

**SEMANA 3 – TALLER – ENSAYO**

**ESTRÉS LABORAL**

**ESTUDIANTE:**

**MARIELL CAROLINA RAMÍREZ QUINTERO**

**11216157**

**CORPORACIÓN UNIVERSITARIA UNITEC**

**ESPECIALIZACIÓN EN GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL  
TRABAJO**

**MARZO 2022**

## INDICE

1. Índice.....	2
2. Introducción.....	3
3. Estrés Laboral.....	4
4. Conclusión.....	7
5. Bibliografía.....	8

## INTRODUCCION

El estrés laboral es un fenómeno, cada vez más frecuente, que está aumentando en nuestra sociedad, fundamentalmente porque los tipos de trabajo han ido cambiando en las últimas décadas. Afecta al bienestar físico y psicológico del trabajador y puede deteriorar el clima organizacional.

Actualmente, por la relevancia de la información en los procesos laborales, precisan esfuerzo mental tareas que tradicionalmente requerían sólo fuerza muscular. Además, el ritmo de trabajo ha ido incrementándose, ya que con un número menor de trabajadores tienen que alcanzarse mejores resultados.

Pero no siempre las respuestas para hacer frente a las demandas tienen un carácter negativo, ya que muchas veces son necesarias para enfrentarnos a situaciones difíciles y para la supervivencia. Toda persona requiere de niveles moderados de estrés para responder satisfactoriamente no solo ante sus propias necesidades o expectativas, sino de igual forma frente a las exigencias del entorno. Y los niveles muy bajos de estrés están relacionados con desmotivación, conformismo y desinterés.

Por eso, se puede realizar la distinción entre eustrés o estrés positivo (nivel óptimo de activación para realizar las actividades necesarias en nuestra vida cotidiana) que ejerce una función de protección del organismo y distrés o estrés negativo (nivel de activación del organismo excesivo o inadecuado a la demanda de la situación) que provoca disfunciones en la persona.

En concreto, desde los estudios de Karasek (1979), se plantea que una de las formas de evitar las consecuencias negativas del estrés es dar control al trabajador. El modelo elaborado por el autor postula que el estrés no afectará a los trabajadores que tienen control sobre su trabajo, aunque introdujo otras variables.

## **ESTRÉS LABORAL**

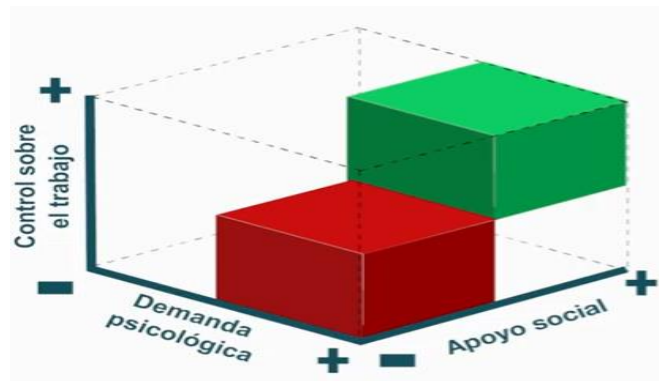
El estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y aptitudes, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Por tanto, es el resultado del desequilibrio entre las exigencias y presiones a las que se enfrenta el individuo, por un lado, y sus conocimientos y capacidades, por otro; Dentro de este contexto se puede hablar de factores psicosociales del trabajo definiéndolos como aquellas características de las condiciones del trabajo y su organización que pueden constituir un riesgo para la salud de los trabajadores cuando éstos experimentan estrés laboral de forma prolongada en el tiempo.

Desde el punto de vista teórico, los diversos modelos sobre estrés laboral han intentado delimitar y explicar la compleja relación entre factores psicosociales y enfermedad. Entre dichos modelos, el propuesto por Karasek constituye uno de los más interesantes para el estudio del estrés relacionado con el trabajo ya que este modelo en su versión original, proponía que las principales fuentes del estrés laboral provienen de dos características básicas del trabajo, que son las demandas laborales y el control que se tiene sobre las mismas. Las primeras son las exigencias psicológicas que el trabajo implica para la persona, mientras que el control (dimensión esencial del modelo) hace referencia al cómo se trabaja y tiene dos componentes, el primero es la autonomía y el segundo es el desarrollo de habilidades.; En este modelo, el estrés se identifica con tensión psicológica, de tal manera que la tensión laboral que experimenta el profesional es una medida compuesta procedente de las dos dimensiones comentadas anteriormente, dado que el trabajador experimentará tensión psicológica cuando las demandas laborales sean altas y escaso el control que se tiene sobre las mismas. En posteriores formulaciones del modelo a estas dos dimensiones se añadió una tercera, el apoyo social, que resulta un moderador o amortiguador del efecto del estrés en la salud, dicho factor hace referencia al clima social en el lugar de trabajo en relación tanto con los compañeros como con los superiores, incluyendo dos componentes: apoyo emocional y soporte instrumental.

