

# **VIGILANCIA DE LA SALUD: Patologías emergentes en el entorno laboral Estrés Laboral**

**II Jornada de Concienciación de  
la Prevención de Riesgos  
Laborales en ELCOGAS  
Puertollano, 29/11/2011**

**A. Pol Arias**

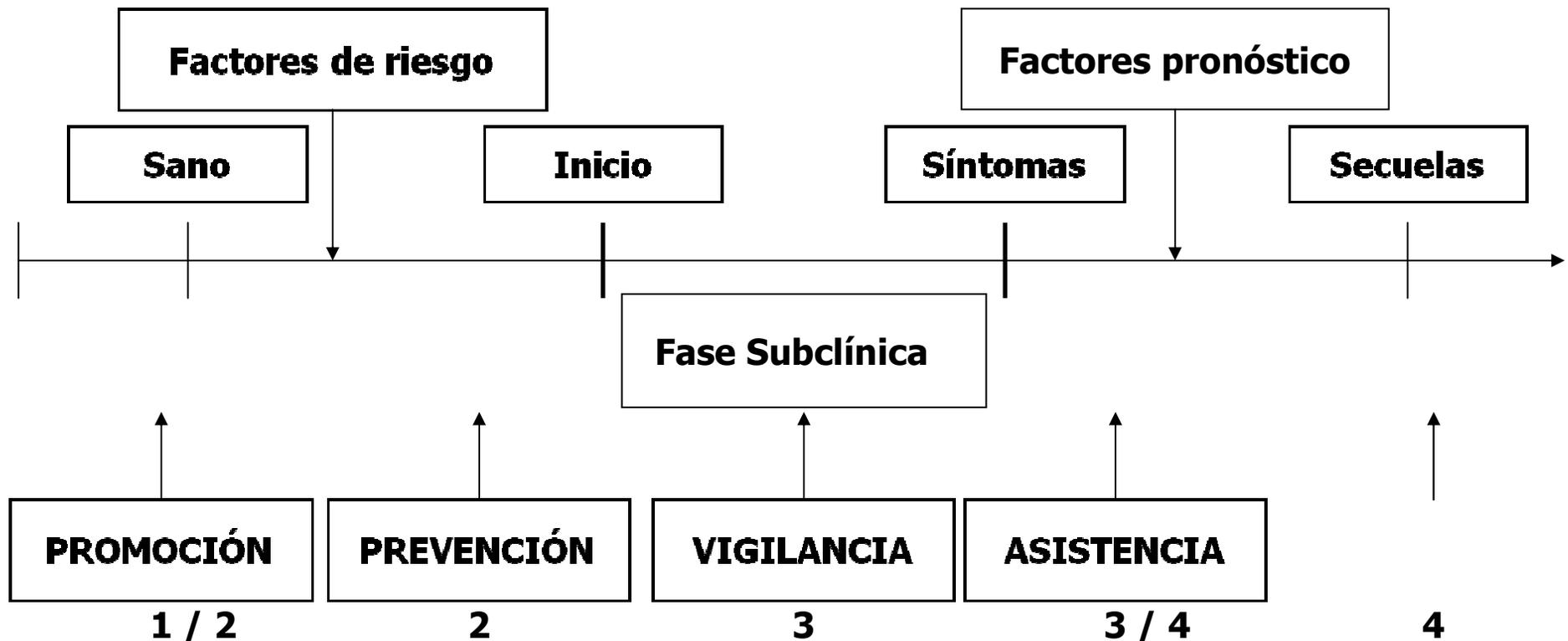


# **VIGILANCIA DE LA SALUD: Funciones de los Servicios médicos**



# Vigilancia de la salud

## Medicina preventiva y Medicina del Trabajo



### PREVENCIÓN

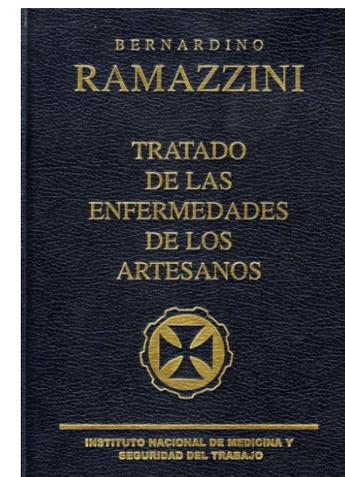
- 1.- Primordial: Impedir que se incrementen los factores de riesgo que ya están bajos
- 2.- Primaria: Disminución de factores de riesgo
- 3.- Secundaria: Diagnostico precoz y tratamiento de casos
- 4.- Terciaria: Rehabilitación. Reinserción. Cambio de puesto de trabajo

# Medicina laboral

## Vigilancia de la salud

### Funciones de los Servicios médicos:

- **Vigilancia de la salud de los trabajadores**
- **Vigilancia de las condiciones de trabajo**
- **Información sanitaria y Asesoramiento sanitario en general,**
  - realización de estudios. ...
  - Informes de **aptitud y capacidad laboral**
- **Educación y formación sanitaria**
  - Educación sanitaria general
  - **Formación sobre riesgos profesionales**
  - **Formación específica dirigida a determinados grupos de riesgo**
  - Campañas: hipertensión arterial, enfermedades cardiovasculares, **escuela de espalda**, drogodependencias, diabetes, etc
  - Primeros Auxilios
- **Implicaciones médicas de los accidentes:**
  - Tratamiento: Urgente y asistencia sanitaria
  - Seguimiento en las instituciones concertadas
  - Rehabilitación y reinserción laboral
- **Gestión del servicio médico**



# ¿Por qué tenemos que hacerla?

Tres razones:

### 1. Es la Ley:

1. Constitución Española (art 40.2)
2. Estatuto de los Trabajadores
3. Ley General de Sanidad (14/1986)
4. Texto Refundido de la Ley General de Seguridad Social (RD 1/994)
5. Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995)
6. Reglamento Servicios de Prevención (RD 39/1997)
7. ...

### 2. Tenemos una Responsabilidad Moral (RSE):

1. Visión, Misión y Valores
2. Compromiso de sostenibilidad
3. Política General de Seguridad y Salud en el Trabajo.

### 3. Es buen negocio:

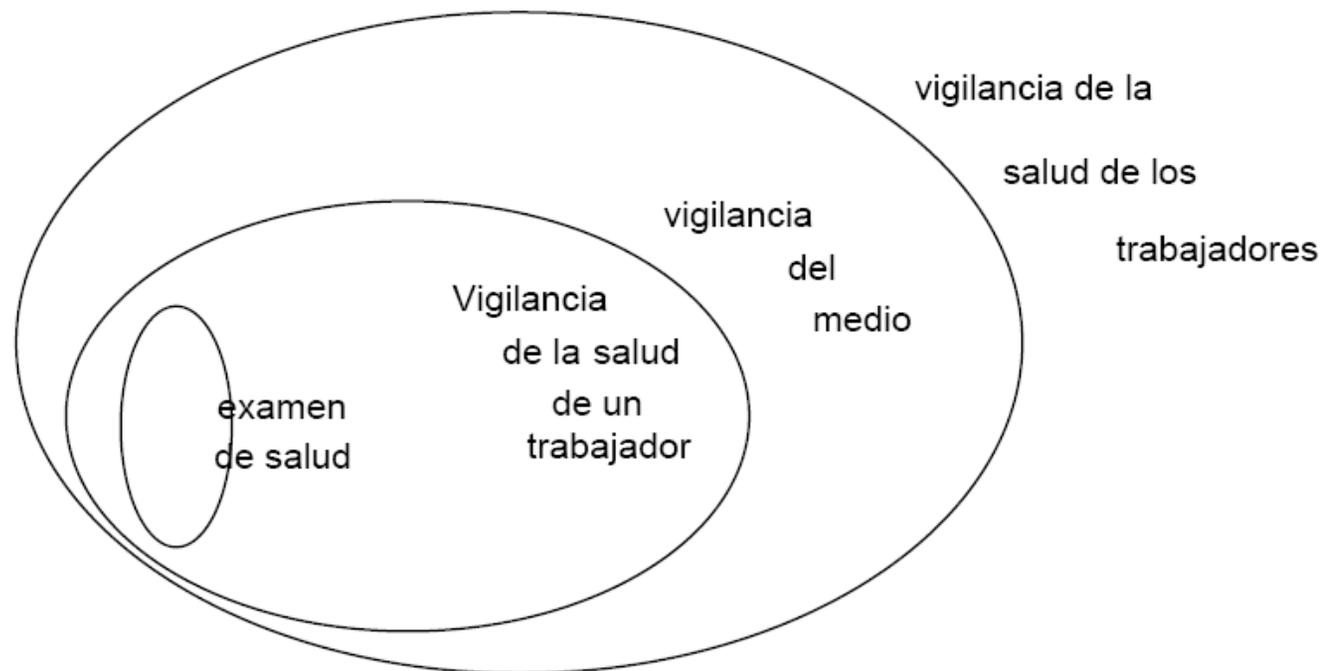
1. Disminuye patologías y absentismo (AL / CC)
2. Disminuye reclamaciones y quejas
3. Consigue reconocimiento internacional y credibilidad
4. Genera confianza en los empleados



**Vigilancia de la salud:** Control y seguimiento del estado de salud de los trabajadores con el fin de detectar signos de enfermedades derivadas del trabajo y tomar medidas para reducir la probabilidad de daños o alteraciones posteriores de la Salud

- **Vigilancia médica:** Valoración periódica de individuos para identificar cambios fisiopatológicos indicativos de exposición en un período, cuando puede reducirse la exposición adicional y prevenir la incapacidad futura.
- **Vigilancia biológica:** Medición de un agente nocivo en particular o sus metabolitos en muestras de líquidos orgánicos, tejidos y productos de eliminación y, además, determinar la intensidad de los efectos causados por el agente nocivo.

