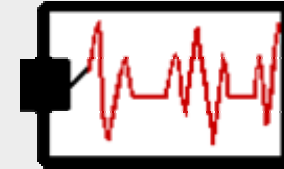


Congreso PAIME. 13 noviembre 2008



Organización y estrés



Dr. Salvador García
salvadorgarcia@ub.edu

El estrés profesional

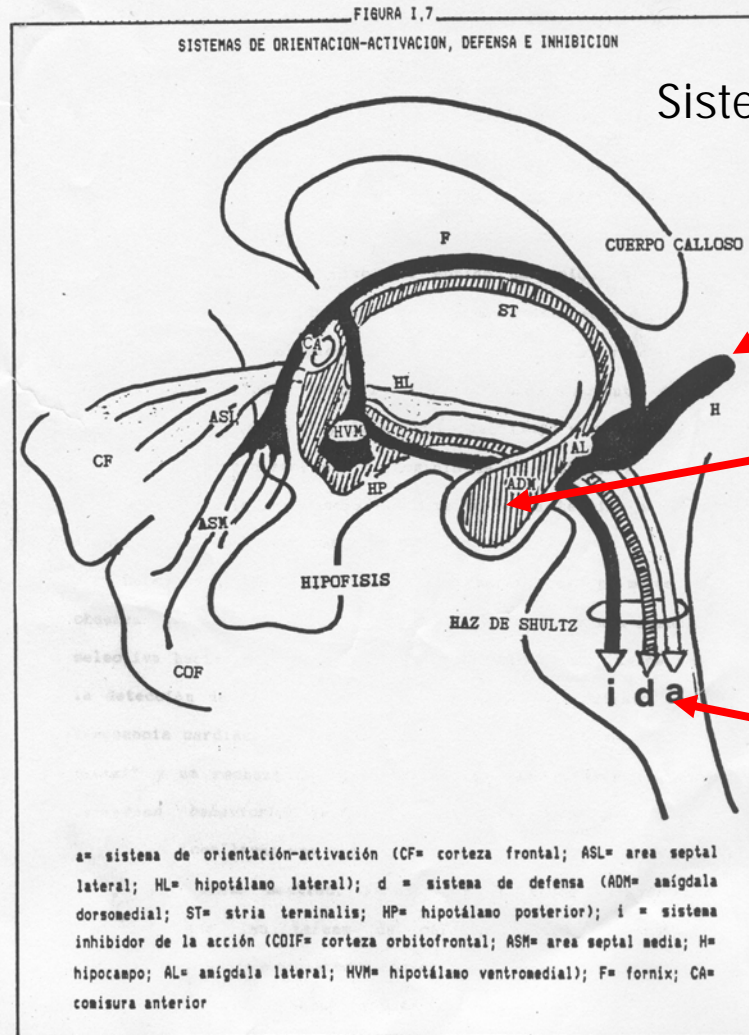
- Falta de pleno sentido del esfuerzo
- Exceso de estructuras de control externo
- Monotonía
- Falta de reconocimiento y “feed-back”
- Cantidad excesiva de horas y/o carga de trabajo
- Trato con personas difíciles
- Incertidumbre de futuro
- “Eficientismo”

Bloqueo de la iniciativa, de la creatividad y del buen humor
+
Vulnerabilidad a enfermar

“ Malestar derivado de la percepción de desequilibrio entre la sobrecarga de compromisos adaptativos generados por uno mismo y/o por un trabajo mal diseñado desde el punto de vista psicosocial y los recursos psicológicos, organizativos y sociales disponibles para controlar y afrontar dichas sobrecargas “

- **Apoyo social en el trabajo** (existencia de buenos jefes y compañerismo)
- **Apoyo social fuera del trabajo** (sobre todo, pareja y amigos)

- **Pensamiento positivo**
- **Asertividad emocional**
- **Armonía temporal**
- **Serenidad**



Sistema de inhibición de la acción (**ansiedad-temor**)

Sistema de defensa (lucha-huida)

Sistema de orientación-activación de la acción

Cuestionario QVP 2008

Cantidad de trabajo:	8.2
Apoyo directivo:	5,2
Posibilidad de ser creativo:	4.9
Siento que la organización confía en mí :	5.5
Tengo confianza en el futuro de la organiz :	5.5
Resultados serán aplicados:	4.0
Estrés:	6.9

Apoyo directivo



Dos tipos de estrés profesional



```
graph TD; A[Dos tipos de estrés profesional] --> B[Por falta de sentido]; A --> C[Por falta de desactivación];
```

