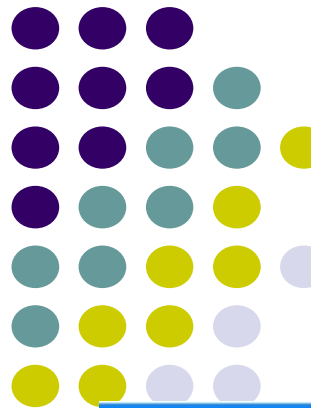
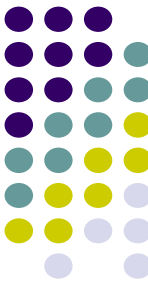


# SÍNDROME DEL SUPERVIVIENTE AL ERE

## DISEÑO DE UN CUESTIONARIO DE IDENTIFICACIÓN

Maite Abendaño Cabrejas  
Dra. Inés Gabari Gambarte  
Dr. Victor Manuel Idoate García





# Introducción

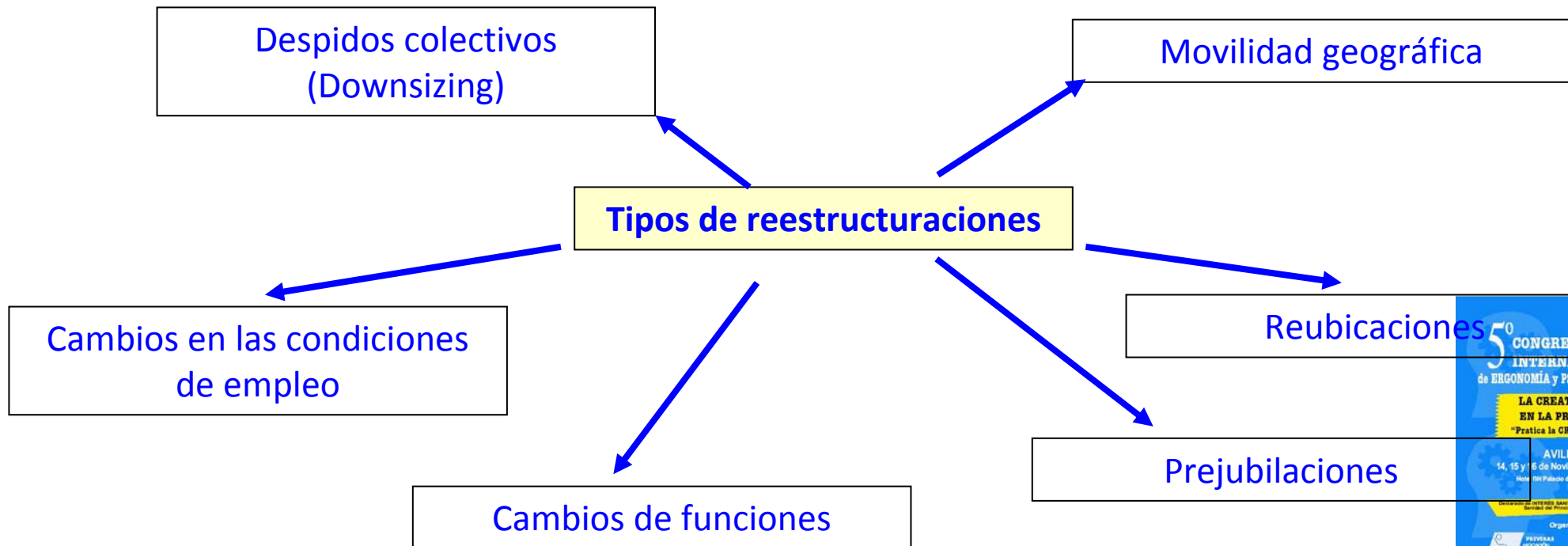
- Origen de las reestructuraciones
  - Despidos colectivos como fuente de patología
  - Aparición de numerosos síntomas clínicos: Ansiedad, depresión, inseguridad, aumento de accidentes.
- Falta de conciencia por parte de las empresas
- Preocupación a nivel europeo
- Aparición de estudios a nivel bibliográfico
- Aparición de datos de estudio de mercados en Navarra