# Vigilancia de la salud



Inspirada en *Managing workplace health and safety: health surveillance* (first draft, 1999), del Grupo *ad hoc* de la Comisión Europea.



## **Enfermedad Profesional**

Art. 116 RD 1/1994 de 20.06

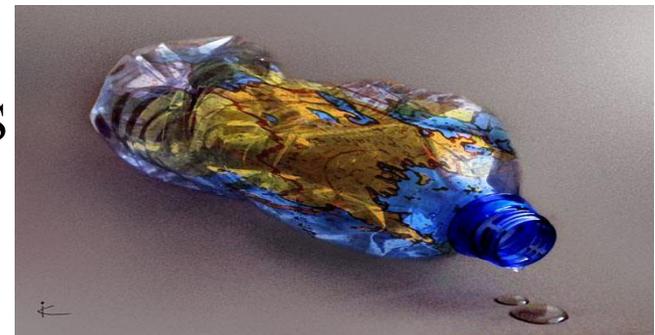
Ley General de la Seguridad Social

**“Enfermedad contraída como consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena en las actividades que se especifiquen en el cuadro que se apruebe por las disposiciones de aplicación y desarrollo de esta ley y que esté provocada por la acción de sustancias o elementos que en dicho cuadro se indiquen para enfermedad profesional”**



### **LISTA DEL NIOSH DE LAS DIEZ PRINCIPALES ENFERMEDADES Y LESIONES RELACIONADAS CON EL TRABAJO:**

- 1.- NEUMOPATIAS OCUPACIONALES
- 2.- LESIONES MUSCULOESQUELETICAS
- 3.- CANCERES OCUPACIONALES
- 4.- LESIONES TRAUMATICAS OCUPACIONALES GRAVES
- 5.- ENFERMEDADES CARDIOVASCULARES OCUPACIONALES
- 6.- TRASTORNOS DE LA REPRODUCCION
- 7.- TRASTORNOS NEUROTOXICOS
- 8.- PERDIDA DE LA AUDICION
- 9.- PADECIMIENTOS DERMATOLOGICOS
- 10.- TRASTORNOS PSICOLOGICOS



## **ANEXO 1. CUADRO DE ENFERMEDADES PROFESIONALES**

**Grupo 1: Enfermedades profesionales causadas por agentes químicos**

**Grupo 2: Enfermedades profesionales causadas por agentes físicos**

**Grupo 3: Enfermedades profesionales causadas por agentes biológicos**

**Grupo 4: Enfermedades profesionales causadas por inhalación de sustancias y agentes no comprendidas en otros apartados**

**Grupo 5: Enfermedades profesionales de la piel causadas por sustancias y agentes no comprendidos en alguno de los otros apartados**

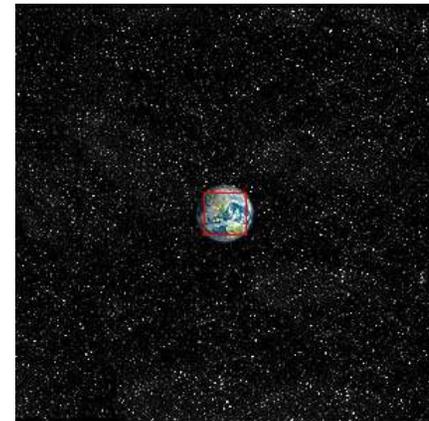
**Grupo 6: Enfermedades profesionales causadas por agentes carcinogénicos**

### **Exámenes integrales de salud:**

- 1.Reconocimientos de inicio después de la incorporación al trabajo
- 2.Reconocimientos periódicos generales
- 3.Reconocimientos específicos por riesgos del puesto de trabajo y/o por riesgos del propio trabajador
- 4.Reconocimientos de cambios de puesto de trabajo
- 5.Reconocimientos de retorno al puesto de trabajo

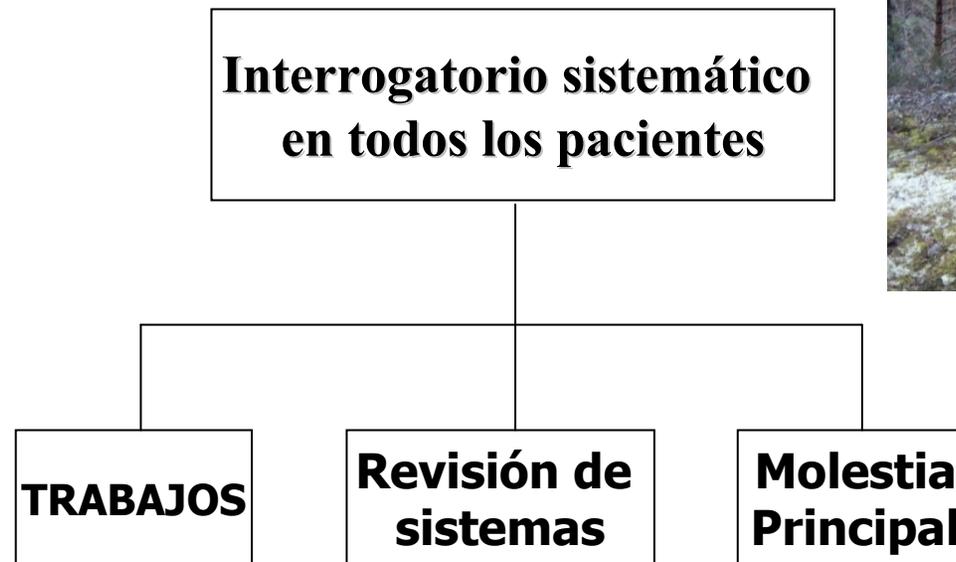
**Asistencia** por enfermedad común sobrevenida en el trabajo, accidente...

**Consultas medico-sanitarias**



## METODO SISTEMATICO PARA OBTENCION DE INTERROGATORIO Y DIAGNOSTICO DE ENFERMEDADES OCUPACIONALES O AMBIENTALES (Goldman y Peters. Tomado de Baker y Landrygran)

### PASO 1



- **Actuales**
  - **Mayor duración**
- ¿Exposición a:
- Humos, polvos, Sust. químicas**
  - Ruido, radiac...?**
- Buscar:
- **Relación con Actividades**
    - **Laborales**
    - **Hogareñas**
  - **Factores coadyuvantes:**
    - **Tabaco**
    - **Alcohol**

## PASO 2

### Fuentes de Exposición



#### LABORAL

- Listar **TODOS** los trabajos
- Describir operaciones
- Lugares de empleo
- Productos fabricados
- ¿Enfermedades similares
- en otros trabajadores?