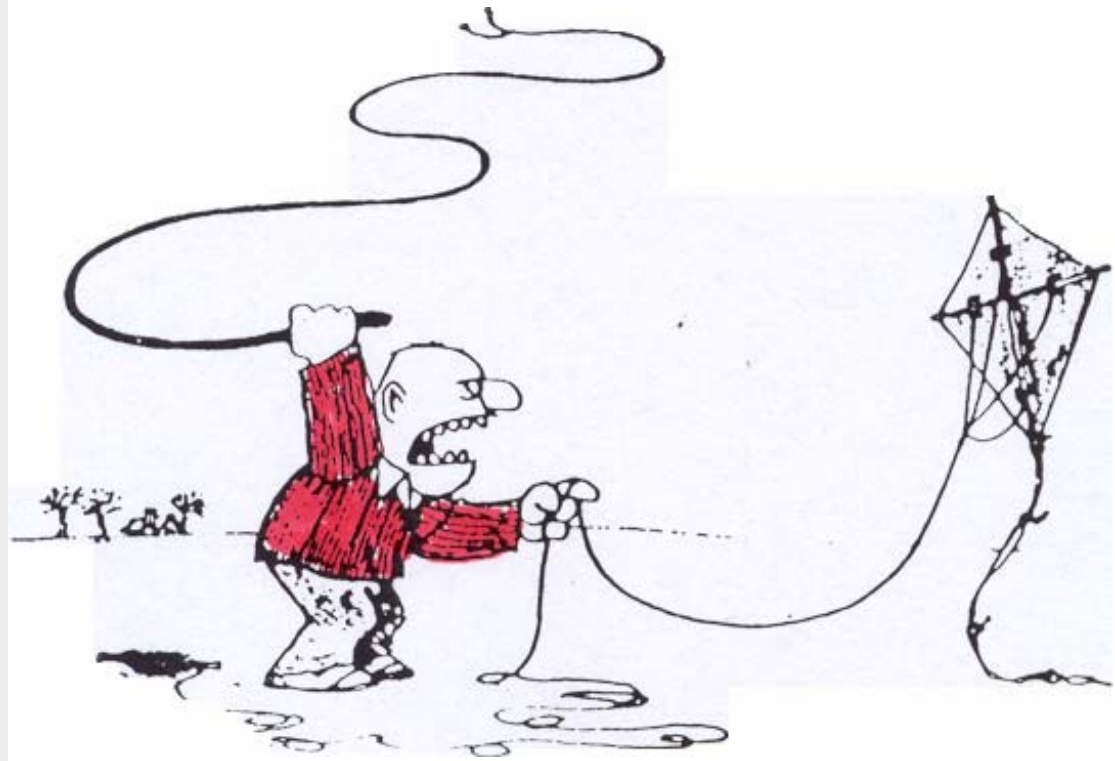
Por falta de **sentido**

Esfuerzo emocional crónico para desempeñar un trabajo de alta demanda sin suficiente sentido utilitario, intrínseco ni trascendente

Por falta de **desactivación**

Esfuerzo emocional crónico para demostrar valía personal a través del trabajo sin disfrutar suficientemente de estados de desactivación intermedios ni percibir reconocimiento de dicho esfuerzo.

El trabajo de
máximo
rendimiento
profesional sólo
se produce en
libertad
y en condiciones
de máximo
sentido



¿ Somos
realmente
felices en
nuestra
organización ?

¿ Qué nos falta ?
¿ Qué nos sobra ?



Falta
presencia,
libertad,
alegría,
creatividad,
comunidad,
sentido



2

Sabiduría oriental



“ Hay que salir del almalio emocional ”.





14/11/2008

@ Salvador García, U.B. 2006

Sobra

Carga de
trabajo,
eficientismo



Eficientismo:

Cada vez más
resultados con
menos costes...
¿ a costa de qué ?