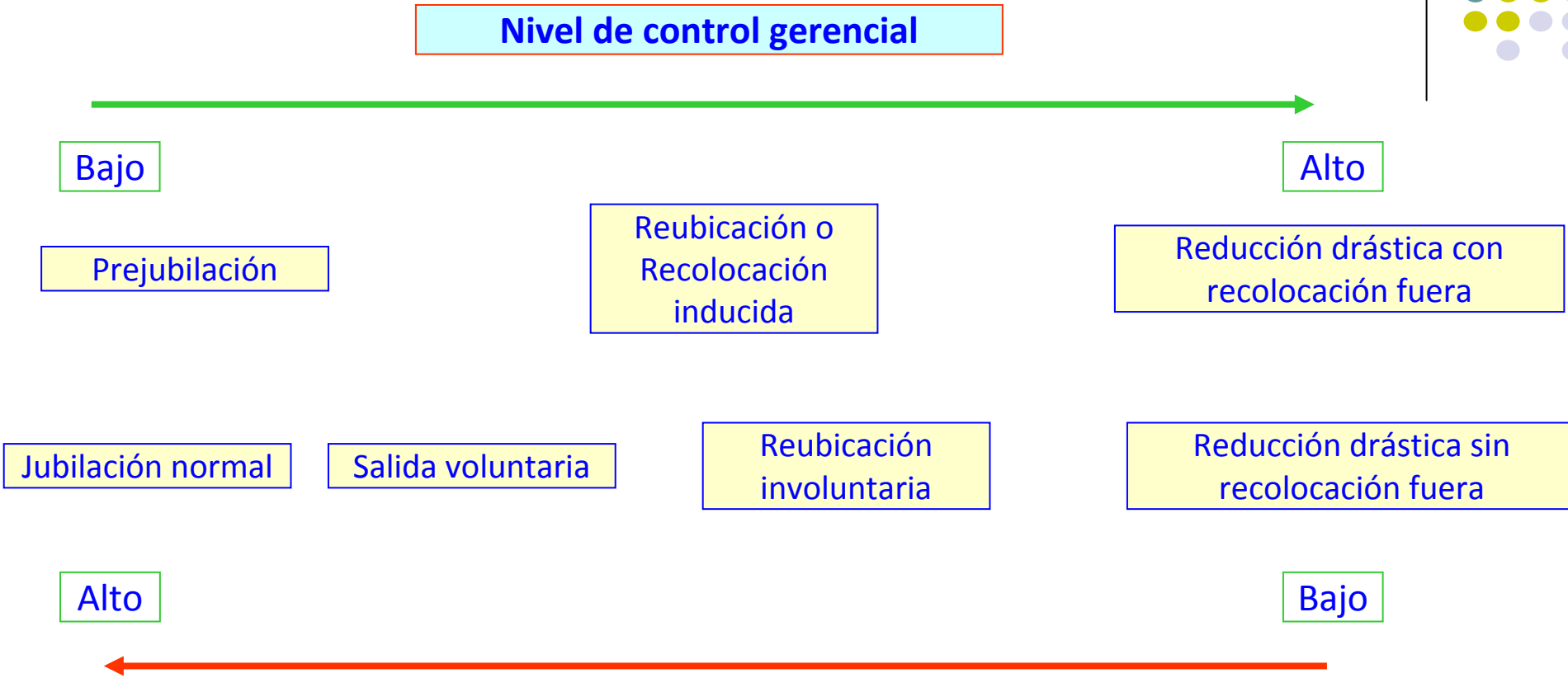


# Introducción. Tipo de reestructuraciones

- Crisis económica → endurecimiento proc. de Reestructuración.
- Reestructuraciones: constante de las organizaciones.