#### Alrededores del Hogar

- **Contaminación externa**
  - ¿industrias cercanas?
  - ¿Ropa de trabajo?
  - ¿Vecinos enfermos?
  - ¿Desastres, contaminación aguda?
- **Tóxicos internos:**
  - Uso de sustancias químicas caseras
  - Aficiones

## PASO 3

### Identificación y Manipulación de Sustancias peligrosas

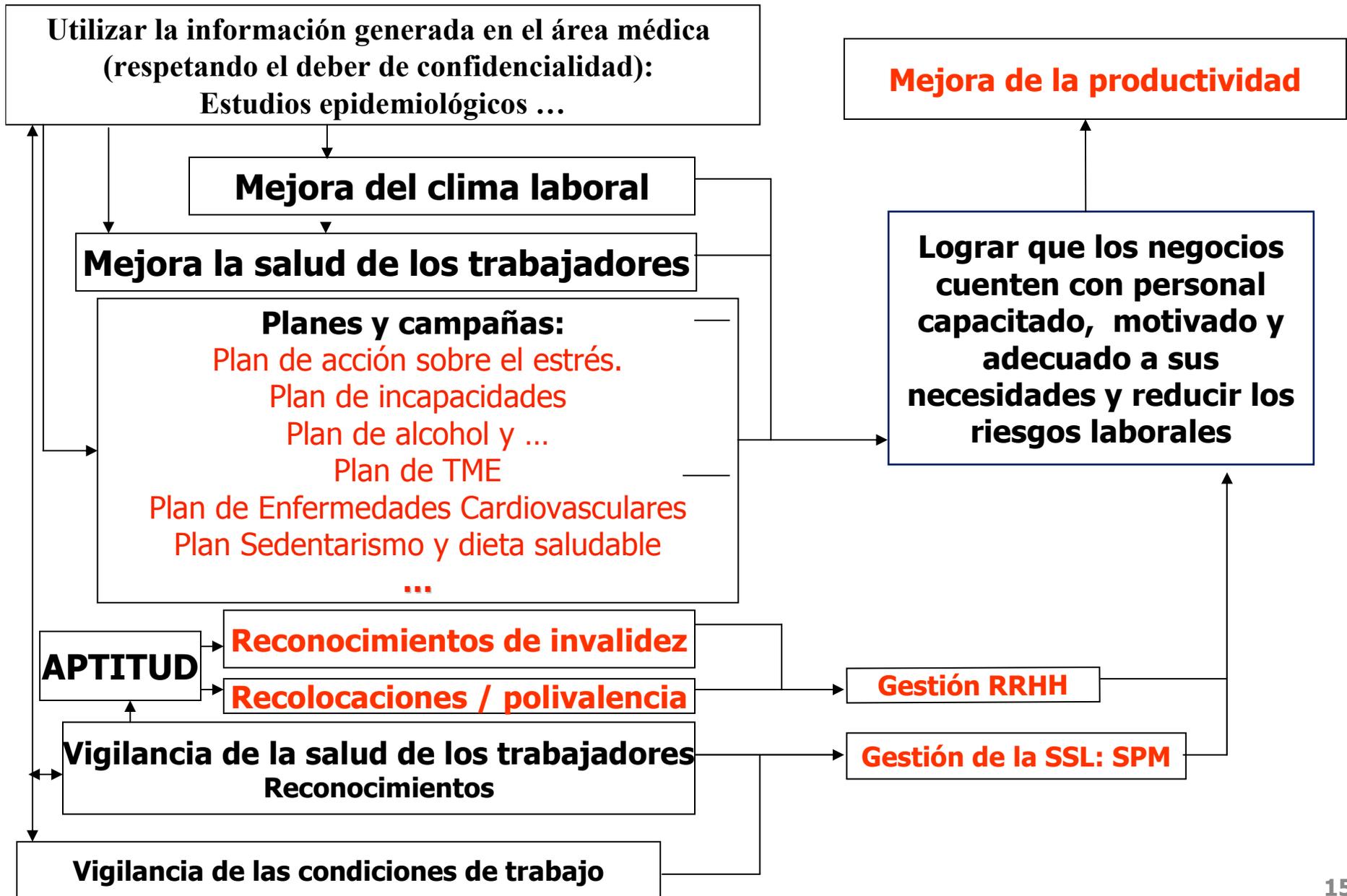
- Forma química o física del agente
- ¿Cómo se manipula la sustancia?
  - Practicas de operación y desecho
  - Equipo protector
  - Ventilación
- Modos de entrada:
  - Ingestión
  - Absorción por la piel
  - Inhalación



## PASO 4

### Vigilancia, Consultas y Resolución del Problema

# Patologías emergentes



## Vigilancia de la salud de los trabajadores:

- **Campañas de Medicina Preventiva** ( basadas en análisis de morbilidad y mortalidad): Los retos mas importantes son: **> 50 % de jornadas perdidas por: Estrés y Trastornos musculoesqueléticos**
- **Campañas de inmunización:** Gripe, Tétanos, Hepatitis A, Hepatitis B...
- **Detección y seguimiento de factores de riesgo individuales:** Hipertensión arterial. Obesidad. Hiperlipidemias. Diabetes. Hiperuricemia Procesos reumatológico. Procesos respiratorios Procesos digestivos. Procesos vasculares. Despistaje de neoplasias (**1 de cada 4 personas padecerán un tumor a lo largo de su vida, 1 de cada 3 en el caso de los varones**), Toxicomanias (Alcoholismo, Tabaquismo,..)
- **Evaluación, vigilancia y seguimiento de factores de riesgo profesionales:** Radiaciones electromagnéticas. Ruido. Polvo. PDV

## Vigilancia de las condiciones de trabajo:

- Identificación y evaluación del riesgo
- Aspectos psicosociales del trabajo
- Inspecciones higienico-sanitarias y de botiquines destacados, Aprovechar para formación y estudio cualitativo de puestos / satisfacción laboral

**En la CEE el 28 % de los trabajadores sufren algún tipo de patología relacionada con el estrés y se calcula que del 50 al 60 % de las jornadas pérdidas tiene que ver con esta causa.**

**“La medicina del trabajo solo es útil si se realiza correctamente de lo contrario solo es un adorno inútil y costoso” (Prof. Desoille)**



# Patologías emergentes en el entorno laboral

## Estrés Laboral



## EPIDEMIOLOGÍA LABORAL:

### Método. Etapas:

- **Formulación del problema**
- **Diseño de la observación:**  
Estudios descriptivos simples
- **Hipótesis de trabajo:**  
Estudios descriptivos explicativos
- **Objetivos de la investigación**
- **Ejecución de la investigación**
- **Verificación de la Hipótesis**  
Estudios explicativos  
¿Hay que modificar la hipótesis o es válida?
- **Elaboración de conclusiones**  
Plan de acción
- **Aplicación de las medidas de control**

### Protocolo de estudio Contenido mínimo:

- Estado actual de la cuestión y objetivos del estudio
- **Importancia:** ¿porqué? ¿para qué?
- **Metodología:**
  - diseño
  - procedimientos
- **Necesidades:**
  - materiales
  - humanas

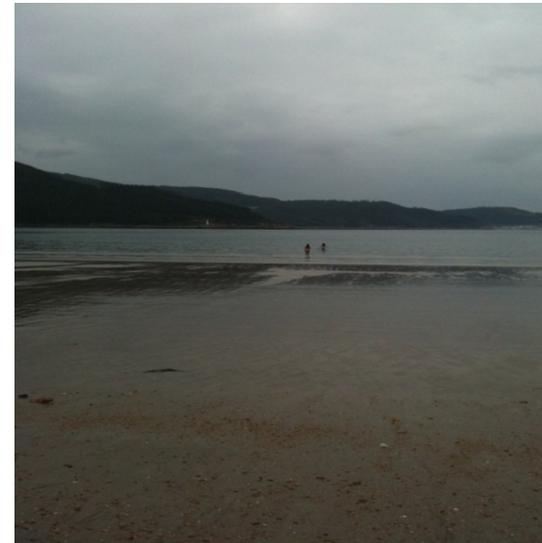
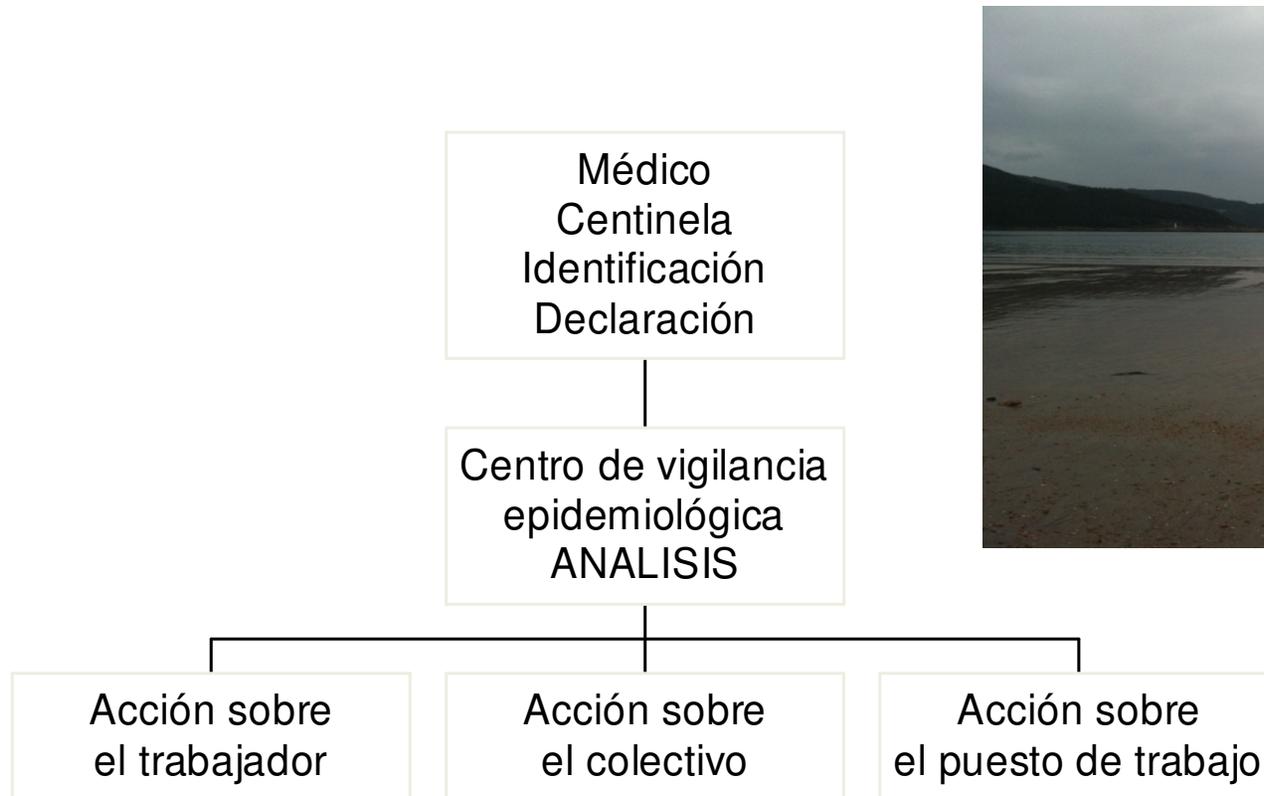


