

Salud Mental en tiempos de crisis



Educación Continua



MÓDULO 4

Doble Presencia



BIENVENIDOS Y BIENVENIDAS, EN ESTE MÓDULO ABORDAREMOS:

1. Doble presencia
2. Conciliación Vida laboral/ Vida familiar en el trabajo a distancia



Riesgos psicosociales

Moreno¹⁰, refiere que dichos riesgos psicosociales pueden ser consecuencia de la organización del trabajo y que tienen una alta probabilidad de afectar negativamente la salud del trabajador, entendiendo que no derivan necesariamente en daño, pero que dependen de la susceptibilidad personal del individuo, experiencia, historia y contexto en que se desenvuelve la persona y que los factores de riesgo psicosocial se asocian a interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral y condiciones de su organización, además de las capacidades, necesidades, cultura y situación personal del trabajador fuera del ambiente laboral.

Moreno B. Los riesgos laborales psicosociales: marco conceptual y contexto socioeconómico. ORP Journal. 2014; 1:4-18. [Links]



Riesgos psicosociales

La OIT¹¹ coincide con algunos estudios especializados de salud y seguridad en el trabajo a la hora de identificar cinco grandes grupos de riesgos psicosociales: El exceso de exigencias psicológicas del trabajo, la falta de control, la influencia y desarrollo, la falta de apoyo social y de calidad de liderazgo, las escasas compensaciones del trabajo y la doble jornada o doble presencia.



Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales en el trabajo son aquellos que están originados por una deficiente organización y gestión de las tareas y por un entorno social negativo. Los factores de riesgo psicosocial pueden afectar a la salud física, psíquica o social del trabajador.

https://www.suseso.cl/605/articles-548_archivo_02.pdf Estudio de doble presencia



Doble presencia

Se trata de aquella situación en la que recae sobre una misma persona la necesidad de responder al trabajo doméstico y al asalariado, cuando hay que asumir responsabilidades de las dos esferas de actividad, de forma simultánea, tanto durante el tiempo de trabajo como durante el tiempo privado. La doble presencia como riesgo para la salud está determinada por el aumento de las cargas de trabajo, así como por el aumento de las dificultades de responder a las demandas de trabajo asalariado y doméstico cuando aparecen de manera simultánea

<http://ergodep.ibv.org/documentos-de-formacion>



Doble presencia

Las mujeres siguen responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar. La doble presencia significa que, durante el tiempo de trabajo remunerado, la persona debe gestionar sus responsabilidades domésticas y, durante el tiempo privado, debe organizar o gestionar de alguna forma, sus responsabilidades profesionales.

La incorporación masiva de la mujer al mundo del trabajo remunerado, no se ha visto acompañada en la misma proporción por una incorporación paralela del hombre al trabajo doméstico. La división sexual del trabajo continua cargando a hombros de la mujer la responsabilidad de los niños y del hogar.



Coordinación de decisiones

Esta es una de las recomendaciones más reiteradas en intervención psicosocial y también una de las que menos se practican. Todo el mundo habla de participación pero, evidentemente, ésta puede ser de muy diversos tipos (la mera información, la consulta, la codecisión...), y no todos son igual de eficaces. En demasiadas ocasiones se opta por modalidades rápidas y poco comprometidas que, desde el punto de vista técnico -psicosocial-, son las menos convenientes.



Coordinación de decisiones

En palabras de la Comisión Europea, el método “sabemos lo que es bueno para usted, haga lo que le decimos y todo irá bien” no suele funcionar con adultos que conocen su situación mejor que cualquier asesor externo



ISTAS 21

- Exigencias psicológicas cuantitativas: Se definen como la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo.
- Exigencias psicológicas cognitivas: Tratan sobre la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas dimensiones a la vez.
- Exigencias psicológicas emocionales: Cuando requieren capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden ser transferidos
- Exigencias psicológicas de esconder emociones: Reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadores esconden al público.
- Exigencias psicológicas sensoriales: Exigencias laborales en relación con los sentidos

ISTAS 21

- Inseguridad respecto del contrato de trabajo: Movilidad funcional y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional. También incluye la estabilidad del contrato y de las remuneraciones y las posibilidades de ascenso en el trabajo.
- Inseguridad respecto de las características del trabajo: Estabilidad en ciertas características del puesto de trabajo, tales como el lugar, los horarios y las tareas que se realiza.
- Estima: Componente de la dimensión de compensaciones del trabajo, integrante del modelo «esfuerzo-recompensa».



ISTAS 21

Dimensión doble presencia

- Carga de tareas domésticas: Se refiere a la cantidad de trabajos domésticos y/o familiar que depende del trabajador(a).
- Preocupación por tareas domésticas: Corresponde a la preocupación que las tareas del trabajo doméstico y/o familiar producen en el trabajador(a).



Medidas

Estas son algunas medidas prácticas que se pueden tomar para hacer mejoras en este sentido, y puede incluir:

- Ajuste la carga de trabajo total;
- Prevenga las demandas excesivas a cada trabajador;
- Planifique plazos alcanzables;
- Defina claramente las tareas y responsabilidades;
- Evite la sub-utilización de las capacidades de los trabajadores.



Reacciones a la doble presencia

Los trabajadores sobrecargados experimentan fatiga, pérdida de concentración, sensación de agobio y estrés.

- La carga de trabajo no es sólo una cuestión de cantidad o demanda física. Es también una cuestión cualitativa que demanda concentración, vigilancia, superposición de tareas, relaciones humanas y así sucesivamente.



Medidas

Reduzca las tareas innecesarias o superfluas en relación con los controles de las operaciones, la redacción de informes, el llenado de formularios o registros de trabajo. Estas actividades tienen un significativo impacto en la capacidad de concentración de los trabajadores. Debe instruir a los trabajadores sobre el uso correcto de sus herramientas, pida que soliciten la reparación o remplazo cuando las herramientas estén dañadas o desgastadas.

Reduzca las interrupciones innecesarias que se rompen la concentración de los trabajadores e interfieren con la producción o el alcance de objetivos.

Cambie el proceso de trabajo para facilitar la realización de los requerimientos en el trabajo, por ejemplo, mediante la revisión de la distribución de tareas o utilizando enfoques y tecnologías innovadoras.

Áreas a equilibrar



<http://mamiconcilia.com/>

¿VIDA V/S TRABAJO?





Equilibrio Trabajo - Familia

Equilibrio trabajo-familia, como la tendencia a comprometerse totalmente en el desempeño de cada papel con una actitud de dedicación para responder de manera óptima en cada uno de ellos. Ambos dominios se pueden reforzar y enriquecer entre sí.



Convivencia Laboral - Familiar

El trabajador o trabajadora debe separar los espacios de convivencia familiar de su responsabilidad laboral. El hecho de que se abra un espacio laboral dentro de su propia casa puede causar distracción y dificultad para establecer límites entre lo personal, lo familiar y lo laboral.

Factores; roles y espacios

▶ Políticas de la institución

▶ Género



▶ Cultura organizacional

▶ Crisis sociales

▶ Doble presencia

▶ Percepción del grado de importancia de cada ámbito

<http://alcei.com/2019/01/18/circular-917>



Educación Continua

UMAYOR.CL - 600 328 1000

5
AÑOS

ACREDITADA

- Gestión Institucional
- Docencia de Pregrado
- Vinculación con el Medio

Desde 20 mayo 2015
Hasta 20 mayo 2020



UNIVERSIDAD MAYOR
REACREDITADA EN EE.UU.

