

Estrés en el trabajo:  
desde la evaluación  
general a la intervención  
particular

# Expositoras

- Lic. Lorena Funcasta, PhD
- Lic. Gabriela Etchebehere, PhD
- Mag. Darío de León
- Lic. Rosana Soria
- T.P. Verónica Conti

# Antecedentes

- 2010. Centro de Investigación en Psicología de la Salud Ocupacional, la Innovación y el Cambio Organizacional. (CIPSOICO).
- Proyecto de la Agencia Española de Cooperación y Desarrollo (AECID)-Facultad de Psicología de la Universidad de la República (Uruguay) y la Universidad Rey Juan Carlos (España).
- A finales del 2015 el entonces CIPSOICO comienza un proceso de revisión de sus objetivos y cometidos.
- En diciembre del 2016 se constituye el Centro de Experimentación e Innovación Social (CEIS). Cambio de enfoque de lo organizacional a lo social como eje transversal que estructura el Centro manteniendo la investigación en Salud Ocupacional.

# Algunos objetivos del CEIS

- Promover y articular el diálogo y las relaciones formales e informales con instituciones y actores diversos (universidades, centros de investigación, y organizaciones), locales, regionales e internacionales.
- Desarrollar conocimiento, métodos, técnicas e instrumentos científicamente validados en el campo de la prevención y la promoción de la salud en los contextos laborales.
- Propiciar el bienestar social a partir de la creación de entornos saludables y promotores de desarrollo personal de los trabajadores.
- Atender demandas por parte de los distintos actores y agentes sociales en el campo de la salud, la innovación y el desarrollo.

# Líneas de investigación

- **A. Transiciones y efectos en las organizaciones**

Estudio de algunos aspectos relacionados a los componentes y procesos organizacionales a sus efectos (eficacia, salud, entre otros).

- **B. Alteridad, territorios y construcción de ciudadanía**

En esta línea se pretende abordar las dimensiones socio-materiales del territorio y la construcción de ciudadanía desde múltiples perspectivas.

- **C. Prácticas de cuidado y promoción de autonomía**

Esta línea se centra en el estudio del cuidado como práctica social incluyendo prácticas de cuidado de otros y de autocuidado.

# Infraestructura y recursos

- Laboratorio de Estrés Laboral
- Sala de Investigadores
- Sala de Formación
- Secretaría



# Guía de la presentación

- Introducción
  - Trabajo y salud
  - Factores psicosociales de riesgo o estrés
  - Estrés y modelos de estrés
  - Clasificación de factores psicosociales de riesgo
- Evaluación
  - Caso de ejemplo “I Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo, Seguridad y Salud en el Uruguay”
  - Condiciones de trabajo en contexto global
- Intervención
  - Abordaje organizacional para la promoción de estrategias de auto y co-cuidado: intervención en el ámbito educativo

# Algunas conceptualizaciones de partida

- Según OIT el **trabajo** es el conjunto de actividades humanas, remuneradas o no, que producen bienes o servicios en una economía, o que satisfacen las necesidades de una comunidad o proveen los medios de sustento necesarios para los individuos
- Los ambientes y la organización del trabajo conllevan fuentes de riesgo para la salud. «La **salud** es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades» (O.M.S, 1948)
- Conocer el modo en que el trabajo afecta la salud, permite definir e implementar acciones de prevención y protección

# Algunas conceptualizaciones de partida

**“Los factores psicosociales en el trabajo** consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la 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, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo”(OIT, 1986)

# Algunas conceptualizaciones de partida

## **Factores psicosociales en el trabajo**

- Son formas de las condiciones sociales del trabajo (psicosociales y organizacionales)
- Proviene de la percepción y experiencia del trabajador
- Son multicausales
- Pueden ser positivos o negativos (Kalimo, El-Batawi y Cooper, 1988)
- Están relacionados con la organización, el contenido del trabajo y la organización de la tarea, en contextos sociales y organizacionales

# Algunas conceptualizaciones de partida

## **Factores psicosociales de riesgo o estrés**

- Cuando los factores organizacionales y psicosociales son disfuncionales
- Probabilidad de afectar negativamente la salud y bienestar