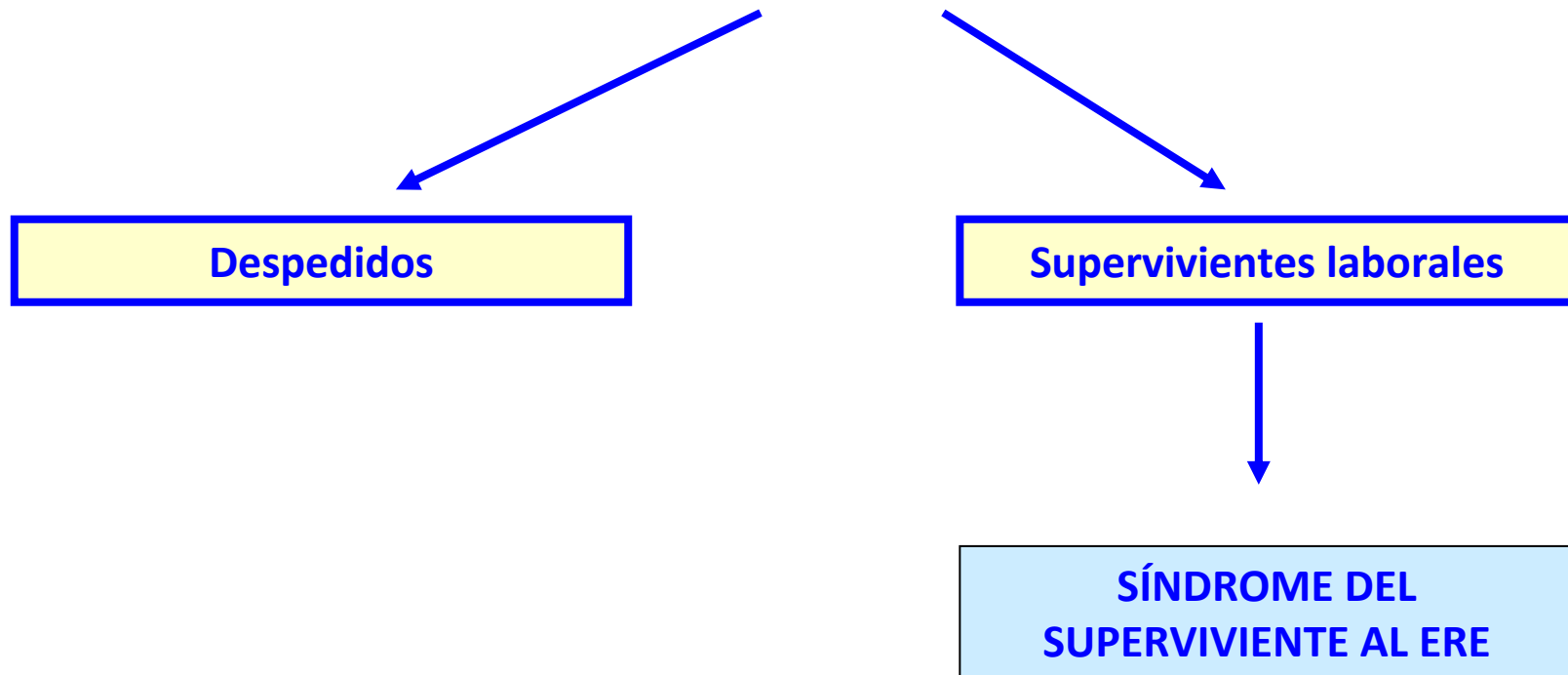
# Introducción. Downsizing y control



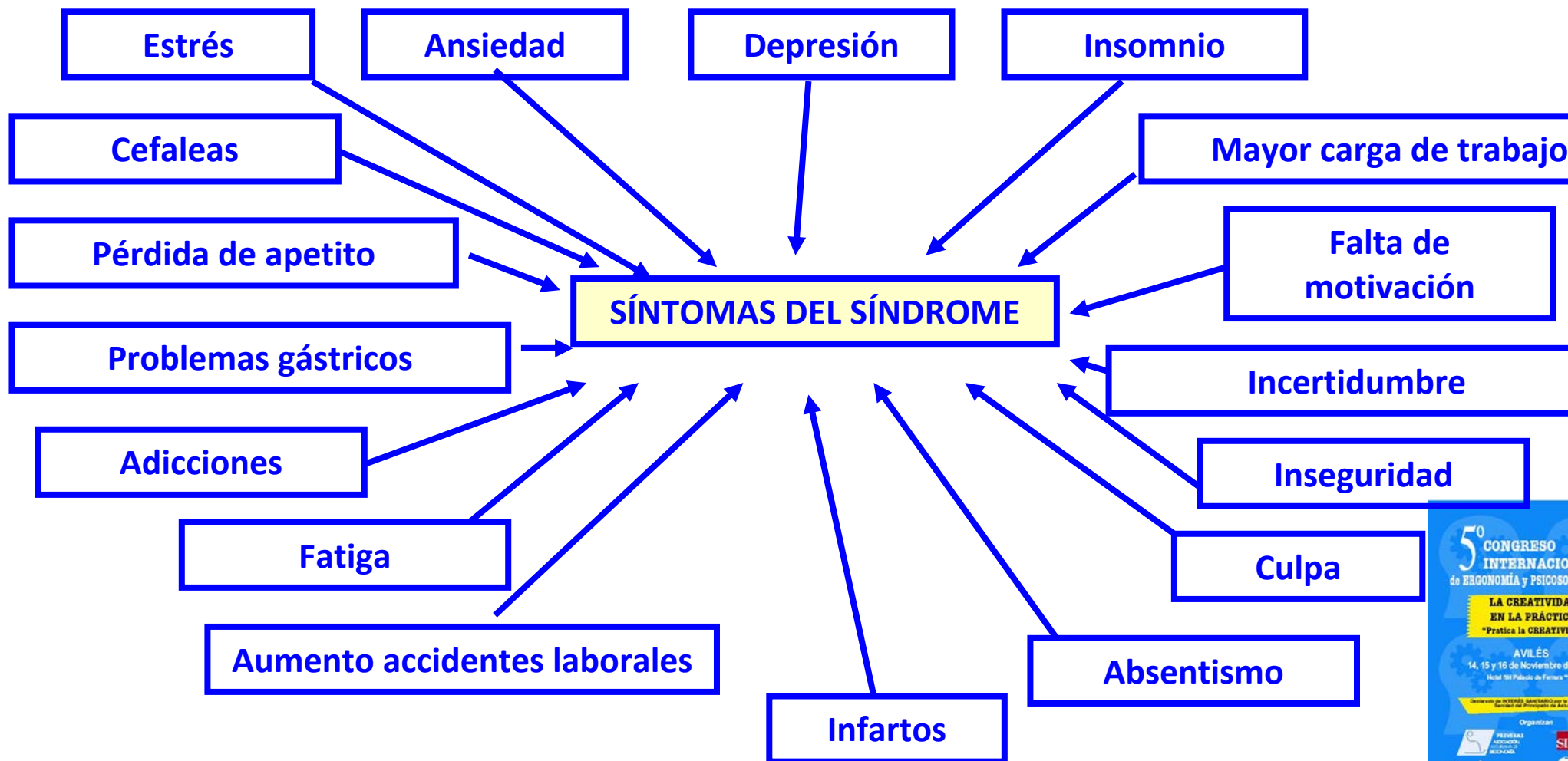
# Introducción. Despidos (Redownsizing)



- Despidos colectivos afectan a la salud física y mental de:



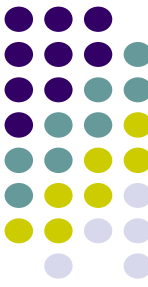
# Introducción. Síntomas del síndrome



# Introducción. Otras consideraciones

- Falta de conciencia por parte de las empresas.
- Preocupación creciente a nivel europeo y nacional:
  - Proyecto Hires
  - Estudio INSHT
  - Encuesta de Factores de Riesgo Psicosocial del ISTAS





## Introducción Exploración bibliográfica

AUTOR/ES	ESTUDIO	SÍNTOMAS
<b>Jiménez y Sánchez (2005)</b>	Análisis del Downsizing como fenómeno psicosocial	Estrés laboral. Ubicación del Downsizing dentro del Modelo General del Estrés
<b>Kieselbach, Nielsen y Triomphe (2011)</b>	Proyecto Hires: Reestructuraciones empresariales, riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo.	Estrés laboral, mayor carga de trabajo, agotamiento, aumento de las bajas, aumento de los accidentes, absentismo, incertidumbre, ira, culpabilidad, ansiedad, depresión, baja motivación, etc.  Revisión del modelo de demanda y control, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa y el modelo de demanda de recursos de trabajo.





