

PLAN DE PREVENCIÓN	FICHA INFORMATIVA	FECHA : NOVIEMBRE 2010
	ESTRES	FI-PSI-003
	BODEGA COOPERATIVA SAAP	Página 1 de 3

## INFORMACIÓN

### ¿QUÉ ES?

El **síndrome de estrés**, el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo.

Básicamente esta situación surge cuando:

Se hace frente a una “amenaza” el cuerpo se prepara físicamente para ello, sin embargo el problema surge cuando el cuerpo está preparado para enfrentarse al “peligro” pero no puede hacerlo.



### ¿QUIEN LO SUFRE?

No hay un perfil definido de quienes pueden sufrirlo. Pero hay características personales que modulan la producción del estrés (Estos factores tienen un efecto activo en relación con el entorno laboral):



- Rasgos de personalidad: algunas características personales, de conducta, temperamentales o sociales explican las diferencias entre un individuo y otro.
- Las necesidades del individuo: entendidas como las carencias de algo que en caso de satisfacerse fomentarían el bienestar del mismo.
- Las aspiraciones: deseos de llevar a cabo lo que uno se propone.
- Las expectativas: disposición adquirida en virtud de la cual se espera que una respuesta a

un estímulo produzca una situación determinada.

- Los valores: se refiere a qué fines o medios para conseguirlos son deseables.
- La formación: destreza y conocimientos adquiridos, la experiencia y la capacidad intelectual y física que posee el individuo.
- La condición física y los hábitos de salud influyen en la capacidad para enfrentarse a los problemas laborales.

PLAN DE PREVENCIÓN	FICHA INFORMATIVA	FECHA : NOVIEMBRE 2010
	ESTRES	FI-PSI-003
	BODEGA COOPERATIVA SAAP	Página 2 de 3

### CAUSAS

- ➔ **Ambigüedad de rol:** cuando las funciones y responsabilidades del puesto no están definidas con exactitud, o no se dispone de suficiente información sobre las funciones a desempeñar.
- ➔ **Ritmo de trabajo** impuesto que impide la gestión del propio tiempo de trabajo.
- ➔ **Conflictividad de rol:** cuando las demandas del trabajo se contradicen entre sí o contradicen los valores personales del trabajador.
- ➔ **Demandas de trabajo excesivas,** que sobrepasan la capacidad de adaptación de la persona.
- ➔ **Falta de calificación o de formación necesaria.** La situación inversa, es decir, el exceso de formación puede ser también fuente de estrés e insatisfacción.
- ➔ **Grandes responsabilidades,** pueden generar situaciones de estrés.
- ➔ **Inestabilidad en el empleo.**
- ➔ **Realización de tareas peligrosas** (por el contenido mismo de la tarea o por las condiciones en las que se desempeña).

### SINTOMAS

- Preocupación excesiva.
- Incapacidad para concentrarse
- Incapacidad para tomar decisiones
- Trastornos del sueño
- Ansiedad
- Miedos y fobias
- Adicción a drogas y alcohol,...



### CONSECUENCIAS

#### INDIVIDUO

- **Gastrointestinales:** úlcera péptica, malas digestiones, digestiones lentas, gases, colitis,...
- **Cardiovasculares:** hipertensión arterial, angina de pecho, infarto, arritmias cardíacas, cefaleas
- **Respiratorios:** asma, espiración acelerada, dificultad en la espiración,...
- **Musculares:** tic, calambres, contracturas, rigidez, dolores musculares (lumbalgias), alteraciones en los reflejos musculares.

PLAN DE PREVENCIÓN	FICHA INFORMATIVA	FECHA : NOVIEMBRE 2010
	ESTRES	FI-PSI-003
	BODEGA COOPERATIVA SAAP	Página 3 de 3

### **ORGANIZACIÓN**

- Las relaciones interpersonales.
- Elevado absentismo.
- Deterioro de la calidad de servicios prestados.
- Disminuye el rendimiento y la productividad.
- Aumento de los accidentes laborales
- Mayores solicitudes de cambio de puesto

### **PREVENCIÓN ESTRATEGIAS ORGANIZACIONALES PARA LA PREVENCIÓN**

La planificación del trabajo es un recurso para reducir el estrés. Conociendo el tipo de personas que trabajan en la organización y adecuando el puesto de trabajo a las características de las personas que lo ocupan lo máximo posible, se puede reducir el nivel de estrés resultante.

- Aumentar la información, la formación y la sensibilización de los trabajadores.
- Optimizar canales para que los trabajadores aporten ideas a las decisiones o acciones que estén relacionadas con su trabajo.
- Comprobar que las asignaciones de trabajo sean compatibles con las capacidades y recursos del trabajador, y facilitar su recuperación después de tareas con altas exigencias.
- Asegurarse de que las tareas tienen sentido, estimulan y permiten el desarrollo de los trabajadores y el uso de sus capacidades.
- Definir claramente el papel de cada trabajador y las responsabilidades en el trabajo.
- Crear oportunidades para la comunicación y la interacción social, incluidos el apoyo social y la ayuda directamente relacionada con el trabajo.

