

La figura del supervisor en el trabajo ayuda a reducir el estrés laboral

Un estudio elaborado por las investigadoras Inés Martínez Corts, de la Universidad Pablo de Olavide, y Marina Boz y Lourdes Munduate, de la Universidad de Sevilla, subraya el papel positivo que juegan los supervisores y la conciliación trabajo-familia como moderadores en los conflictos de relación que se dan en el entorno laboral.

UPO

4/6/2010 14:04 CEST



De izquierda a derecha, las investigadoras Marina Boz, Inés Martínez Corts y Lourdes Munduate

Los conflictos de relación, como se conoce a los choques ocasionados por incompatibilidad de ideas o valores personales, aportan una gran carga negativa al ambiente laboral en forma de tensión. Los individuos que se ven a menudo en este tipo de situaciones tienen tendencia al estrés o al absentismo, presentando también reacciones como ansiedad, depresión, frustración y bajos niveles de bienestar psicológico o de satisfacción en el trabajo. Los resultados de la investigación [se han publicado en la Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones](#).

En opinión de Inés Martínez, y como se ha puesto de manifiesto en diversos estudios anteriores, “el conflicto de relación siempre es negativo. Nunca se saca nada nuevo de discutir sobre los valores o creencias que tiene cada uno; incluso puede traer importantes consecuencias en las dinámicas de la organización para la que trabajan”. Por ello, estas investigadoras han

analizado posibles aspectos que mitiguen el efecto negativo del conflicto de relación en el individuo.

El artículo ha examinado dos aspectos concretos: la conciliación trabajo-familia y el apoyo del supervisor como moderadores en estos escenarios de choque entre individuos. Para ello han realizado un estudio cuantitativo, utilizando cuestionarios, sobre una muestra compuesta por 288 empleados de pequeñas y medianas empresas de Andalucía. Los resultados ponen de manifiesto el papel positivo que juegan las variables analizadas a la hora de mitigar las consecuencias de este tipo de situación.

“Lo que hemos analizado fundamentalmente en el tema de la conciliación es cómo esas personas que consideran que su trabajo les enriquece en su ámbito personal ven de forma diferente estos conflictos”, señala Inés Martínez. Para esta psicóloga, el sentirse satisfecho con lo que le aporta el trabajo, tanto emocionalmente como instrumentalmente, ayuda a afrontar los problemas de manera más positiva, de forma que su nivel de satisfacción laboral no se resienta. “Ser capaz de aplicar en casa las habilidades o competencias adquiridas para la labor profesional hace que se enfoque el trabajo no como una carga sino como un beneficio”, apunta la investigadora.

Sin embargo, cuando varios individuos se encuentran en plena discusión y sacan a relucir aspectos personales, otra forma de atajar esta situación es la intervención del supervisor. Se trata de una persona ubicada en una escala jerárquica superior, por lo que, llegado el momento, tiene la autoridad suficiente para imponer orden o contribuir a reducir las diferencias personales. En este sentido, según apunta el estudio, el supervisor desempeña “un rol clave” ya que “puede aportar una solución al problema, quitarle importancia o tranquilizar a los trabajadores, induciendo a que reaccionen menos ante el estrés”.

Derechos: **Creative Commons**

TAGS

INÉS MARTÍNEZ | ESTRÉS LABORAL | UPO | UNIVERSIDAD PABLO DE OLAVIDE |
CONCILIACIÓN |

Puedes copiar, difundir y transformar los contenidos de SINC. [Lee las condiciones de nuestra licencia](#)