# Algunas conceptualizaciones de partida

## **Factores psicosociales de riesgo o estrés (Cox y Griffiths, 1996)**

- Contenido del trabajo (ejemplos, falta de variedad, alta incertidumbre)
- Sobrecarga y ritmo (ejemplos, exceso de trabajo, presión temporal)
- Horarios (ejemplos, turnos, horario de trabajo imprevisible)
- Control (ejemplo, baja participación en toma de decisiones)
- Ambiente y equipos (ejemplo, ausencia de mantenimiento)
- Cultura organizacional y funciones (ejemplo, bajos niveles de apoyo)
- Relaciones interpersonales (ejemplos, aislamiento, falta de apoyo)
- Rol en la organización (ejemplos, ambigüedad, conflicto de rol)
- Desarrollo de carreras (ejemplo, incertidumbre, pobre remuneración)
- Relación Trabajo-Familia (ejemplo, demandas conflictivas entre ambos)
- Seguridad contractual (ejemplos, trabajo precario, trabajo temporal)

# Algunas conceptualizaciones de partida

- Los efectos de estos factores pueden afectar la salud a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés

# Estrés

- El estrés relacionado con el trabajo (*work-related stress*) sería el agente psicofisiológico mediador entre los problemas laborales organizacionales y los problemas de salud, físicos y mentales de los trabajadores (Cox, Griffiths y Rial-Gonzalez, 2000)
- Necesidad de evaluar los factores psicosociales como determinantes de la salud

# Estrés

- ESTÍMULO: variable independiente que proviene del ambiente, algo externo (Física e Ingeniería).

Elementos nocivos del entorno que afectan a la persona

- RESPUESTA: manifestaciones fisiológicas, psicológicas o conductuales.  
Patrón de Adaptación General (Seyle, 1956) (fases “alarma” , “resistencia” y “agotamiento”)

Ambos enfoques son simplistas y excluyen factores cognitivos y situacionales

- TRANSACCIÓN: percepción de discrepancia entre demandas y recursos disponibles para afrontarlas. Proceso psicológico-cognitivo para evaluar
  - Cuando la evaluación es positiva: *Estrés*
  - Cuando la evaluación es negativa: *Distrés*

# Modelos de estrés (Salud Ocupacional)

- Modelo de Demandas-control (Karasek, 1979; Theorell y Karasek 1990)
- Modelo de Demanda-Control-Apoyo Social (*Demand-Control-Support Model*) Johnson y Hall (1988)
- Modelo de Estrés, Evaluación y Afrontamiento (*Stress, Appraisal and Coping*) (Lazarus y Folkman, 1984)
- Modelo de Conservación de Recursos (COR) (Hobfoll, 1989)
- Modelo de Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa (*Effort-Reward-Imbalance Model*) (Siegrist, 1996).
- Modelo de Demandas-Recursos Laborales (*Job Demand-Resources Model*) (Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli (2001)

## **Ejemplo de evaluación de factores psicosociales: I Encuesta sobre condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay**

- **I y II Estrategia Iberoamericana de Seguridad y Salud en el trabajo (2010-2013 y 2015-2020)** de la Organización Iberoamericana de Seguridad Social

Objetivos: visibilización y sensibilización respecto a esta problemática, la generación de políticas públicas, y la implicación y compromiso de diversos actores en la lucha contra la siniestralidad laboral a través de la prevención, protección y promoción de la salud en el trabajo de la región.

- **Antecedentes**

Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y Salud (EWCS): entrevista a trabajadores

Seis ediciones desde: 1991, 1995, 2000–2001, 2005, 2010 y 2015

Sexta Edición: 35765 trabajadores de 35 países (Eurofound, 2015)

## Ejemplo de evaluación de factores psicosociales: I Encuesta sobre condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay

- Las condiciones de trabajo en un contexto global (OIT-Eurofound)

Procedimiento referencia mundial: EEUU, China, Corea del Sur, Turquía

Otros países: Cono Sur, América Central, Perú, Ecuador, etc. (Red Experta en Encuestas sobre Condiciones de Trabajo, Empleo y Salud (Red ECoTES))

