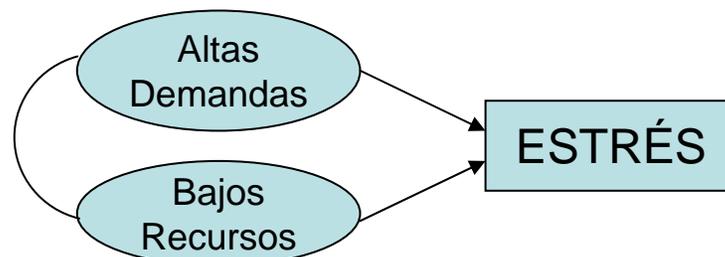


¿Qué son los *Riesgos Psico-sociales* y el *Estrés Laboral*?

Existen diversas clasificaciones de Riesgos Psico-sociales. De entre todas ellas, una de las concepciones más extendidas es aquella centrada en el proceso de Estrés Laboral. Los Riesgos Psico-sociales son aquellas características del trabajo que funcionan como 'estresores': es decir, son las altas demandas en el trabajo combinadas con los pobres recursos para afrontar esas demandas.



El estrés Laboral, entendido como proceso, se define como la interacción de estresores o demandas laborales y recursos laborales o personales. A partir de la evaluación del individuo de la diferencia entre demandas y recursos es cuando se puede producir el estrés.





UNIVERSITAT
JAUME I

Demandas Laborales:

Son características del puesto de trabajo potencialmente estresantes que pueden conducir a diferentes respuestas emocionales en los trabajadores dependiendo de su valoración cognitiva.

Algunos ejemplos de demandas son: La *sobrecarga de Trabajo*, la incompatibilidad de hacer frente a diferentes tareas al mismo tiempo, etc.



Recursos Laborales:



Son aspectos de nuestro trabajo del puesto de trabajo que nos ayudan a superar situaciones difíciles en el trabajo.

Algunos ejemplos de demandas son: El apoyo del supervisor o compañeros de trabajo.

Altas demandas laborales y bajas cantidad de recursos laborales serán indicadoras de bajo estrés laboral y viceversa.





UNIVERSITAT
JAUME I

Recursos Personales:

Son características o competencias personales del trabajador que ayudan a hacer frente a las demandas laborales de forma óptima.

Un ejemplo de demanda es la Autoeficacia (grado de confianza en las propias competencias para desarrollar el trabajo adecuadamente)





UNIVERSITAT
JAUME I

Emociones:

Respuestas afectivas producto de situaciones laborales. Son, en gran medida, el resultado del equilibrio/desequilibrio entre Demandas y Recursos laborales y personales. Pueden ser **NEGATIVAS** (desequilibrio) o **POSITIVAS** (equilibrio).

Algunos ejemplos de emociones negativas son el Burnout o la Ansiedad y de emociones positivas el Engagement o la Satisfacción Laboral.





UNIVERSITAT
JAUME·I

Burnout:

Respuesta emocional negativa relacionada con el trabajo producto de una situación sostenida y continuada de situaciones de estrés laboral y caracterizada por un Agotamiento emocional extremo, sentimientos de Ineficacia laboral y distanciamiento del trabajo (Cinismo en relación al contenido del trabajo).





UNIVERSITAT
JAUME I

Agotamiento Emocional

Se define como cansancio y fatiga que puede manifestarse física y psíquicamente. Es la sensación de no poder dar más de sí mismo a los demás.

Cinismo

Desarrollo de sentimientos, actitudes y respuestas negativas y distantes hacia el contenido del trabajo. Sentimiento de que el trabajo no sirve para nada.

Ineficacia Profesional

Surge cuando se verifica que las demandas que se hacen, exceden las capacidades para atenderlas de forma competente. Conllevando a un sentimiento de incompetencia relacionada con el trabajo.

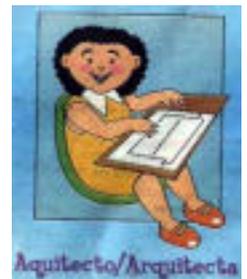




UNIVERSITAT
JAUME I

Engagement:

Estado mental positivo relacionado con el trabajo y caracterizado por vigor y dedicación en el puesto de trabajo así como periodos de absorción en la realización de las tareas laborales.



PREVENCIÓ PSICOSOCIAL



UNIVERSITAT
JAUME I

Vigor

Se caracteriza por altos niveles de energía mientras se trabaja acompañado de una reiterada persistencia en las tareas relacionadas con el trabajo

Dedicación

Se manifiesta por altos niveles de significado del trabajo, de entusiasmo, inspiración, orgullo y retos relacionados con el trabajo que se realiza.

Absorción

Caracterizado por la sensación de estar plenamente concentrado y feliz estudiando, mientras se tiene la sensación de que el tiempo 'pasa volando' y uno/a se deja 'llevar'.





Estrés Laboral:

En términos generales, altos niveles de demandas unidos a bajos recursos laborales y/o personales serán indicadores de estrés laboral.

Del mismo modo, puntuaciones altas en las diferentes dimensiones de burnout y bajas en las dimensiones de engagement serán indicadores de malestar psicológico y viceversa.

