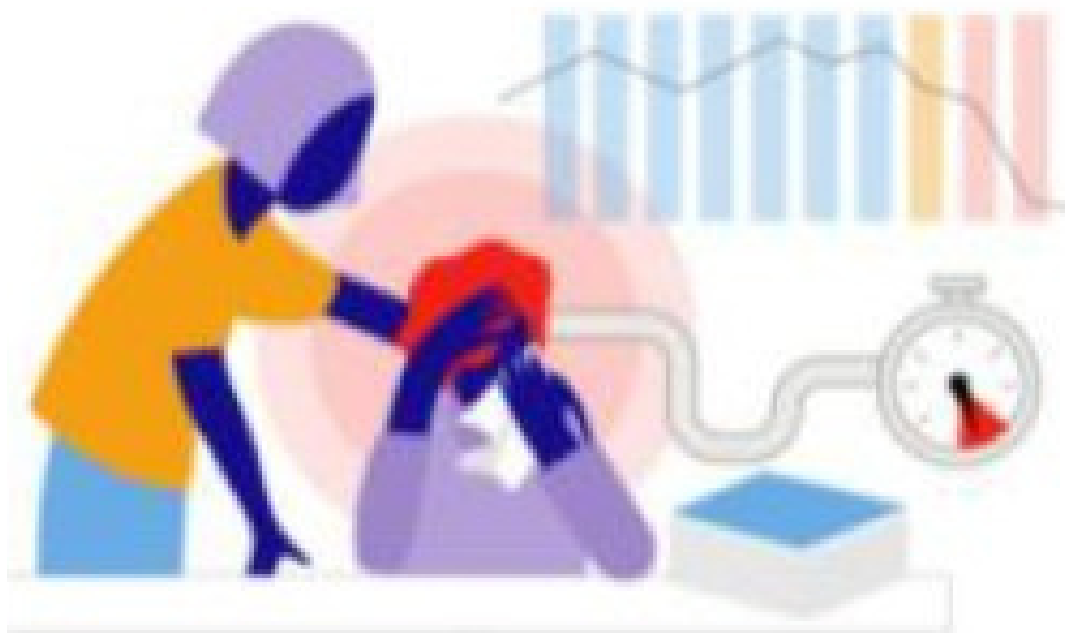


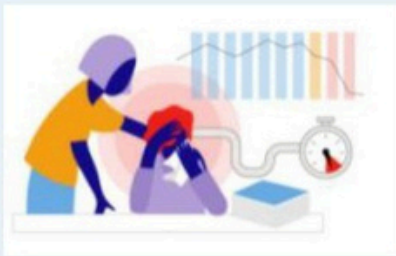


fichas salud laboral

Riesgos psicosociales:
Ambigüedad de Rol



Factores psicosociales. Ambigüedad de rol



Concepto de rol

En una organización, el «rol» o «papel» en la empresa de un trabajador/a es el conjunto de comportamientos y actividades que deben ser adoptados por la persona que ocupa esa posición.

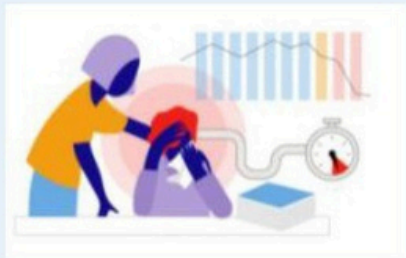
El rol de cada persona se integra en el conjunto de la empresa y los distintos roles interaccionan unos con otros, no sólo en relación al trabajo que ha de realizarse, sino también al estilo de comportamiento, actitudes y estilos de relación entre las personas de la empresa y usuarios del servicio.

Cuando el trabajador/a no tiene una información clara y precisa respecto a lo que la empresa espera de él/ella, de cuáles son sus funciones, objetivos, responsabilidades, procedimientos de trabajo, nivel de autoridad de su puesto, sus obligaciones, el estilo de comunicación con los demás y todas aquellas condiciones laborales que se derivan de su cargo en la organización; se presenta la **ambigüedad de rol**.

Esta ambigüedad de rol produce un constante incertidumbre. El trabajador percibe que le falta información, que es confusa, o variable en el tiempo (inconsistente).



Factores psicosociales. Ambigüedad de rol



Consecuencias de la ambigüedad de rol

La ambigüedad de rol afecta significativamente al bienestar de las personas trabajadoras y es una fuente significativa de estrés para el que lo sufre. Los trabajadores gastan mucha energía en abordar las situaciones estresantes que les produce esta situación, lo que afecta tanto a su salud como a su rendimiento laboral.

La ambigüedad de rol puede producir:

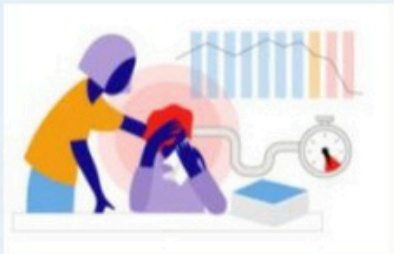
- Insatisfacción laboral.
- Desgaste emocional y tensión.
- Ansiedad y depresión.
- Baja autoestima.
- Bajo rendimiento laboral.
- Malestar físico y psicológico (todos los síntomas típicos de situaciones estresantes).

Todas estos síntomas pueden incrementar el absentismo laboral y el deseo de abandonar el trabajo o empresa.





Factores psicosociales. Ambigüedad de rol



Cómo evitar la ambigüedad de rol:

Las empresas deben definir, con absoluta claridad, los diferentes roles o papeles a desarrollar dentro de su esquema organizacional, dejando perfectamente claro a sus trabajadores y trabajadoras:

- **Cuáles son sus responsabilidades.**
- **Qué y cómo deben hacer el trabajo.**
- **Cuánta autoridad y autonomía** tienen para la realización de las tareas laborales.

De esta forma, los procedimientos laborales serán más organizados y productivos, repercutiendo de manera positiva en el rendimiento de los trabajadores y evitando situaciones de estrés debidas a la ambigüedad de rol.

Para lograr estos objetivos hay dos procedimientos principales:

- **Descripción detallada de los puestos de trabajo y sus funciones.**
- **Comunicación fluida y participativa**, en la que los trabajadores puedan acceder a una información completa y relevante para el desarrollo de sus funciones.

Ante cualquier incidencia o duda, ponte en contacto con los delegados de prevención designados por UGT:

- Manuel García Cervera - mgarcia@upv.es
- José Sahuquillo García - sahuqui@upv.es
- José Esteban Calabuig Castro - jcalabu@upv.es
- Sofía Estelles Miguel (PDI) - soesmi@omp upv.es
- Vicente Colomer Romero (Alcoi) (PDI - Comité de Empresa) - vicoro@mcm upv.es



77041



ugt@upv.es



ugt.upv.es