## Patologías emergentes

### Fenómenos centinela de la salud ocupacionales:

ICD-9	Padecimientos	Industria Ocupación	Agente
158, 163 161, 162	Mesotelioma. Neoplasia maligna de laringe, traquea, bronquios, pulmones	Industrias y usuarios del asbesto	Asbesto
388.1	Efectos del ruido en el oído interno	Múltiples industrias	Ruido excesivo
443.0	Fenómeno de Raynaud	Esmeriladoras ...	Vibraciones
500 502.M	Neumoconiosis Silicosis	Mineros de carbón Canteras ...	Polvo de carbón Sílice
570 573.3	Hepatitis tóxica	Usuarios de solventes	Cl <sub>4</sub> C Tricloroetileno Cloroformo

# Notificación de FENOMENOS CENTINELA:



# Riesgos físicos emergentes I:

Expert Forecast on Emerging Physical Risks  
related to Occupational Safety and Health (2005)

1. Riesgos relacionados con Enfermedades musculoesqueléticas.
2. Riesgos relacionados con el ruido
3. Riesgos relacionados con la vibración
4. Riesgos térmicos
5. Riesgos relacionados con las radiaciones no ionizantes
6. Riesgos relacionados con las radiaciones ionizantes
7. Riesgos relacionados con la maquinaria, procesos de trabajo y tecnologías.
8. Otros riesgos ergonómicos



# Riesgos físicos emergentes II:

## Conclusiones:

- Baja actividad física (v.g. posturas sedentes prolongadas en el lugar de trabajo, durante los viajes de trabajo o debido a la automatización de sistemas,etc.).
- Exposición combinada a la vibración y posturas forzadas.
- Baja concienciación acerca de los riesgos térmicos entre grupos de trabajadores de bajo status expuestos a condiciones térmicas desfavorables (v.g. Agricultores, jardineros, operarios de la construcción y en general trabajadores expuestos a sobreexposición al calor / frío).
- Exposición combinada a factores de riesgo de las enfermedades musculoesqueléticas y a factores de riesgo psicosociales (v.g. miedo al futuro, inseguridad).
- Riesgos multifactoriales (v.g. call centres: combina efectos de mal diseño ergonómico, mala organización del trabajo y alta demanda mental y emocional).

# Riesgos físicos emergentes III:

## Conclusiones:

- Exposición combinada a las vibraciones y esfuerzos físicos.
- Discomfort térmico (hay normas solamente para el estrés térmico, pero no para el discomfort en los lugares de trabajo industriales).
- Complejidad de las nuevas tecnologías, nuevos procesos de trabajo y los interfaces hombre-maquina conducen a un incremento de la carga mental y emocional.
- Protección insuficiente a los grupos de alto riesgo (trabajadores “mayores”, de bajo status, extranjeros, etc.) contra los riesgos ergonómicos.
- Incremento de la exposición a la radiación UV (aumento del tiempo de ocio; actividades en el exterior; nuevas tecnologías UV en el lugar de trabajo) que a su vez incrementa la sensibilidad a la radiación UV en el lugar de trabajo.

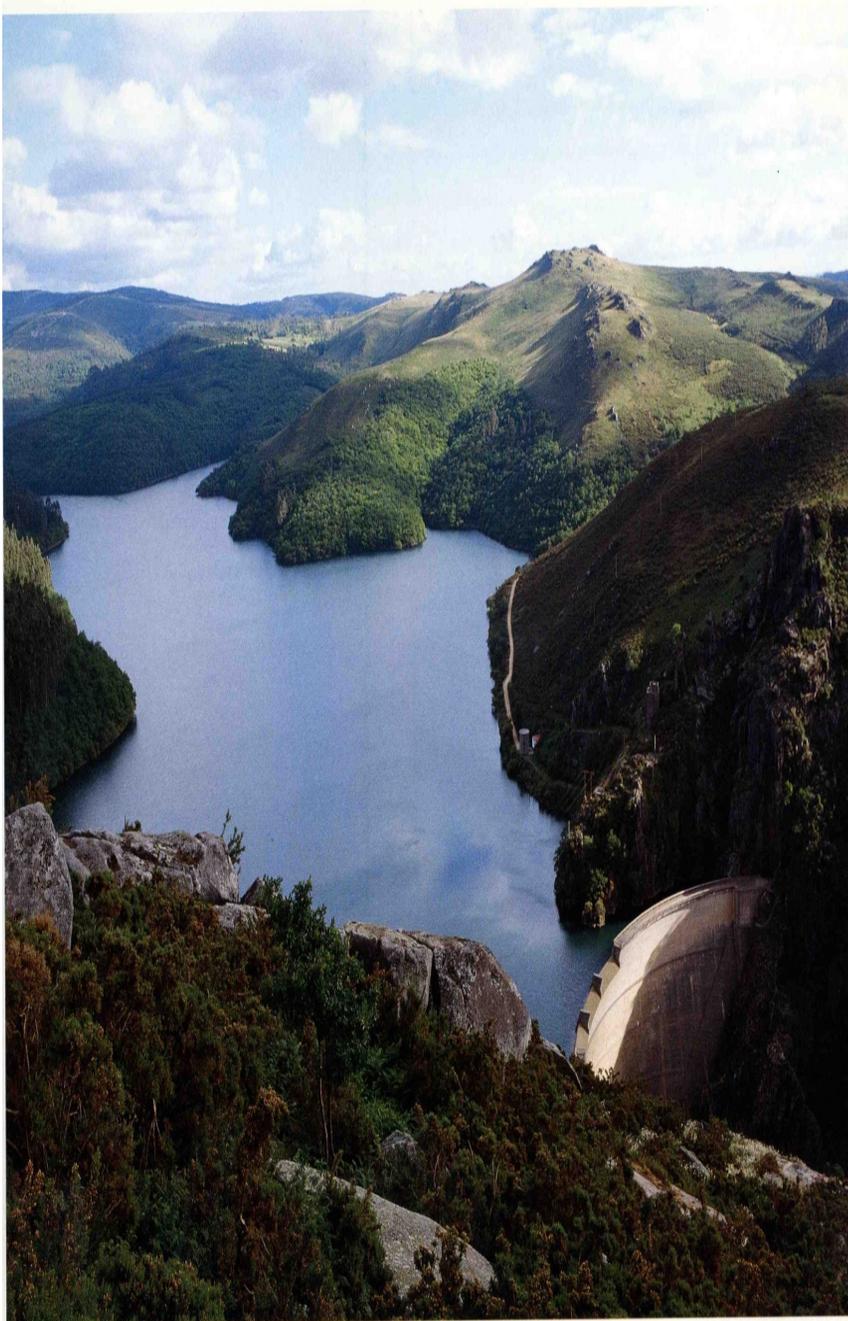
### ¿ Qué es un factor de riesgo psicosocial ?

**Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que se presentan con capacidad para afectar tanto al desarrollo del trabajo como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador**



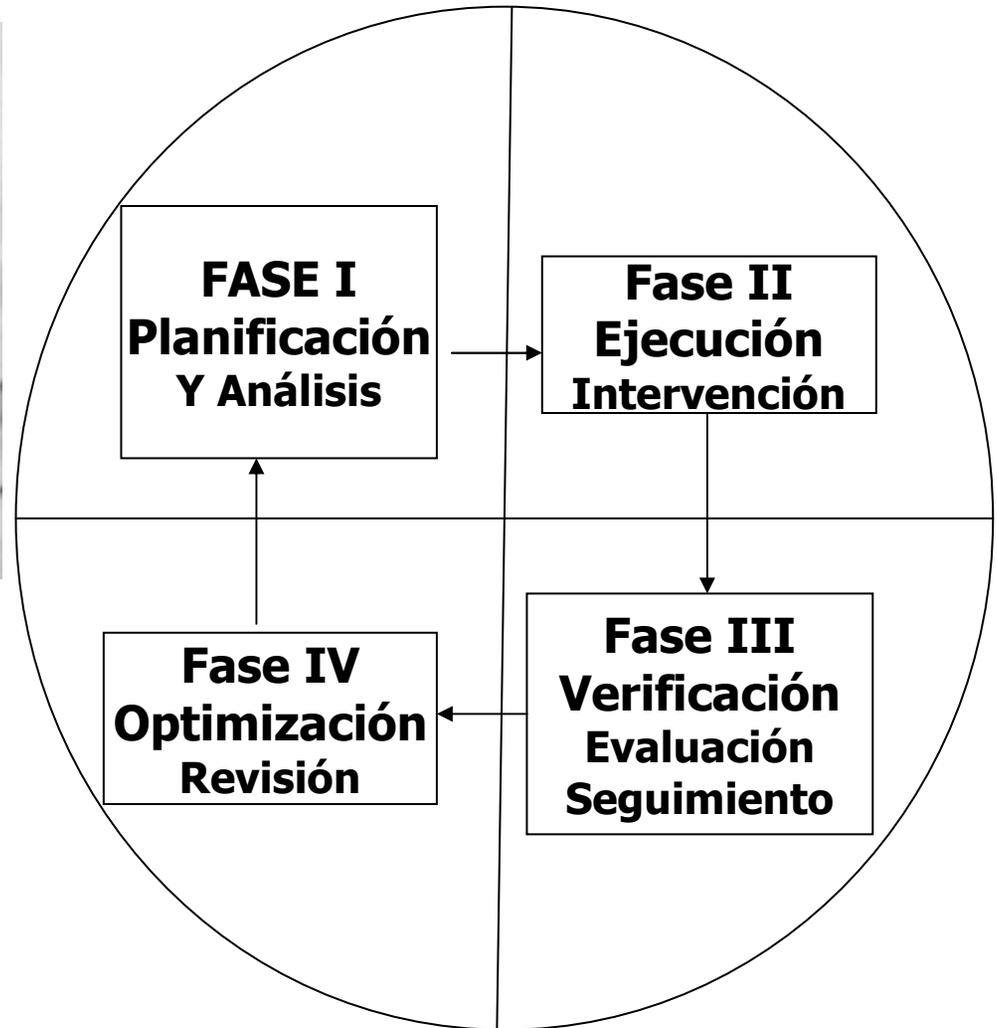
**La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece que es obligatorio evaluar los riesgos presentes en todas y cada una de las situaciones de trabajo; esto incluye la evaluación de los riesgos de carácter psicosocial**

## Patologías emergentes



- **¿Existe el problema?:** que factores de riesgo tenemos, lo mas cuantitativos posibles y de no ser así usar escalas de Likert
- **¿Tenemos que hacer algo?:** Objetivar la repercusión sobre la salud del trabajador (potencial y real)
- **¿Qué, como y cuando?:** Diseño de la estrategia de intervención, focalizar el uso de recursos

## Metodología:

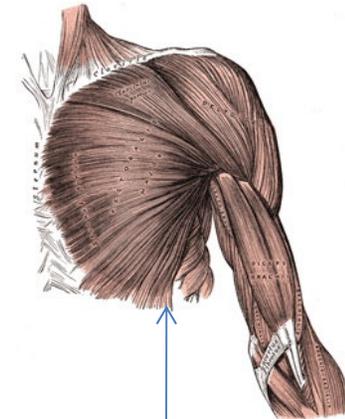
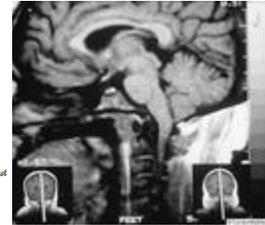
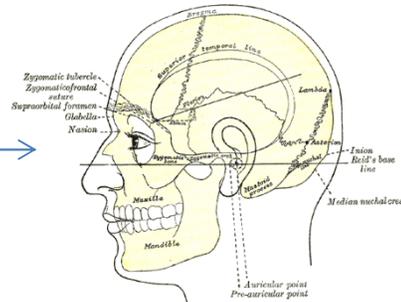


# Estrés Laboral



Brian Fitzgerald / Yakima Herald-Republic

# Estrés Laboral



**Cerebro:**

**Hipotalamo:**

CRF, TRF

Vasopresina

**Hipófisis:**

ACTH. TSH. PRL

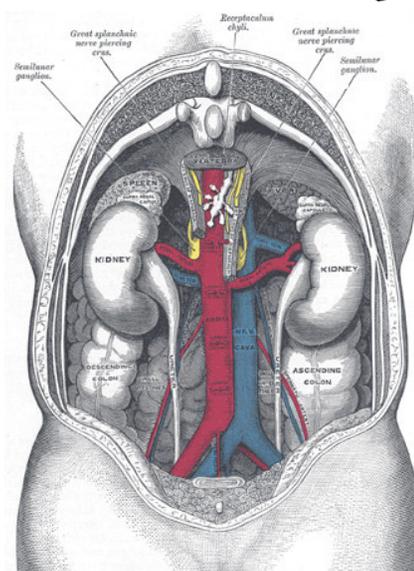
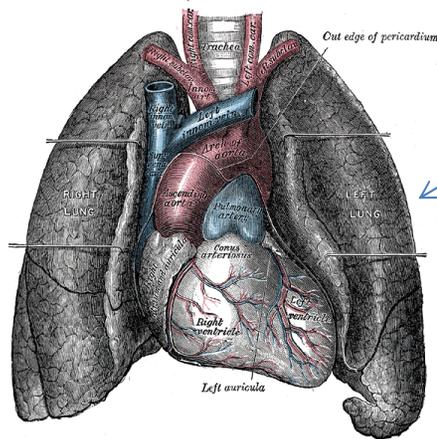
**Tiroides: T4**