Dimensiones: Ambiente físico; Intensidad del trabajo; Calidad del tiempo de trabajo; Ambiente social; Cualificación y discreción; Perspectivas e Ingresos

# I Encuesta sobre condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay

## Generalidades

- Se lleva adelante desde la Facultad de Psicología (FP) de la Universidad de la República (UdelaR)
- Proyecto de Cooperación Interuniversitaria (PCI) entre la UdelaR y la Universidad Rey Juan Carlos de España (URJC). Financiación Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo (AECID).
- Primer informe (Martínez-Íñigo y Crego, 2013)
- Ampliación Proyecto OIT-Eurofound pendiente de publicación
- Equipo: Lorena Funcasta (I.P, Dra. en Psicología), Darío de León (Magister en Psicología), Carolina Guidotti (Doctora en Demografía), Martín Brun (Licenciado en Economía) y Verónica Gutiérrez (Técnico Prevencionista)

# I Encuesta sobre condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay

- **Bloques**

- **I)** Situación de empleo/desempleo, duración y tipo de contrato, derechos laborales adquiridos, horas y horarios de trabajo, características del establecimiento de trabajo y de la empresa.
- **II)** Exposición a factores ambientales -físicos, químicos, térmicos-ergonómicos, del ambiente psicológico y social, de la organización del trabajo –diseño del puesto, carga de trabajo y definición del rol- del conflicto trabajo-familia, de la inseguridad laboral, de la orientación al cambio, y de las relaciones interpersonales en el trabajo.
- **III)** Factores protectores en el ambiente de trabajo, de sistemas de prevención e información en materia de riesgos en la organización, de servicios de salud en la organización, de representación de los trabajadores en la organización, del ambiente psicológico y social, de vigilancia de la salud por parte de la organización, de uso del tiempo libre, de reconocimiento hacia los trabajadores, de diseño del puesto y de participación en la organización.

- Algunos ítems de ejemplo sobre la evaluación de los factores psicosociales

I) ¿Cuántas veces al mes trabaja Ud. : Por la noche; Los fines de semana; Haciendo guardias; Turnos?; Trabaja por la noche Habitualmente ¿cuántas horas por semana trabaja Ud. en su principal trabajo remunerado? (Menos de 30; Entre 30 y 40; Más de 40)

II) ¿En qué medida ha sido objeto de las siguientes acciones...Discriminación (diferentes tipos: sexo, edad, etc.), Amenazas; Comentarios negativos sobre su valía personal?; ¿En qué medida puede Ud. elegir o cambiar (Autonomía o control): orden de tareas, métodos de trabajo, velocidad o ritmo de trabajo, pausas, etc.?

III) ¿En qué medida en su empresa son sensibles a: La salud y seguridad en el trabajo; Los casos de acoso laboral; Los casos de discriminación; Los abusos de autoridad); ¿Existe un delegado obrero de seguridad al que dirigirse?; ¿Existe una organización sindical? ¿Se ha formado ámbito bipartito de cooperación?

## I Encuesta sobre condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay

- Estudio del impacto de los factores psicosociales sobre la salud (Las condiciones de trabajo en un contexto global (OIT-Eurofound))
  - Los factores psicosociales mencionados se tomaron como las variables independientes
  - Las variables dependientes: salud y bienestar
    - Salud en riesgo por trabajo (55.2%)
    - Problemas de salud mental (89.3% expuesta a alguno de estos problemas, y un 52.0% lo está a hasta cuatro de los dieciséis síntomas consultados)
    - Dificultad vida satisfactoria

## I Encuesta sobre condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Laboral en Uruguay

- Estudio del impacto de los factores psicosociales sobre la salud (Las condiciones de trabajo en un contexto global (OIT-Eurofound))
  - Salud en riesgo: Relación positiva con ser hombre, trabajar de noche, sufrir algún tipo de discriminación. Relación negativa con contar con ámbito bipartito de cooperación
  - Problemas de salud mental: Relación positiva con autonomía, trabajar a un ritmo alto, sufrir conductas antisociales o de violencia, y tener determinantes externos del ritmo de trabajo. Relación negativa con nivel de estudios y calidad de gestión en la organización
  - Dificultad vida satisfactoria: Relación positiva con trabajar más de 40 horas, los fines de semana y hacer guardias. Relación negativa con tener hijos.