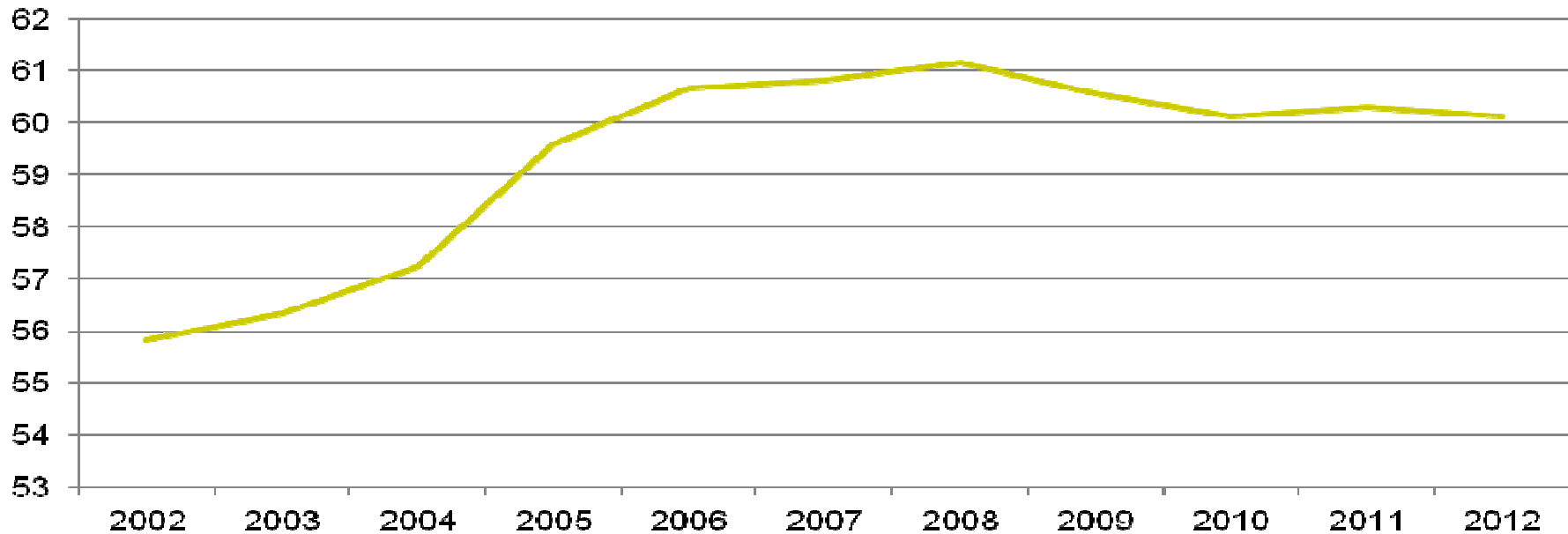
## Introducción Exploración bibliográfica

AUTOR/ES	ESTUDIO	SÍNTOMAS
<b>Labour Asociados (estudio encargado por el INSHT-2012)</b>	Estudio de la incidencia de las reestructuraciones de empresas en la salud de los trabajadores	Estrés, sentimientos de ira, culpabilidad, temor, baja auto estima, ansiedad, absentismo, indiscreción, mayor carga de trabajo.
<b>Moncada, Moreno y Llorens (ISTAS-2011)</b>	Análisis de la Encuesta de Riesgos Psicosociales de 2010.	Mayor carga de trabajo, inseguridad, sentimientos de culpa, ambigüedad de rol, aumento de las muertes por enfermedades cardiovasculares, Deterioro de la salud mental , aumento de las bajas por enfermedad.

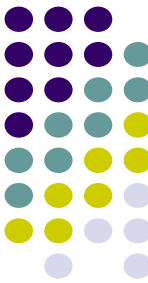
# ANÁLISIS MERCADO TRABAJO Y ERES (NAVARRA)

## 1/3 Tasa de actividad

### Tasa de actividad



- Tasa de actividad: incremento 7,27% entre 2002-2012
- Tasa actividad masculina: disminución del 4,29%
- Tasa de actividad femenina: incremento del 26,11%

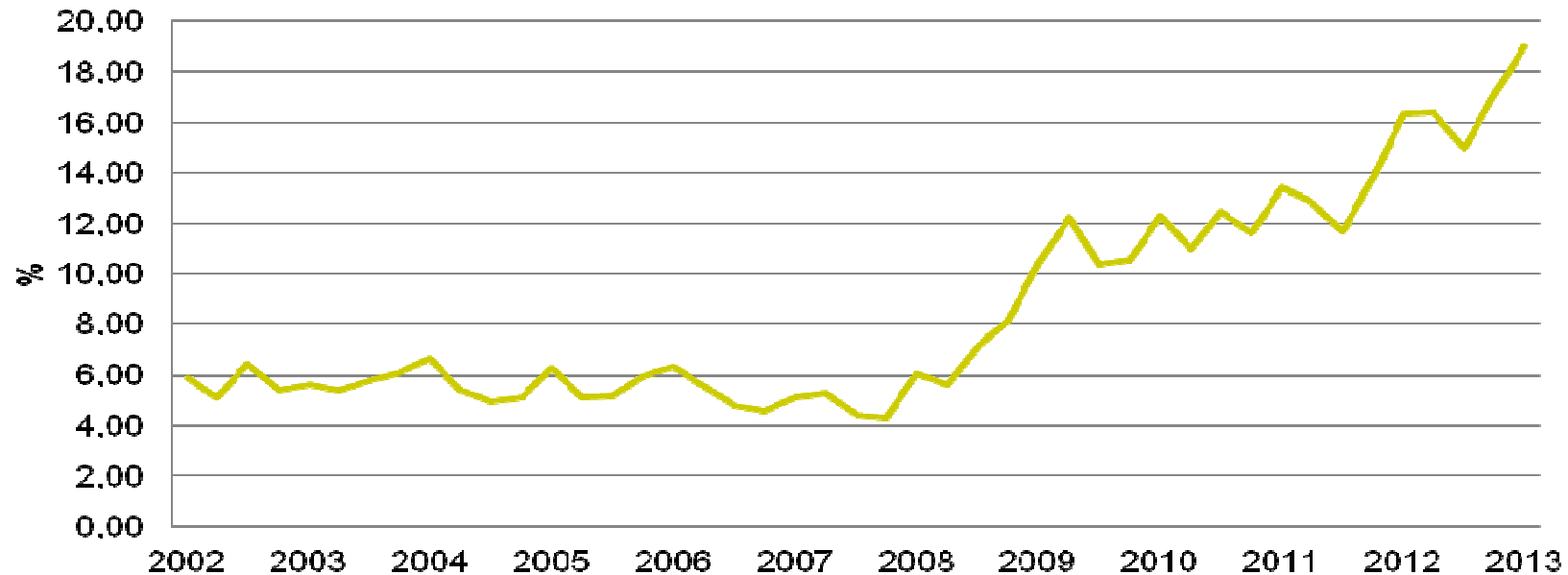


# ANÁLISIS MERCADO TRABAJO Y ERES (NAVARRA)

## 2/3 Tasa de paro



### Evolución del paro en Navarra



- Tasa de paro: Comienza a crecer a partir del 2008. Peores años 2009 y 2012
- Tasa de paro masculina 2002: 3,55% ; T paro 2012 17,55%
- Tasa de paro femenina 2002: 9,62%; T paro 2012: 15,71. Tasa menos agresiva