**Suprarrenal:**

Cortisol

**Páncreas:**

Glucagón



**SNV:**

**Simpático**

Adrenalina

NA

**Parasimpatico**

**HTA**

**Taquicardia**

**Taquipnea**

**Hiperglucemia**

**Redistribución de flujo**

**Trastorno motor digestivo**

**Tensión muscular**  
**Glucosa**  
**O<sub>2</sub>**



## Estrés Laboral

### ¿ Qué es el estrés laboral ?:



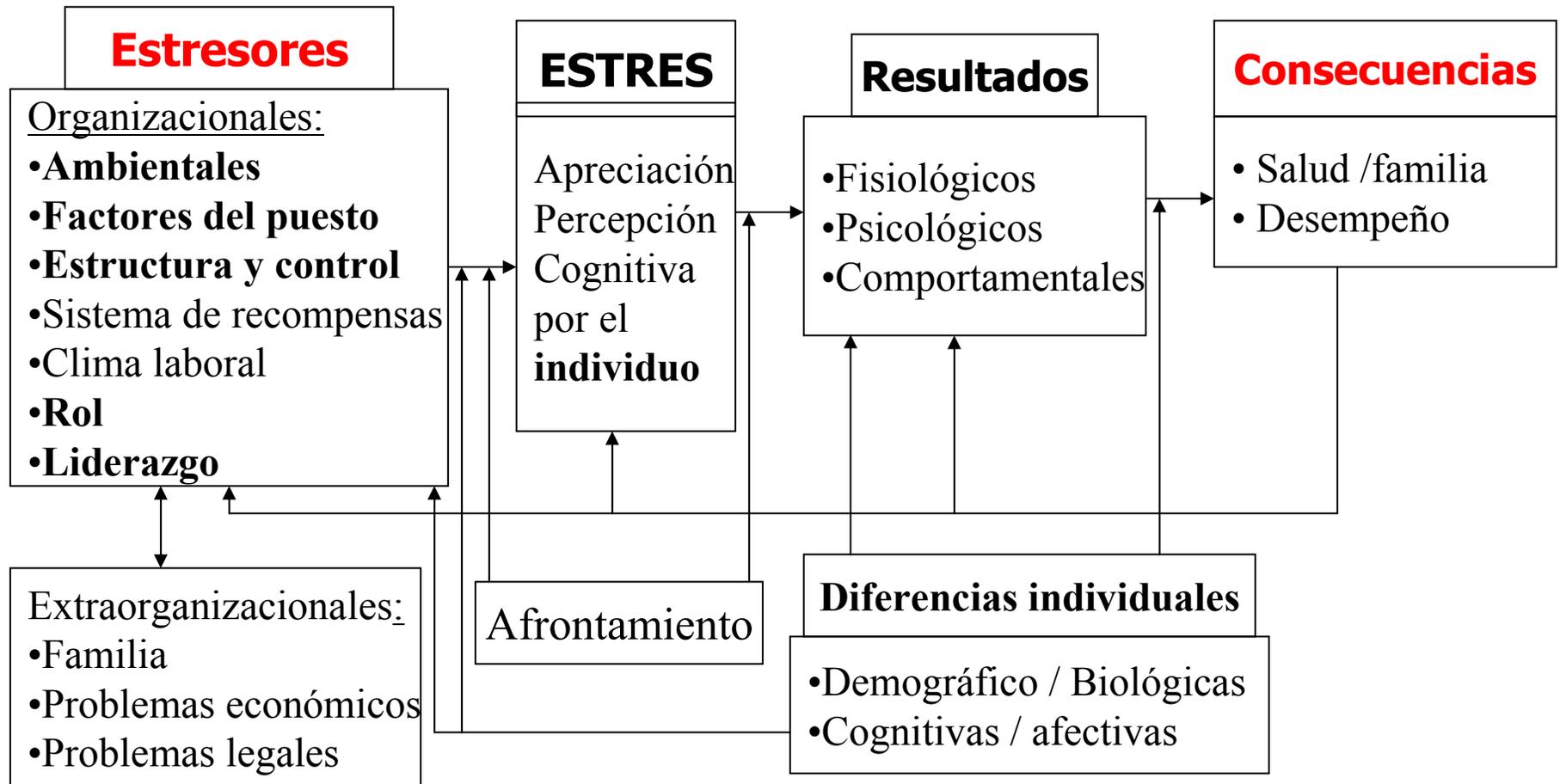
**Es el resultado de las interacciones entre el trabajador y la exposición a los riesgos en su entorno laboral.**



**Se experimenta el estrés cuando las exigencias del entorno de trabajo exceden la capacidad de los trabajadores para afrontarlas.**