El Método del Modelo Demanda - Control - Apoyo Social se puede aplicar por ejemplo al evaluar un profesional encargado del área de atención al usuario de una empresa, donde se atienden quejas, personas con inconformidades, alteradas y molestas, con necesidades insatisfechas, a los cuales debe solucionarles y evitar que la queja o reclamo sea interpuesta, teniendo en cuenta que debe atender la totalidad de los usuarios que lleguen a su oficina; lo que causa estrés en el trabajador, la cantidad de usuarios a atender, la complejidad de las solicitudes y el poco tiempo para solucionarles; ya que cuando se tiene mayor cantidad de trabajo y menos tiempo para realizarlo y sea más compleja la solicitud, será más alta la demanda psicológica y más probable que se estrese; En cuanto al control por el trabajo, en atención al usuario la empresa no tiene en cuenta las estrategias para atender al usuario y mejorar la oportunidad de respuesta y solución que el trabajador aprendió en su formación profesional, y en la mayoría de los casos debe solicitar autorización a su jefe para solucionar las PQRS, siendo rutinario en sus actividades, con una percepción por parte del trabajador de que no valoran sus habilidades haciendo que se aumente el estrés; Con este ejercicio se puede observar que mientras más demanda psicológica o menos control sobre el trabajo tiene más probabilidad de estresarse; cuando se combinan una alta demanda psicológica y al mismo tiempo se tiene bajo control de este llamándolo tensión laboral; sin embargo si el trabajador tiene una alta demanda psicológica pero también un alto control sobre el trabajo se le denomina trabajo activo; A la baja demanda psicológica y alto control se le llama trabajo poco estresante, mientras que la baja demanda y bajo control se llama trabajo pasivo; para el ejemplo el trabajador se encuentra sometido a condiciones laborales que generan alta demanda psicológica y bajo control por el trabajo; por tanto, lo ubicamos en el cuadrante de tensión laboral con un riesgo alto de tener afecciones de salud ya sean físicas o mentales.



Si le agregamos el apoyo social que es cuando el trabajador percibe respaldo y ayuda; cuando el apoyo social es alto amortigua los efectos de la alta demanda y del bajo control, pero cuando es bajo aumenta la probabilidad de estresarnos; al combinar altas demandas psicológicas, con un bajo control sobre el trabajo y un bajo apoyo social se le llama isotension siendo la condición más riesgosa. En cambio, al realizar trabajos alta demanda, alto control y apoyo social hace sentir motivados y activos a los trabajadores. Adicional a lo anterior se le agrega el tema de la inseguridad laboral donde el trabajador percibe que tan estable y seguro son condiciones laborales; si se suman una alta demanda psicológica, bajo control laboral, bajo apoyo social y una inseguridad laboral se convierte en una condición mucho más riesgosa con mayor probabilidad de estresar y enfermar a los trabajadores, por tanto, es importante que las empresas estén atentas y eviten que se presenten.



## **CONCLUSION**

La evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, aunque es compleja y problemática, debe estar presente en estudios de prevención de riesgos laborales en las organizaciones, con el fin de identificar dichos riesgos y poder intervenir sobre ellos de forma precoz, ya que los trabajadores se pueden hallar sometidos a numerosas y variadas fuentes de estrés, que mantenidas de forma crónica tienen consecuencias importantes sobre el bienestar de los profesionales y sobre la organización. Muchos de estos estresores están relacionados con la organización del trabajo y pueden ser modificados desde la propia empresa ya que tiene potencial para intervenir y adoptar estrategias de mejora.

## BIBLIOGRAFIA

1. Organización Mundial de la Salud. La organización del trabajo y el estrés. Organización Mundial de la Salud:Ginebra; 2004.
2. Luceño L, Martín J, Jaén M, Díaz EM.Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. EduPsykhé. 2005; 4(1):19-42.
3. Karasek RA.Job demands, job decision latitude, and mental strain: implications for job redesign. Adm Sci Q. 1979; 24(2):285-308.
4. Karasek RA, Theorell T.Healthy Work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life. Basic Books: New York; 1990.
5. Vega S. NTP 603: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I). (Informe NTP: 603). Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2001. Disponible en: [https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp\\_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1](https://www.insst.es/documents/94886/326775/ntp_603.pdf/f15ca511-259c-480b-9f12-28ef5349b3c1)