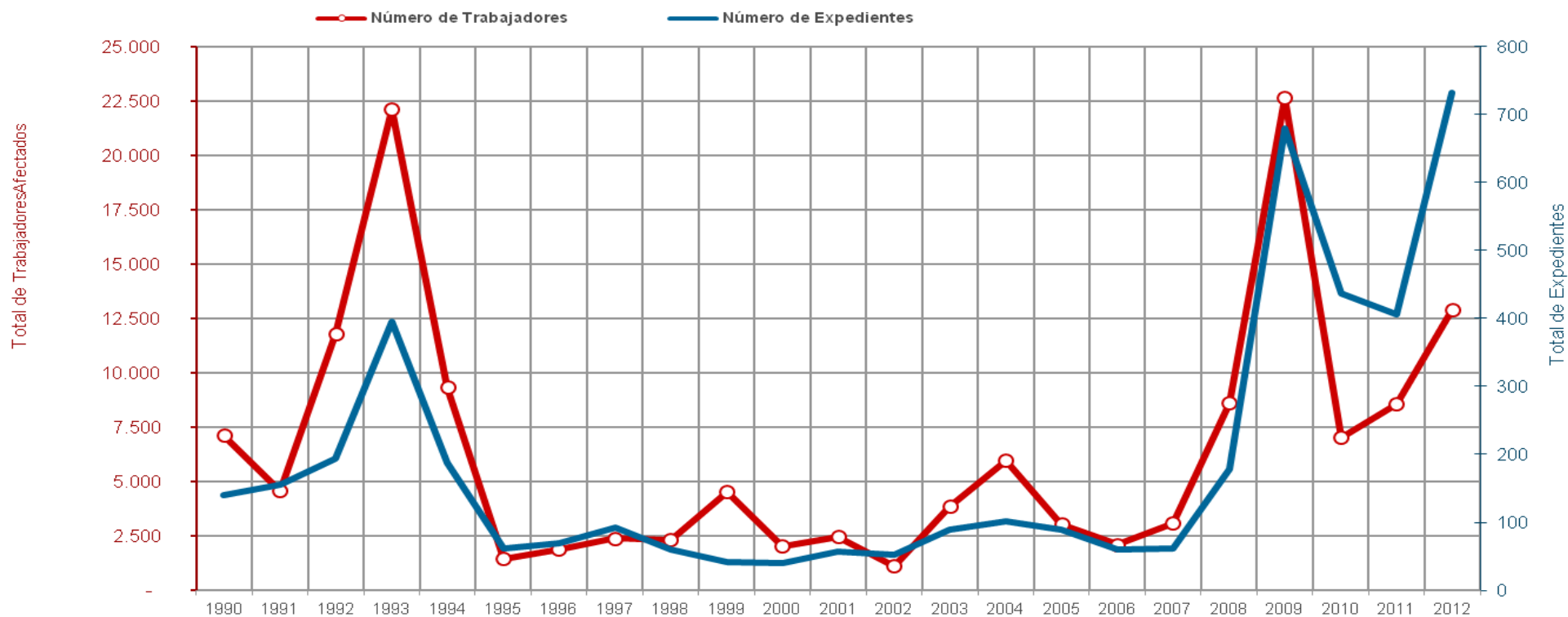
# ANÁLISIS MERCADO TRABAJO Y ERES (NAVARRA)

## 3/3 ERES/Trabajadores afectados (Navarra)



### Expedientes de Regulación de Empleo, de Suspensión y Rescisión de contratos, y Trabajadores Afectados en Navarra

Datos anuales



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Servicio Navarro de Empleo (Gobierno de Navarra).

# Objetivos

- **OBJETIVO GENERAL:** Realizar una **aproximación conceptual al Síndrome del Superviviente al ERE**
- **OBJETIVOS ESPECÍFICOS:**
  - **Identificar los síntomas** que forman el denominado Síndrome del Superviviente
  - Analizar las **consecuencias** que tienen estas **reestructuraciones sobre la salud y bienestar psicosocial** de los supervivientes laborales.
  - Proponer **medidas preventivas** encaminadas a disminuir estos Factores de Riesgo Psicosocial.
  - **Elaborar un cuestionario** que sirva de identificación de las características del síndrome de supervivencia al ERE