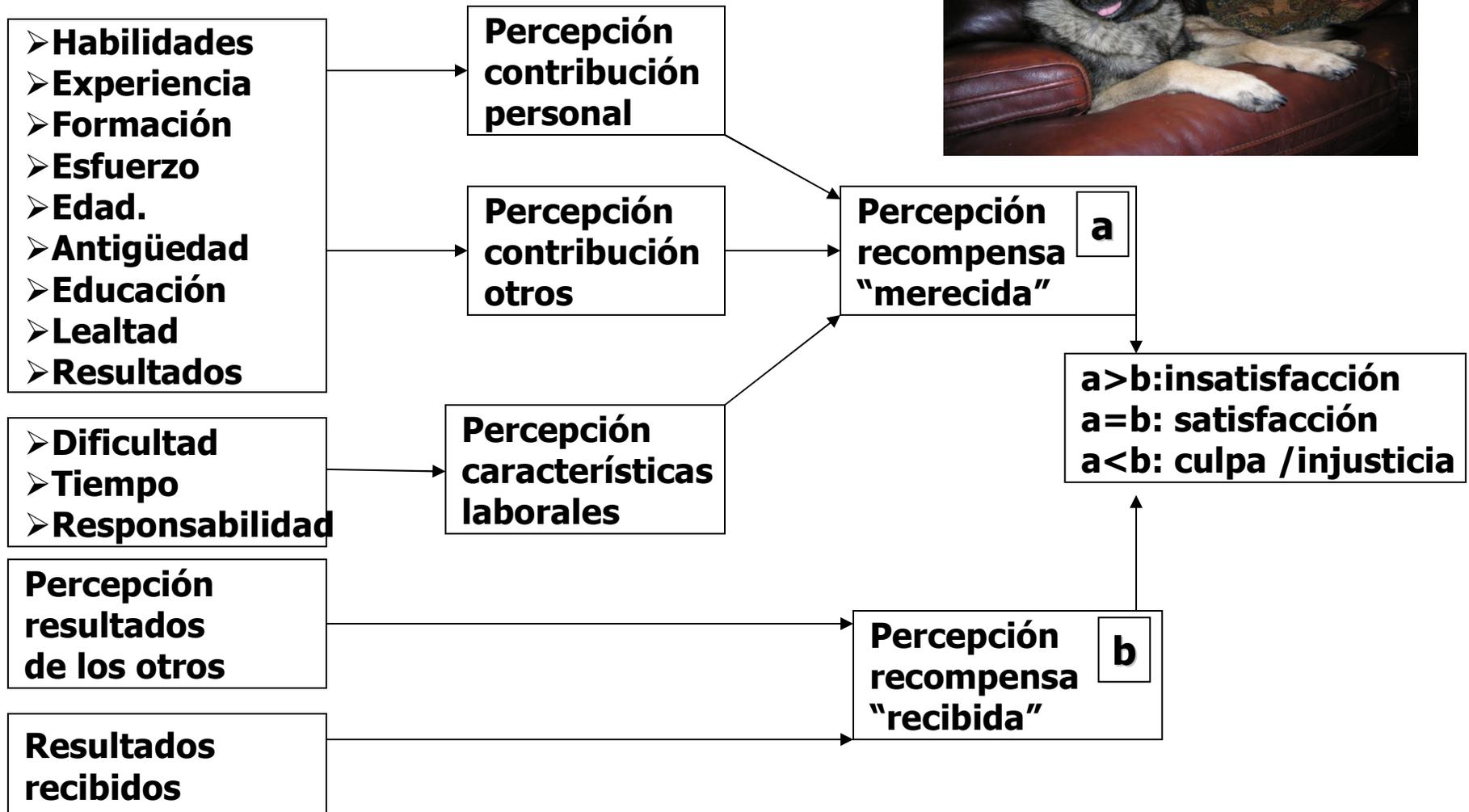
# Estrés Laboral

## Modelo modificado de Matheson



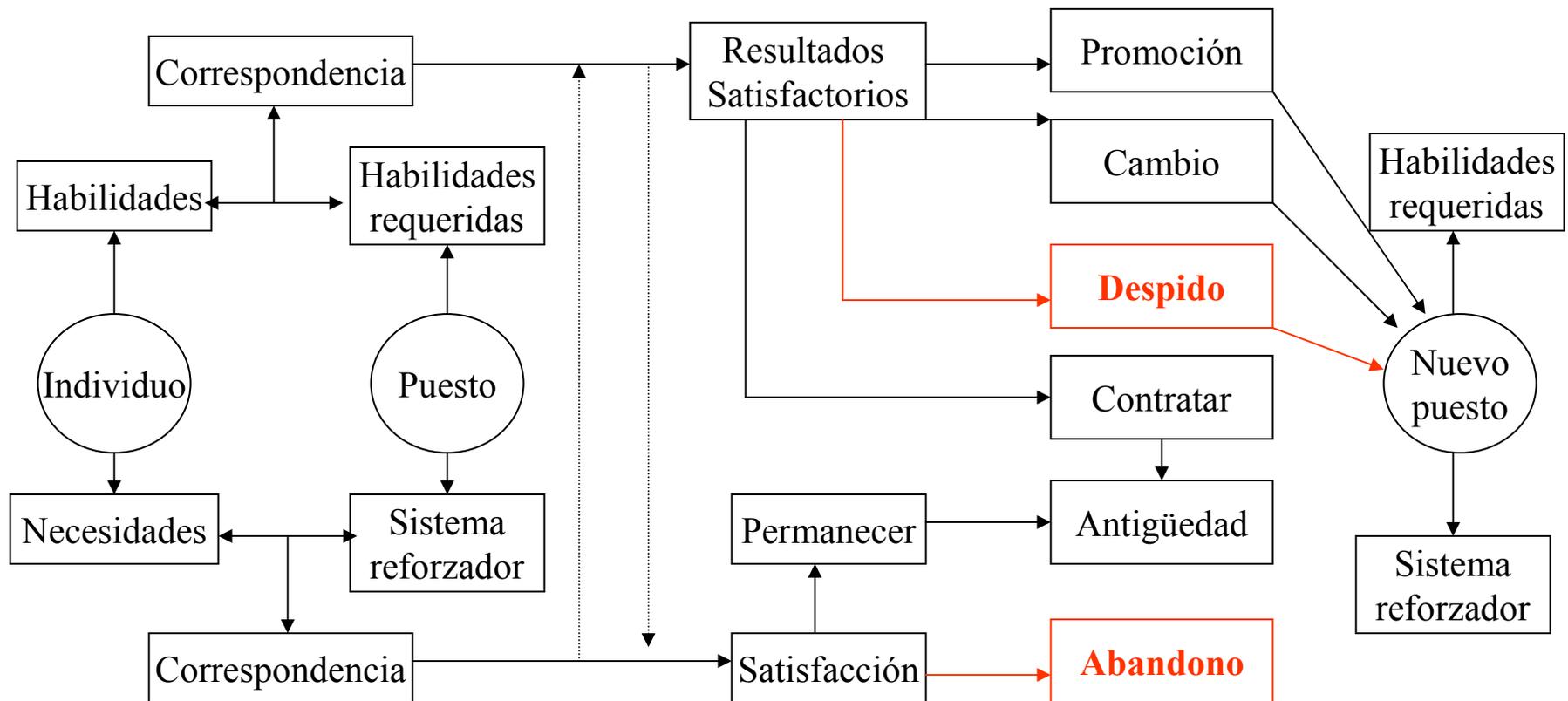
## Estrés Laboral

# Satisfacción laboral



# Estrés Laboral

## Satisfacción laboral



## **MOBBING:**

**¿ Qué es el Mobbing ?**

**Es un estrés que se origina en la relaciones personales que un trabajador establece con el resto del equipo con quien trabaja.**

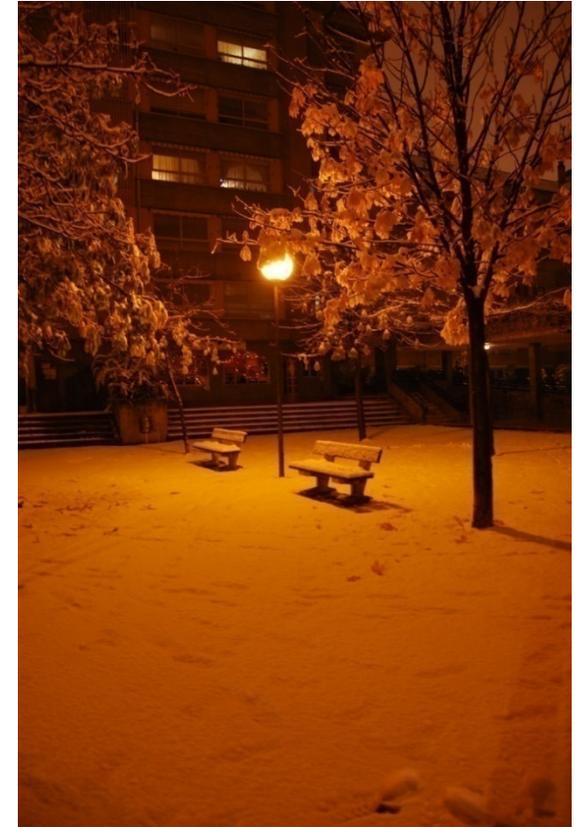
**Se origina cuando miembros de un equipo adoptan posiciones de hostilidad contra un trabajador concreto: insultos, burlas, etc.**



# MOBBING:

## Fases:

- 1. de Conflicto o de Incidentes críticos.**
  - Ataques suaves
- 2. de Acoso y estigmatización.**
  - Se intensifica la conducta agresiva
- 3. de Intervención en la empresa**
  - Generalmente tarde
  - Solicitud de Ayuda
  - Diagnóstico.
- 4. de Marginación y exclusión de la vida laboral**



# BURNOUT:

**Estrés Laboral**

## ¿ Qué es el Burnout ?

**Síndrome de desgaste profesional que se manifiesta en trabajadores sometidos a un estrés emocional crónico.**

### **Rasgos:**

**Agotamiento físico y psíquico, actitud fría y despersonalizada en relación con los demás e insatisfacción personal con las tareas a realizar**



# BURNOUT:

**Estrés Laboral**

## Fases del Burnout

**1ª: Pérdida de autocrítica, autocomplacencia, excesiva competencia, intolerancia a la crítica, problemas de relación y actitudes negativas**

**2ª: Progresivo deterioro físico y emocional, alteraciones del sueño, del apetito y sexual, pérdida de energía, desmotivación en el trabajo y alta rotación de puesto de trabajo**

**3ª: Depresión y somatizaciones**



## Causas (Parker):

## Estrés Laboral

<b>Contexto laboral</b>	
Cultura y función de la organización	Mala comunicación, poco apoyo, falta de definición de los objetivos.
Función en la organización	Ambigüedad de funciones, conflictividad entre funciones, responsabilidad.
Progresión profesional:	Estancamiento, inseguridad profesional, baja valoración social
Libertad en toma de decisiones/control:	Poca participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo.
Relaciones interpersonales:	Aislamiento social o físico, malas relaciones con los superiores conflictos interpersonales, falta de apoyo social.
Interrelación hogar / trabajo:	Exigencias contradictorias entre trabajo y hogar, poco apoyo en casa, conflicto entre carreras
<b>Contenido laboral</b>	
Entorno y equipo de trabajo:	Fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento de equipo e instalaciones
Diseño de tareas:	Falta de variedad, falta de utilización de capacidades, inseguridad
Volumen / lugar de trabajo:	Exceso o escasez, falta de control sobre el ritmo, niveles altos de presión sobre el ritmo.
Horario de trabajo:	Turnos, horas imprevisibles, horarios inflexibles, jornadas demasiado largas, horarios que no permiten la sociabilidad.

## Causas:

### Variables ambientales:

- Estresores y recursos

### Características de las personas:

- Personalidad Atrevida
- Personalidad tipo A (ejecutivo agresivo)

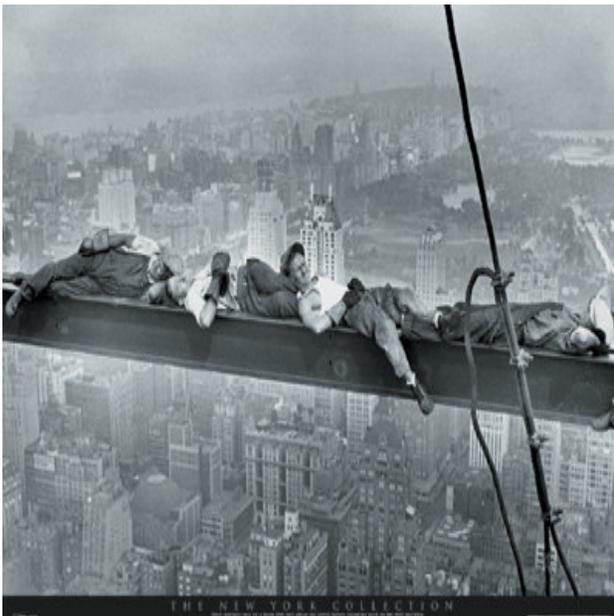
### Experiencia subjetiva: Apreciación

### Respuesta del individuo:

- Estrategias de afrontamiento

### Resultados de la experiencia del estrés

### Consecuencias del estrés



## Consecuencias del estrés:

### Salud / Familia:



- Úlcera **HTA**, Taquicardia, **trastornos musculoesqueléticos**, infecciones, Cefalea
- Insomnio. Trastornos adaptativos. Burnout. **Depresión**. **Suicidio**
- Separación, divorcio

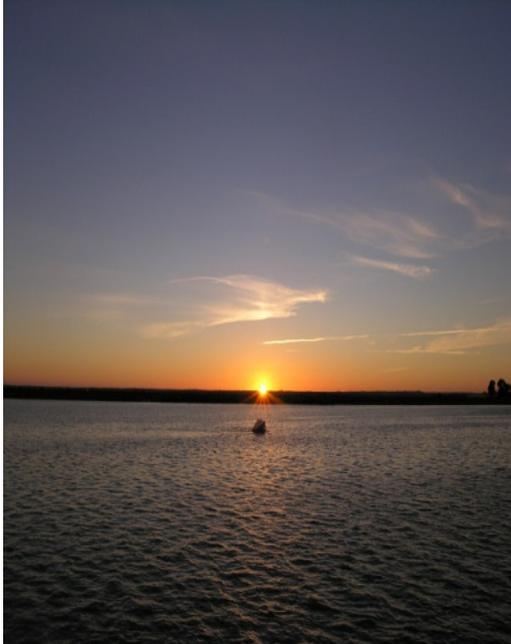
### Desempeño:



- **Absentismo. Accidentalidad**
- **Disminución de la eficiencia: Aumento de la calidad, peor control de la calidad, disminución de la cantidad. Rotación. Malas relaciones industriales. Sabotaje...**

