponen un avance en el estudio del estrés, hay que señalar que todavía no existe demasiada investigación al respecto, sobre todo, de las interacciones que se pueden dar entre las formas positiva y negativa de entender el estrés laboral.

VARIABLES MODULADORAS Y/O MEDIADORAS. –Adicional–

1

Variables moduladoras de personalidad o disposicionales. (1)

- Las variables moduladoras afectan la dirección y/o fuerza de la relación entre una variable independiente o predictora y una dependiente o criterio, interactuando con los estresores de forma

que disminuyen, aumentan o anulan los efectos de éstos sobre la salud. Por su parte una variable puede decirse que funciona como mediadora cuando explica la relación entre la predictor y la criterio.

- Como variables moduladoras de personalidad o disposicionales, encontramos:
 - Afrontamiento: esfuerzos cognitivos y comportamentales para controlar, reducir o tolerar las demandas internas y/o externas creadas por una transacción estresante. Se distingue entre afrontamiento dirigido al problema y afrontamiento dirigido a la emoción. Los estudios transversales muestran en general que el afrontamiento dirigido al problema mejora el bienestar, mientras que las dirigidas a la emoción lo empeoran.
 - Patrón de conducta tipo A: Se caracteriza por elevados niveles de hostilidad, impaciencia, irritabilidad, competitividad, urgencia temporal, agresividad, esfuerzo por el logro y alta necesidad de control. Las dimensiones de hostilidad e impaciencia-irritabilidad influyen significativamente con la salud.
 - Locus de control: las personas con un LC moderadamente interno muestran mejor salud mental. La razón puede estar en que éstas responde a las dificultades de forma más positiva buscando información y enfrentándose al problema, lo que anularía los efectos negativos del estrés.
 - Autoestima: se relaciona directa y positivamente con el bienestar. El efecto modulador de la autoeficacia es más claro en aquellas personas que emplean estrategias de afrontamiento activas.
 - Personalidad resistente: se relaciona de forma positiva con el bienestar, aunque no se han encontrado valores significativos del efecto modulador.

VARIABLES SOCIALES. (1)

2

- El apoyo social que recibe el trabajador por parte de los supervisores, compañeros, subordinados, familiares y amigos ha sido una de las áreas principales de investigación en el estudio del estrés.
- House distingue entre apoyo emocional, instrumental, informativo y evaluativo. Identifica el apoyo emocional como el más importante, destacando también la importancia de las fuentes de apoyo, en concreto por los superiores.
- Respecto al efecto modulador del apoyo social en la relación estresor-malestar, el meta-análisis de Viswesvaran y cols. mostró que el apoyo interactúa con los estresores, mitigando sus efectos negativos sobre el bienestar. Para Cohen y Wills, el apoyo social actúa como amortiguador del estrés pero sólo cuando hay una coincidencia entre las necesidades personales y el tipo de apoyo que se ofrece.

VARIABLES SITUACIONALES. (0,5)

3

- La falta de control en el entorno laboral es una variable que puede causar estrés y además potenciar sus efectos negativos. Una de las hipótesis del modelo de Demandas-control de Karasek postula que el control puede regular los efectos potencialmente negativos de las demandas laborales sobre la salud.
- Van der Does y Maes, revisando diversos estudios, observan que sólo en la mitad de ello resulta significativo el efecto modulador del control.

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS EN EL INDIVIDUO.

-Adicional-

1

Consecuencias físicas. (1)

2

- Entre los efectos físicos del estrés se pueden distinguir entre síntomas de carácter agudo (dolores esporádicos de cabeza o taquicardias) y síntomas de carácter crónico (enfermedades cardiovasculares o trastornos gastrointestinales).
- En general, se encuentra que las personas con altas demandas y poco control tienen una mayor probabilidad de desarrollar enfermedades como cardiopatías coronarias, hipertensión arterial o enfermedades cerebrovasculares.
- También se ha prestado interés a los problemas del aparato digestivo como úlceras gástrica y duodenal, el colon irritable o la dispepsia no ulcerosa. Uno de los factores de riesgo que aparece en la literatura asociado a este tipo de problemas es el trabajo por turnos rotativo, siendo los turnos nocturnos los que influyen de forma más importante en el aparato digestivo.

Consecuencias comportamentales. (1)

3

- Las situaciones estresantes también pueden alterar la conducta de los trabajadores, por un parte aumentando el consumo de tabaco y alcohol y la ingesta de comida, y por otra, abandonando conductas saludables como hacer ejercicio o respetar medidas de seguridad dentro y fuera del trabajo.
- Los efectos comportamentales más frecuentes ante el estrés son el aumento del consumo de trabajo y otras sustancias adictivas como el alcohol. Estas conductas se consideran un intento de afrontar el estrés de forma paliativa ya que permiten reducir la ansiedad y evadirse del problema.