# Resultados. Identificar los síntomas

**Síntomas propios del estrés agudo y crónico:** Agotamiento.

**Síntomas psicosociales:** ira, culpabilidad, ansiedad, depresión, baja motivación

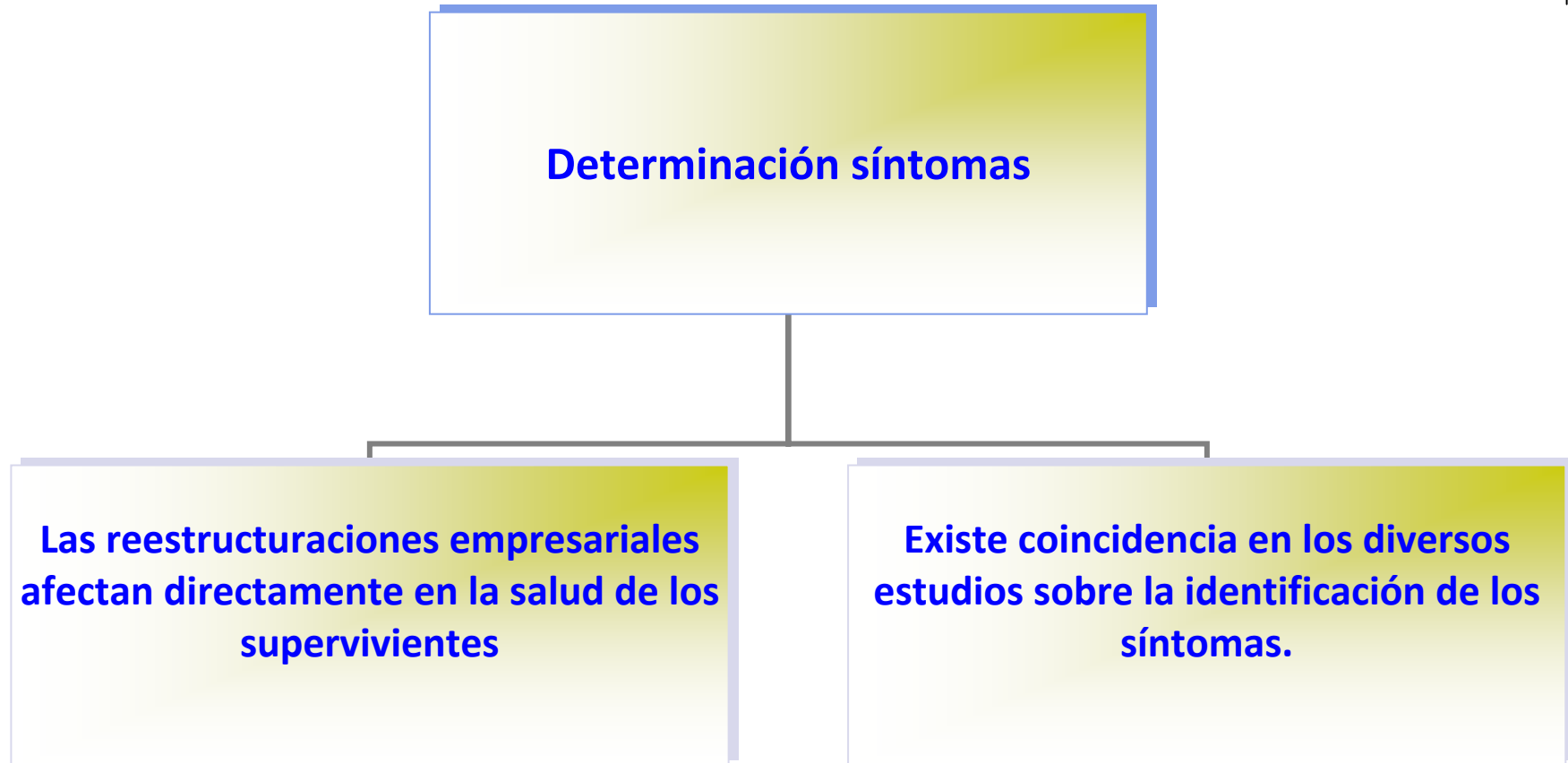
**Síntomas derivados de la relación grupal:** Sentimiento de culpa, incertidumbre..

**Síntomas de la organización.** Aumento de la carga de trabajo, disminución de los trabajadores. Aumento del nivel de paro, aumento del número de trabajadores sometidos a la situación de ERE

**Síntomas derivados de las consecuencias:** Aumento de periodos de IL, alteraciones mentales, aumento de afecciones cardiacas



## Resultados. Identificar los síntomas



# MEDIDAS PREVENTIVAS

- **MODELO CEBOLLA:**

- **Medidas a nivel social**
- **Medidas a nivel organizacional**
- **Medidas a nivel individual**

FIGURA 1. El «modelo cebolla»





# MEDIDAS PREVENTIVAS

## Nivel Social

- Fomentar nuevas políticas nacionales
- Acuerdos sociales
- Inspecciones de trabajo
- Impulsar los servicios prevención



# MEDIDAS PREVENTIVAS

## Nivel Organizacional

Mayor participación

Comunicación

Procedimientos de Gestión del cambio

Formación

Apoyo social

Promoción de la salud

Programas de acompañamiento al superviviente al ERE

Diálogo social



# MEDIDAS PREVENTIVAS

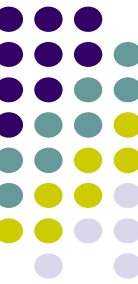
## Nivel Individual

- Potenciar disposiciones personales
- Desarrollar estrategias individuales, interpersonales y grupales
- Importancia de la *Resiliencia*