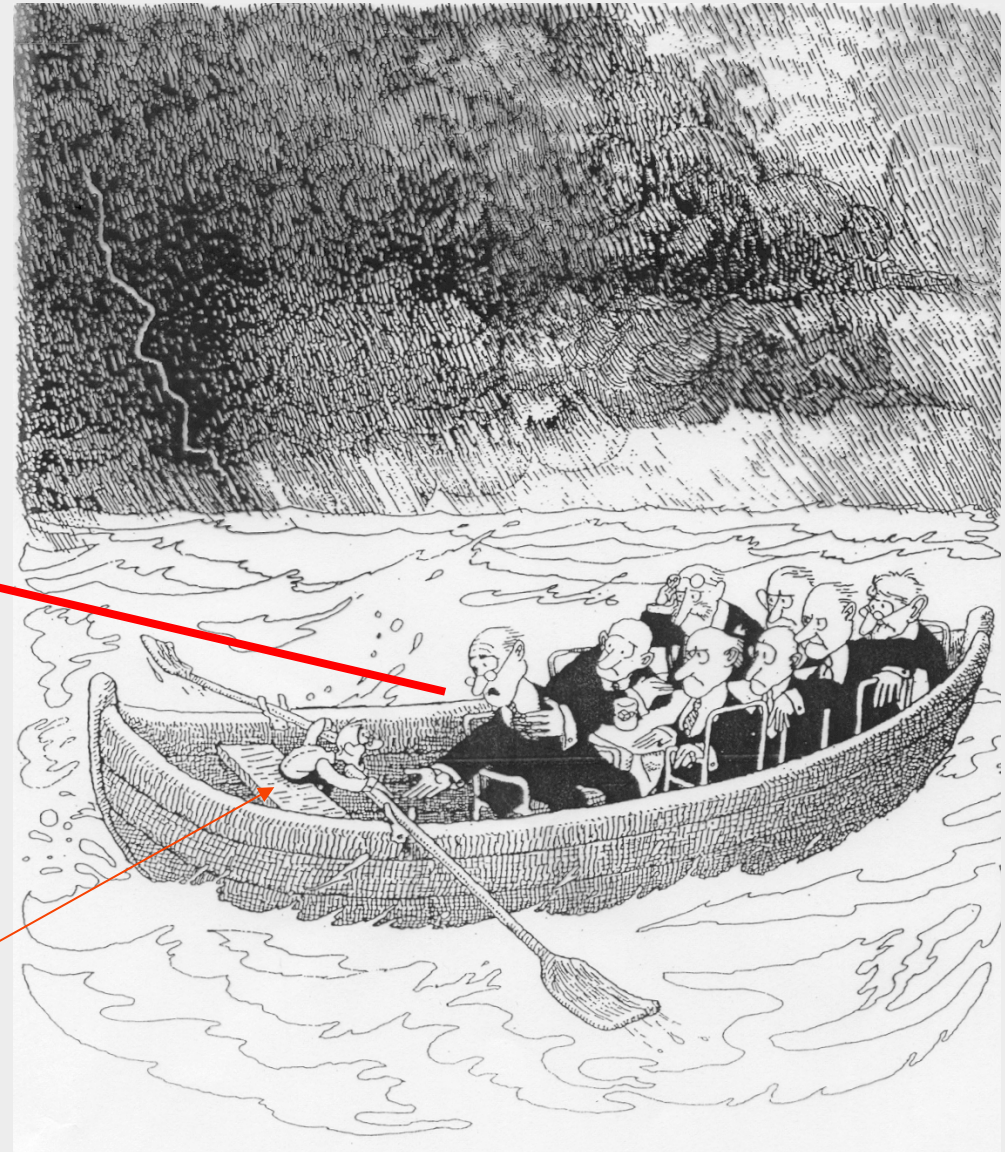


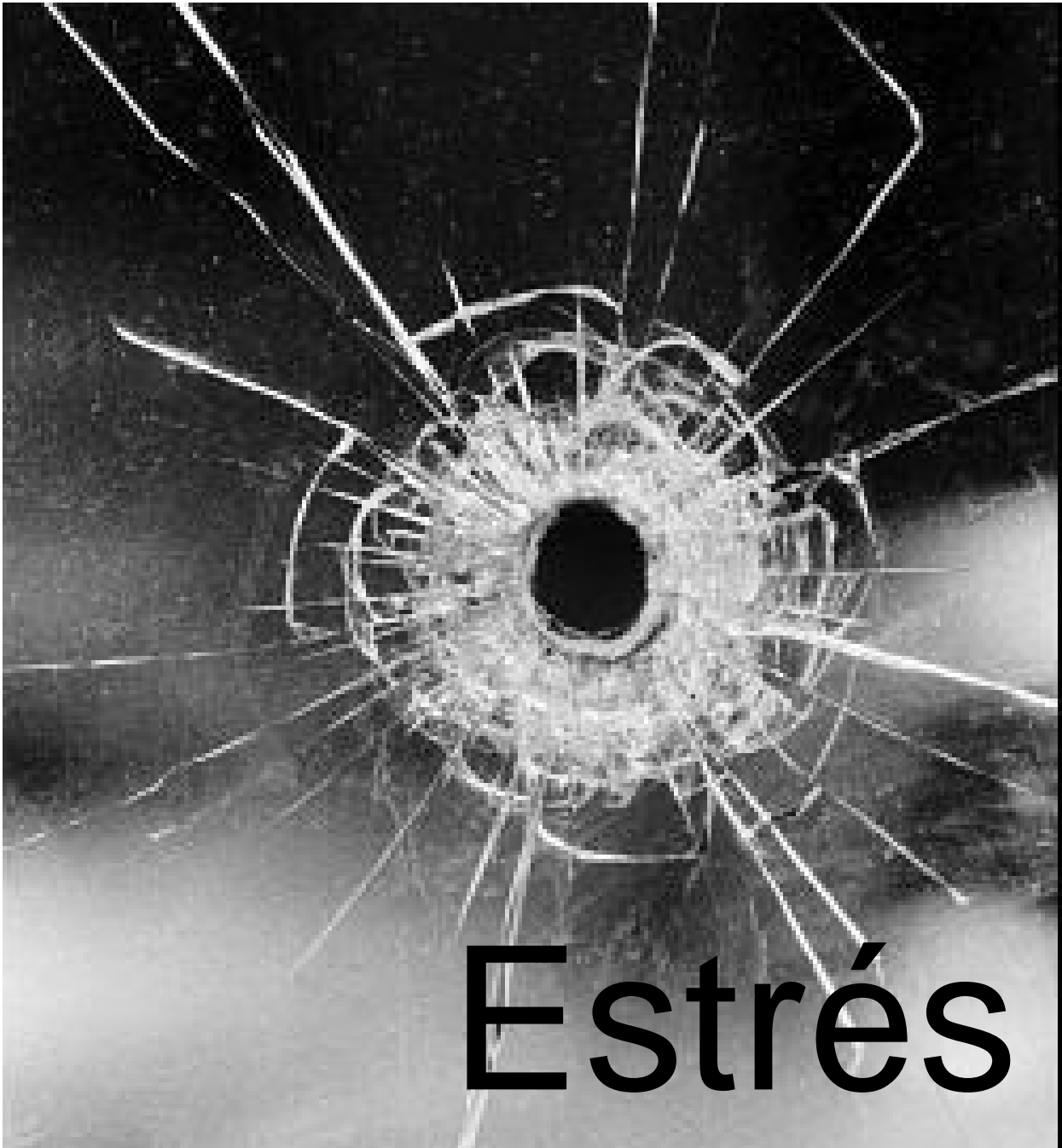
Valores compartidos ("intangibles") y **compromiso**
de alto rendimiento ("tangible")

iii **Cómo es que no rema más,**
Dr. Fernández !!!.

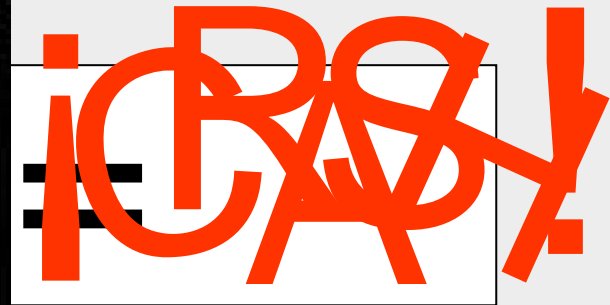
¿ **Estamos o no**
estamos todos en la
misma barca ?

Dr. Fernández





Estrés



Propósito

Centrados en la
persona participativa,
autónoma y positiva

Centrados en el
propio
sistema y en la
persona pasiva



Interacción entre profesionales

Apertura
y fluidez

Estanqueidad,
"ellos vs. nosotros"



Consideración de los profesionales

Personas a potenciar

"Recursos Humanos" a optimizar





La persona

La organización



← La persona

La organización



Empresa tradicional
basada en la Dpl y Dp0

Empresa de futuro
basada en La DpV

Mandar y pensar

1

Inspirar y legitimar

Controlar y optimizar

2

Facilitar, potenciar, ilusionar

Trabajar

3

Construir la
realidad de
servicio
excelente

"Recursos Humanos"



"Personas"

Cambio de cultura

Facilitadora, flexible, creativa,
humanizada, viva, basada
en la construcción de
confianza

Normativa,
estática,
maquinal,
basada en el
esfuerzo de
control