Consecuencias psicológicas. (0,5)

4

- La depresión y la ansiedad han aparecido consistentemente relacionadas al estrés laboral, pero otra de las consecuencias que ha recibido una atención creciente desde los 80 ha sido el burnout o síndrome de estar quemado, que se define como una respuesta mental persistente y negativa que se desencadena debido al estrés laboral crónico, y se caracteriza por tres síntomas: agotamiento emocional, cinismo, baja eficacia profesional.
- Entre los estresores que se han relacionado con el burnout se encuentran el ambiente físico del trabajo, el conflicto y la ambigüedad de rol, la sobrecarga de trabajo, la falta de apoyo social, de participación en la toma de decisiones, la monotonía, las relaciones interpersonales, la falta de seguridad en el puesto y la escasa promoción.

CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS EN LA ORGANIZACIÓN. PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN. –Adicional–

Intervención primaria. (1)

- Generalmente se distinguen tres tipos de intervención para reducir el estrés laboral: la primaria, la secundaria y la terciaria. En cuanto a la primera se trata de intervenciones dirigidas a reducir o eliminar las fuentes de estrés. El objetivo es adaptar el entorno físico y psicológico del trabajo al trabajador desde una perspectiva proactiva que trata de eliminar la aparición de estresores. Algunas intervenciones de este grupo son la mejora del diseño del puesto de trabajo, la reorganización de los horarios, la reestructuración de puestos, la participación en la toma de decisiones, el aumento del control por parte del trabajador, etc.
- Schaufeli, basándose en ejemplos de buenas prácticas, expone una aproximación a la intervención primaria sobre el estrés que consta de cinco pasos:
 - 1) Preparación e introducción.

- 2) Identificación de problemas y evaluación de riesgos.
- 3) Planificación de la intervención.
- 4) Implantación y ejecución de intervenciones.
- 5) Evaluación de las intervenciones.

Intervención secundaria. (1)

1

- Las intervenciones secundarias van dirigidas a reducir las consecuencias del estrés sobre la salud de los trabajadores y consisten en programas de formación para potenciar sus destrezas y mecanismos de afrontamiento. El nivel de actuación, a diferencia de la primaria, es individual. Los programas de intervención secundaria pueden ser preactivos (preventivos) o reactivos.
- Dos de las ventajas de la intervención secundaria sobre la primaria son:
 - Puede implantarse de forma rápida y sin causar demasiadas molestias en la realización del trabajo diario.
 - Se introduce en las situaciones en las que es difícil de modificar el estresor.
- Esta intervención no está exenta de limitaciones. Por ejemplo, se ha indicado que, si bien puede reducir los niveles de estrés, su efecto puede desaparecer rápidamente ya que las causas no se han modificado.

Intervención terciaria. (0,5)

- Los programas de intervención terciaria se centran en el tratamiento del estrés en aquellos empleados seriamente afectados. Esta intervención es reactiva y su objetivo es reducir las consecuencias negativas del estrés mediante servicios de asesoramiento personal, internos o externos a la organización.
- Otro aspecto importante de este tipo de intervención es facilitar la reincorporación al trabajo de aquellos empleados de baja laboral. Debido a que el simple regreso puede resultar estresante, conviene comprobar que la persona está en condiciones de comenzar a trabajar, así como ofrecerle la ayuda que necesite en su reincorporación.

4

DIFICULTADES EN EL ESTUDIO DEL ESTRÉS Y PROPUESTAS DE MEJORA. (0,5 CADA UNA) -Adicional-

5

- A pesar de la gran cantidad de investigación sobre estrés realizada en los últimos años, todavía quedan cuestiones tanto teóricas como metodológicas importantes sin resolver y que deben ser abordadas si queremos avanzar en este ámbito. Algunos de los principales retos que deberá asumir la investigación sobre estrés y salud laboral son:
 - La investigación en general ha analizado los estresores de forma aislada; sin embargo, lo más probable es que su influencia ocurra por la combinación de varios estresores de forma conjunta y que, en este caso, su influencia sea superior a la de la suma de sus efectos considerados de forma individual.
 - Las relaciones entre estrés y bienestar pueden ser más complejas de lo que se plantea, lo que a su vez puede explicar la incoherencia de algunos resultados. De ahí la necesidad de introducir y analizar otro tipo de relaciones.
 - La necesidad de investigar las relaciones entre el estrés y otros aspectos de la conducta organizacional. Las medidas de rendimiento, en general, son demasiado globales para que los estudios identifiquen relaciones significativas.

- Incluir medidas de carácter objetivo que permitan contrastar los resultados encontrados. Es importante, según Cox, la triangulación de medidas, esto es, la necesidad de identificar al menos tres evidencias diferentes del nivel de estrés que experimenta el empleado.
- Por último, habrá que mejorar los estudios desde un punto de vista metodológico. Para ello es importante realizar estudios longitudinales que permitan atender al periodo temporal entre medidas, determinar cuánto tiempo es el adecuado para observar los efectos en diferentes relaciones, etc., y aplicar modelos causales.