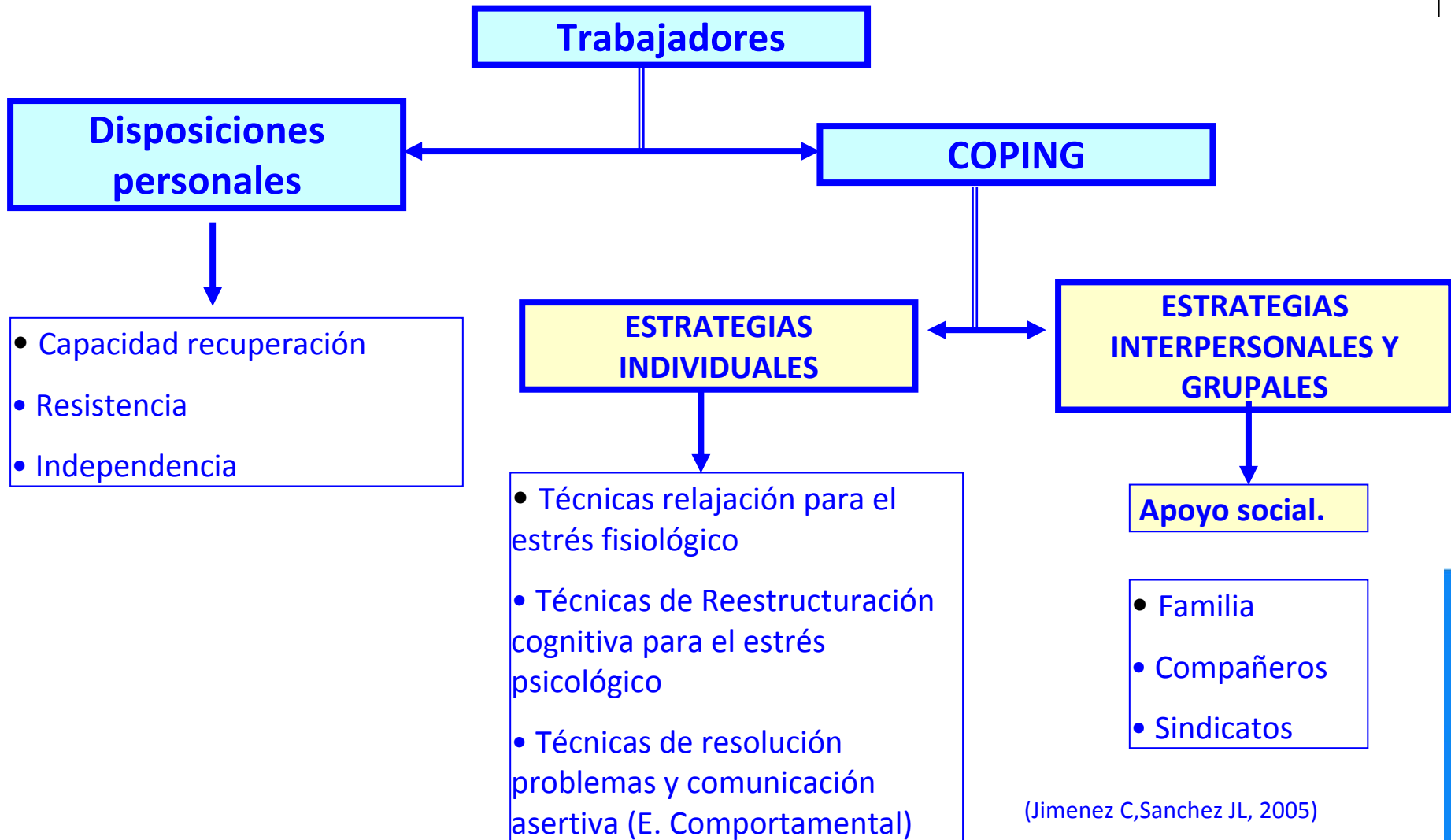


- Sentido de la autoestima fuerte y flexible
- Independencia de pensamiento y de acción
- Habilidad para dar y recibir en las relaciones con los demás
- Alto grado de disciplina y de sentido de la responsabilidad
- Reconocimiento y desarrollo de sus propias capacidades
- Una mente abierta y receptiva a nuevas ideas
- Una disposición para soñar
- Gran variedad de intereses
- Un refinado sentido del humor
- La percepción de sus propios sentimientos y de los sentimientos de los demás

- Capacidad para comunicar estos sentimientos y de manera adecuada
- Una gran tolerancia al sufrimiento
- Capacidad de concentración
- Compromiso con la vida
- Las experiencias personales son interpretadas con un sentido de esperanza
- Capacidad de afrontamiento
- Apoyo social
- La existencia de un propósito significativo en la vida
- La creencia de que uno puede influir en lo que sucede a su alrededor
- La creencia de que uno puede aprender con sus experiencias sean éstas positivas o negativas



# Resumen. Downsizing, Factores Psicosociales y trabajadores



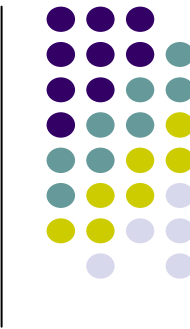
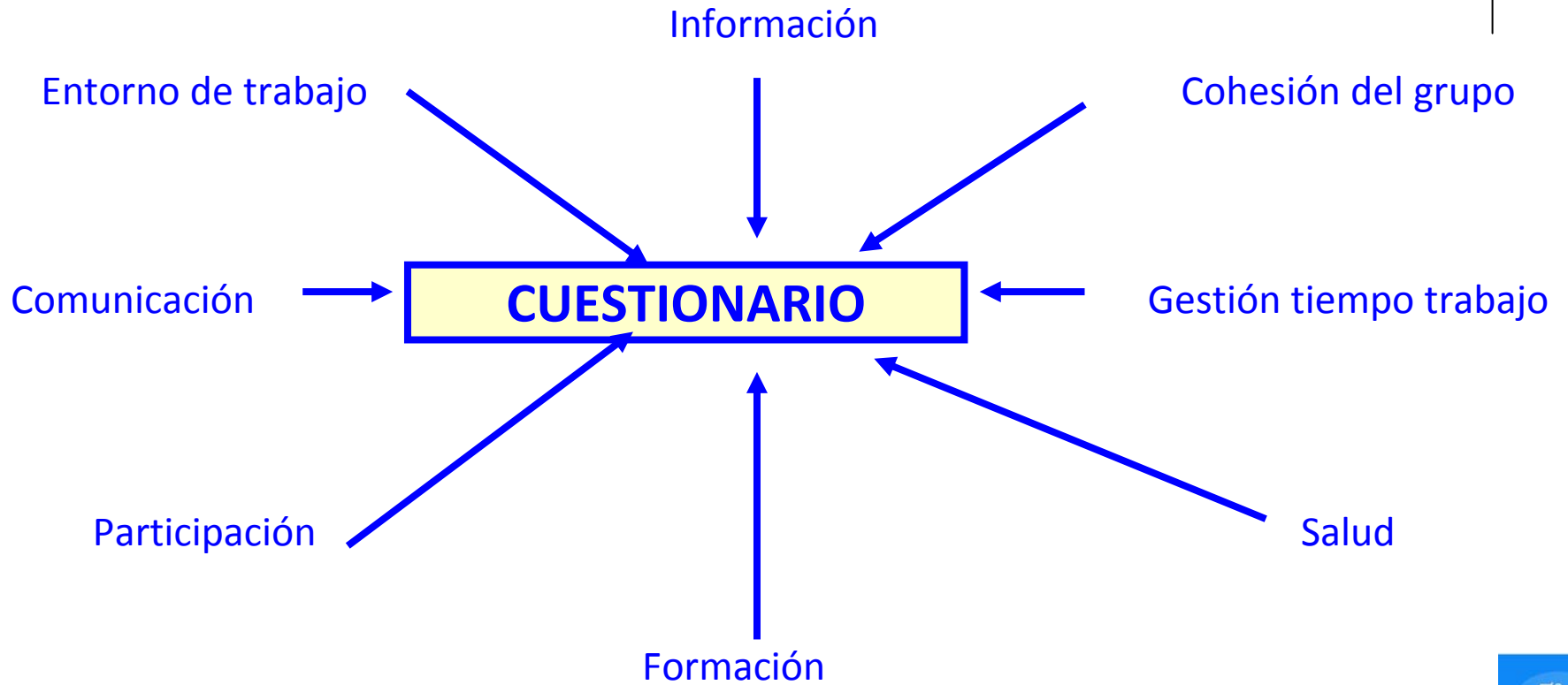