No se puede prevenir lo que no se conoce

...y lo que se desconoce

## Abordaje organizacional para la promoción de estrategias de auto y co-cuidado: intervención en el ámbito educativo

- **Salud docente**

Organización Internacional del Trabajo (OIT) denuncia que 160 millones de personas contraen enfermedades profesionales en el mundo

## Abordaje organizacional para la promoción de estrategias de auto y co-cuidado: intervención en el ámbito educativo

- Estrategias de autocuidado
- El conjunto de estrategias de afrontamiento que pueden implementar los trabajadores para prevenir déficit y propiciar o fortalecer su bienestar integral (...) en las áreas: físicas, psíquicas y emocionales.
- La práctica de actividades que los propios individuos, inician y desarrollan en su propio beneficio, en la mantención de su vida, salud y bienestar"

## Abordaje organizacional para la promoción de estrategias de auto y co-cuidado: intervención en el ámbito educativo

El autocuidado tiene que ver con estrategias protectoras -sean éstas individuales, grupales o institucionales- desplegadas por quienes trabajan directamente con otras personas; quienes ya han logrado reconocerse como profesionales y equipos en situación de riesgo (Arón, 2001)

## Abordaje organizacional para la promoción de estrategias de auto y co-cuidado: intervención en el ámbito educativo

***La noción de autocuidado posee niveles.***

**A nivel institucional: climas y entornos institucionales que favorecen la salud**

**A nivel personal: decisiones que el individuo toma en beneficio de su propia salud.**

**A nivel grupal: acciones que las personas realizan para ayudarse mutuamente.**

## Abordaje organizacional para la promoción de estrategias de auto y co-cuidado: intervención en el ámbito educativo

### ***La noción de autocuidado posee niveles.***

**El primero centra la responsabilidad en las instituciones, siendo éstas quienes primeramente deberían de proteger a sus trabajadores.**

**El segundo nivel, se refiere a la capacidad de los trabajadores de auto cuidarse. Este nivel supone trabajar con aquellos aspectos que dependen exclusivamente de los trabajadores, generando un empoderamiento que contribuye a mejorar los niveles de salud a la vez de legitimar su condición de trabajadores que les permita establecer reclamos genuinos y organizados**

**A nivel grupal: acciones que las personas realizan para ayudarse mutuamente**

# Abordaje organizacional para la promoción de estrategias de auto y co-cuidado: intervención en el ámbito educativo

## ***Modelo de apoyo social***

“Todo proceso de transición interpersonal proveniente de los recursos sociales naturales o redes sociales de pertenencia, que potencian y favorecen el bienestar de los agentes implicados”. (Martínez, García & Maya, 2000 citado en Tonon, 2003)

El apoyo social en el trabajo aumenta la realización personal en el trabajo, disminuye el agotamiento emocional y mejora las actitudes y conductas negativas del sujeto hacia los demás.

## Abordaje organizacional para la promoción de estrategias de auto y co-cuidado: intervención en el ámbito educativo

### *Modelo de apoyo social*

- ✓ Revisar las modalidades de trabajo cotidiano.
- ✓ Rediseñar las tareas.
- ✓ Distanciamiento mental del trabajo fuera del horario laboral.
- ✓ Contar con momentos de descanso en el trabajo.
- ✓ Fijarse objetivos de trabajo reales y posibles de alcanzar.
- ✓ Aumentar la competencia profesional a partir del desarrollo de la capacitación.

## Abordaje organizacional para la promoción de estrategias de auto y co-cuidado: intervención en el ámbito educativo

### *Modelo de regulación emocional*

- Identificación de las emociones.
- Impacto y manejo de las mismas. Regulación emocional.
- Identificación de las estrategias de afrontamiento.
- Meditación
- Mindfulness

Gracias por su atención

Preguntas....

[ceis@psico.edu.uy](mailto:ceis@psico.edu.uy)