

CONFLICTO DE ROL Y AMBIGÜEDAD DE ROL en el ámbito laboral

SON FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL que engloban todas aquellas cuestiones relacionadas con la definición de funciones, responsabilidades, objetivos de los puestos de trabajo y la definición de cometidos de cada puesto de trabajo y que, si no se controlan, pueden afectar al desarrollo del trabajo y la salud (física, psíquica o social) de la persona trabajadora

CON TUS
GANAS
 TODAS Y TODOS

CONFLICTO DE ROL

Hay exigencias en el trabajo que son incongruentes, contradictorias o incompatibles entre sí o generan dilemas morales.

¿Sufro conflicto de rol?

Debo hacer cosas que deberían realizarse de otra manera.

- Se me asigna un trabajo sin recursos humanos suficientes.
- Debo saltarme las normas para realizar un trabajo.
- Trabajo con dos o más grupos que tienen distintas formas de trabajar.
- Recibo demandas incompatibles de dos o más personas.
- Hago cosas que son aceptables para algunos y no para otros.
- Se me asignan las tareas sin los recursos y materiales necesarios para realizarlas..
- Trabajo en cosas innecesarias.

AMBIGÜEDAD DE ROL

No tengo claro cómo realizar mi trabajo, qué es y qué no es mi responsabilidad o cuando los criterios para evaluar el trabajo realizado no están claros.

¿Sufro ambigüedad de rol?

- Desconozco mis responsabilidades y competencias.
- No conozco los fines, planes y política general de mi empresa.
- No conozco qué objetivos o metas he de alcanzar.
- Desconozco cuánta autoridad tengo.
- Desconozco cuáles son mis derechos laborales y sociales.
- Desconozco qué sanciones y recompensas puedo esperar.
- No se me comunica si hago bien o no mis trabajos o si alcanzo los objetivos marcados.



Consecuencias para la salud y la relación laboral.

- Estrés y agotamiento.
- Disminución de la satisfacción laboral.
- Dificultades en la toma de decisiones.
- Baja autoestima y conflicto emocional.
- Impacto en las relaciones sociales laborales.

Medidas preventivas a adoptar.

- Definición clara de funciones, tareas y expectativas asociadas con cada puesto de trabajo.
- Sistemas de comunicación efectivos, accesibles y ágiles.
- Información a las personas trabajadoras y sus representantes.
- Formación para personas directivas: habilidades, estilos de mando, respeto a los valores éticos de las personas trabajadoras....



Toda persona trabajadora debe conocer su rol y, por tanto, saber qué se espera de ella, cuáles son sus funciones, qué objetivos debe asumir, qué debe y qué no debe hacer, qué procedimientos debe seguir y para qué actividades, así como hasta dónde llega su responsabilidad.