## Elaboración de cuestionario. Origen

- Método FPSICO. INSHT
- Método ISTAS 21
- Proyecto HIRES
  - Modelo de Karasek. Modelo de demanda-Control
  - Modelo de Siegrist. Esfuerzo Recompensa
  - Modelo de demandas y recursos laborales (Demerouti, Bakker, Nachreiner, y Schaufelieste)
- Número de items total: 34
- Tipo de item: Son de elección múltiple con varias opciones de respuesta.



# Elaboración de cuestionario.

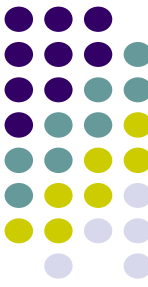




## Elaboración de cuestionario. Contenido

<b>Entorno de Trabajo</b>	Analiza los cambios de trabajo (Downsizing...) 4 preguntas. 3 de ellas de elección múltiple, y una binomial
<b>Comunicación</b>	Titulo genérico de todos los tipos de comunicación en la empresa. 3 preguntas. Elección múltiple Con 4 posibilidades de respuesta.
<b>Información</b>	Analiza los tipos de información y características de la misma 3 preguntas de Elección múltiple. 4 posibilidades de respuesta
<b>Formación</b>	Analiza los tipos de formación y características de la misma 3 preguntas de Elección múltiple. 4 posibilidades de respuesta
<b>Participación</b>	Se explora la posibilidad de participación en las decisiones de la empresa. También la capacidad de responsabilizarse 4 preguntas con 4 posibles respuestas.





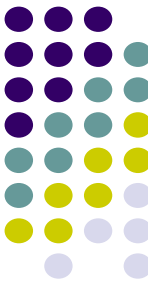
# Elaboración de cuestionario. Contenido

<b>Cohesión de grupo</b>	Explora numerosas variables. Capacidad de apoyo, relaciones entre los trabajadores, clima laboral, conflictividad. 7 preguntas con numerosas posibilidades de respuesta
<b>Gestión del tiempo de trabajo</b>	Incluye desde el control del ritmo de trabajo, las pausas, los retrasos, los pagos... 6 preguntas de multiples posibilidades de respuesta
<b>Salud</b>	Incluye tanto la salud física como la mental. 4 preguntas de elección múltiple. Una de ellas hasta de 13 síntomas clínicos





# Ejemplos del cuestionario



# Corrección del cuestionario

Se valora en relación a las escalas de tipo Likert

## RESULTADOS DEL ENTORNO DE TRABAJO

No alterado: Total =0

Medianamente alterado: Total 3

Muy alterado mayor de 4

## RESULTADOS DE INFORMACION

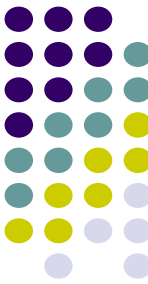
Mala información Total <5

Buena información Total >5

## RESULTADOS DE LA COMUNICACION

Mala comunicación Total Comunicación <5

Buena comunicación Total Comunicación >5



# Corrección del cuestionario

Se valora en relación a las escalas de tipo Likert

## RESULTADOS DE PARTICIPACION

Pobre participación Si  $Total < 3 = 0$

Mediana participación Si total entre 4 y 6

Alta participación Si total  $> 6$

## RESULTADOS DE FORMACION

Mala Formación Total  $< 5$

Buena Formación Total  $> 5$

## RESULTADOS DE LA COHESION DE GRUPO

Mala cohesión del grupo si Total  $< 10$



# Corrección del cuestionario

Se valora en relación a las escalas de tipo Likert

**RESULTADOS DE GESTION DEL TIEMPO**

Mala gestión del tiempo si total de la gestión  $> 8$

**RESULTADOS DE SALUD Y BIENESTAR**

Buena salud si total de la salud  $< 16$





**FIN**

**MUCHAS GRACIAS**

**5<sup>o</sup> CONGRESO INTERNACIONAL de ERGONOMÍA y PSICOLOGÍA**

**LA CREATIVIDAD EN LA PRÁCTICA**  
"Practica la CREATIVIDAD"

**AVILÉS**  
14, 15 y 16 de Noviembre de 2014  
Hotel "El Faber de Femen"

Organizan

PEVESA  
REDUCCIÓN DE RIESGOS  
SI

ES