# ¿ Por qué nos preocupa?:

## Estrés Laboral



**1 de cada 4 trabajadores sufren patología relacionada con el **estrés****

**1 de cada 6 jornadas pérdidas se debe a esta causa (14,32 %)**

**1 de cada 5 jornadas perdidas se debe a **trastornos músculo – esqueléticos**, sumándole las debidas a **accidente no laboral** sería 1 de cada 3 jornadas perdidas**

**En España del 5 al 11.5 % de los trabajadores sufren Mobbing  
En Suecia el Mobbing es responsable del 10 al 20 % de los suicidios: **“Es la nueva epidemia organizativa del S XXI”****

### **Nos preocupa que:**

**En nuestro entorno asistimos a un incremento de las exigencias sobre los trabajadores, por el cambio organizativo:**



- **Intensificación de trabajo**
- **Exigencia de que sean mas flexibles y aprendan a desempeñar rápidamente nuevas tareas**
- **La reducción del tamaño de las empresas, la transferencia de la producción, la subcontratación y la globalización con los correspondientes cambios en las pautas laborales**

**En la CEE el 28 % de los trabajadores sufren algún tipo de patología relacionada con el estrés y se calcula que del 50 al 60 % de las jornadas pérdidas tiene que ver con el estrés.**

# ¿ Se puede hacer algo?

- **Diseño organizativo eficiente, con búsqueda permanente del equilibrio entre los requerimientos y necesidades de la ocupación y las capacidades y los recursos del trabajador**
- **Selección adecuada del personal: Asegurar la asignación de los recursos humanos capacitados y en tiempo según las necesidades del negocio**
- **Formación:**
  - **Procedimiento de Acogida:** formación en la Cultura de la Empresa (esquema de valores que facilite la interacción y el apoyo social, en riesgos, empleabilidad...)
  - **Futuro:** Evitar la ambigüedad en cuestiones como el desarrollo de la carrera; potenciar el aprendizaje permanente en todos los ámbitos

# ¿ Se puede hacer algo?

- **Tiempo de trabajo:** Diseñar tiempos de trabajo para que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar. La empresa facilitará la participación de los trabajadores a través de sus órganos de representación en la búsqueda de las alternativas que la posibiliten
- **Participación/control:** Permitir que los trabajadores a través de sus órganos de representación, participen en las actuaciones que afecten sustancialmente a sus puestos de trabajo
- **Contenido:** Diseñar las tareas para que tengan sentido, estimulen, den un sentimiento de satisfacción y la oportunidad de poner en práctica los conocimientos
- **Roles:** Definir claramente los roles y las responsabilidades en el trabajo
- **Entorno social:** Brindar oportunidades de interacción social, incluidos el apoyo social y emocional y la ayuda mutua entre compañeros de trabajo

# Identificación y evaluación del riesgo:

## Individuo:

- Aplicación de pruebas psicotécnicas, cuestionarios autoaplicados: GHQ, Cuestionario de Leymann...
- Historia clínica: Hallazgos en la vigilancia periódica de la salud y consultas espontáneas
- Análisis de absentismo por EC
- Análisis de accidentalidad

## Organización:

- Encuesta de Clima laboral
- Evaluación de riesgos laborales
- Estudio de factores de riesgo psicosocial
- Observación directa
- Entrevista individual



## **Análisis de resultados:**

- **Se identifican los casos especiales de atención terapéutica individual**
- **Se identifican grupos / puestos de riesgo**
- **Resultados de la valoración de riesgos psicosociales:**
  - Determinar qué riesgos psicosociales son los más frecuentes
  - Determinar en que grado los factores de riesgo afectan directamente a los trabajadores

## **Diseño estrategia intervención:**

- **Estudiar la metodología más apropiada para minimizar la influencia del riesgo tanto en el medio laboral como en el trabajador**
- **Determinar la estrategia para minimizar el riesgo**
- **Establecer un cronograma de intervención**
- **Determinar los índices de gestión que permitan verificar el incremento o decremento de la incidencia del factor de riesgo**



# Intervención

## Minimización del factor de riesgo:

- Eliminar y/o minimizar
- Programa de intervención de los riesgos psicosociales
- Mejorar el clima organizacional

## Tratamiento médico y psicológico de las personas afectadas:

- Actuación inmediata
- Actuación psicoterapéutica
- Fomentar estilos de vida saludable



## Intervención ( I )

### Nivel Individual:

- Desarrollo de conductas que eliminen la fuente de estrés o neutralicen las consecuencias negativas del mismo
- Entrenamiento en solución de problemas
- Estrategias de asertividad.
- Manejo eficaz del tiempo
- Desconectar del trabajo fuera de la jornada laboral
- Practicar técnicas de relajación
- Tomar pequeños descansos durante la jornada (5' / h.)
- Marcarse objetivos reales y factibles de conseguir.



### **Estrategia Personal:**

- ¿Cual es el problema específico?
- Márquese un objetivo claro y específico
- Establezca un Plan de Acción
- ¿Que cambios de comportamiento tiene que realizar para cumplir el Plan?
- ¿Que tiene que hacer para manejar el problema?
- ¿Que apoyos necesito? ¿de quién?
- ¿Como puedo saber que he tenido éxito?

### **Estrategias Ineficaces:**

- Huir de las situaciones estresantes
- Negar que existe el stress
- Ver los problemas propios como ajenos
- Trabajar mas duramente
- Cambiar a un trabajo distinto



### Ideas irracionales (Ellis):

- **Hay que ser enteramente competente, adecuado y capaz en todo**
- **Todo ser humano tiene la necesidad de que le amen y aprueben**
- **Es terrible y catastrófico que las cosas no sean como quisiéramos que fuesen**
- **La infelicidad y la desdicha tienen una causa externa**
- **Debemos estar inquietos si algo es peligroso o temible**
- **Debemos depender de alguien mas fuerte e importante en quien confiar**
- **La historia pasada es un determinante importante e inmodificable de la conducta presente**
- **Siempre hay una solución perfecta, precisa y correcta y sería catastrófico no encontrarla**
- **Algunas personas son malas, perversas o malignas**
- **Es más fácil evitar que afrontar las dificultades**
- **No tenemos control sobre nuestras emociones**
- **La felicidad puede encontrarse por inercia o inactividad**



## Distorsiones cognitivas (Beck):

- **O todo o nada**
- **Generalizaciones excesivas**
- **Etiquetas**
- **Conclusiones arbitrarias:** leer el pensamiento, mala ventura, consecuencias falsas, comparaciones descalificadoras
- **Filtro mental**
- **Rechazo de lo positivo**
- **Magnificar y/o minimizar**
- **Razonamiento emocional**
- **Pseudorresponsabilidad**
- **Exigencias inflexibles**



# **Estrategias para hacer frente al desequilibrio (I)**

- **Revisar sus relaciones en el trabajo:**
  - **evaluar capacidades reales/necesarias**
- **Desarrolle su capacidad de autocontrol:**
  - **planifíquese**
  - **use el tiempo con eficacia**
  - **equilibrio trabajo/vida privada**
  - **aprenda a tomar las cosas con calma**
- **Mejore el control de sus emociones:**
  - **comprender las situaciones**
  - **identificar reacciones mas probables frente al stress**
  - **retrase su reacción emocional**
  - **descargue su tensión emocional en el lugar y momento adecuados**



# Estrategias para hacer frente al desequilibrio (II)

- **Mejore su capacidad de relación:**
  - aprender a escuchar
  - enfrentarse a los conflictos
  - sea responsable de si mismo
- **Adopte un enfoque de resolución de problemas**
- **Mejore su condición física**
- **Evalúe su visión de la vida y adopte un enfoque mas positivo si es necesario**
- **Emplee técnicas para reducir los efectos negativos del stress:**
  - Relajación progresiva
- **Aprenda a gestionar el cambio**
- **Busque ayuda externa si es necesario**



## Intervención (II )

### ➤ Nivel Grupal

- Fomentar las relaciones interpersonales
- Fortalecer los vínculos sociales entre el grupo de trabajo
- Facilitar formación e información

### ➤ Nivel Organizacional

- Desarrollo de programas de Prevención de Riesgos Psicosociales
- Potenciar la comunicación vertical (ascendente y descendente)
- Reestructuración y rediseño del puesto de trabajo
- Establecer de forma precisa el sistema de roles
- Instaurar un sistema de recompensas justo
- Delimitar los estilos de dirección y liderazgo
- Formación de mandos intermedios y directivos



## Estrés Laboral

Aforismo:

*Escuela de Salerno (s.XIII)*

Vida honesta y arreglada;  
usar de pocos remedios  
y poner todos los  
medios  
de no apurarse por  
nada.

La comida moderada;  
ejercicio y diversión;  
salir al campo algún  
rato;

