

partiendo del cuadernillo editado sobre prevención de riesgos Psicosociales por la Comunidad de Madrid, sindicatos y demás agentes sociales, hemos elaborado el siguiente resumen e incluye un cuestionario (versión corta) para valorar el grado de riesgo al que estamos expuestos en el trabajo.

¿QUÉ SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

La OIT lo define como: “Las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia”.

Otros estamentos opinan que los riesgos psicosociales son: "Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores"

Condiciones de trabajo (contenidos, organización, gestión)
Condiciones ambientales (tóxicos, temperatura, ruido, iluminación)
Individuo (percepción, necesidades, capacidad y habilidades, experiencia)

¿QUÉ ES EL ESTRÉS LABORAL?

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo dice:

- Respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas.
- Se produce cuando: las exigencias del trabajo superan los recursos del trabajador.

Según datos de la Agencia Europea para la Salud y la Higiene en el Trabajo:

- El estrés laboral cuesta al año 20.000 millones de euros.
- Lo padecen el 28% de los trabajadores (40 millones) en la U.E.
- Está en el origen del 50% de todas las bajas laborales y de la cuarta parte de las bajas laborales de más de dos semanas de duración.

Consecuencias para la salud del individuo.

- Tensión y dolor cervical.
- Nerviosismo.
- Insomnio.
- Cansancio, agotamiento.
- Pérdida de atención y concentración.
- Déficit de memoria, dolor de cabeza, cuello y espalda. Depresión.
- Contracturas musculares.
- Problemas gastrointestinales.
- Problemas dermatológicos.
- Problemas cardiovasculares.
- Infartos cerebrales y de miocardio.
- Suicidios.

Consecuencias para la empresa.

- Empobrecimiento de las relaciones laborales y conflictos interpersonales.
- Organización deficiente.
- Bajas laborales.
- Absentismo laboral.
- Falta de motivación.
- Incapacidad en la toma de decisiones.
- Manejo inadecuado del tiempo.
- Inhabilidad para manejar situaciones problemáticas como entrevistas, reuniones con clientes o directivos.
- Enfoque inadecuado de asuntos.
- Alta accidentalidad.

¿CUÁNDO EL TRABAJO ES SALUDABLE?

Control sobre el propio trabajo.

- Cuando tenemos el control sobre el trabajo que realizamos.
- Cuando tenemos la oportunidad de desarrollar nuestras habilidades y hacer aquello que mejor se sabe hacer.
- Cuando el volumen de trabajo es adecuado en relación al tiempo disponible y no nos vemos expuestos a interrupciones constantes de la tarea. (exigencias cuantitativas)

Demandas adecuadas a las capacidades.

- Cuando tenemos autonomía suficiente, con capacidad de decisión sobre el propio trabajo.
- Cuando tenemos control sobre las pausas y el ritmo de trabajo.
- Cuando las exigencias cualitativas: *trabajo emocional* (como todos aquellos que trabajan en contacto con personas), *trabajo cognitivo* (requerimiento de trabajo intelectual) o *trabajo sensorial* (esfuerzo de los sentidos) no superan nuestros recursos como trabajadores.

Apoyo Social adecuado.

- Cuando podemos relacionarnos con otros compañeros de trabajo con asiduidad y en la empresa se cuida la calidad de las relaciones sociales, sintiéndonos apoyados por los compañeros y los mandos.
- Cuando nos sentimos apoyados por los compañeros y los mandos para sacar el trabajo adelante.
- Cuando podemos compatibilizar nuestra vida laboral con la familiar y social.

Recompensas Justas por el trabajo realizado.

- Cuando tenemos unas recompensas adecuadas al trabajo que realizamos.
 - Un Salario Digno
 - Una estabilidad laboral.
 - La posibilidad de promocionar de forma justa y transparente.
 - Realizar tareas adecuadas a la cualificación profesional (ni por debajo ni por encima de dichas capacidades)
 - La posibilidad de decidir la propia movilidad.
 - Tener el respecto, el reconocimiento, el apoyo por el trabajo realizado.
 - Recibir un trato justo.

¿POR QUÉ SE PRODUCEN LOS RIEGOS PSICOSOCIALES CON MAYOR FRECUENCIA?

1º A una economía cada vez más globalizada y competitiva.

Competitividad, productividad, tiempo = sube la fatiga y baja el tiempo de ocio.

2º Son riesgos con una importante incidencia oculta.

Al no tener transparencia en las cifras de siniestralidad NO se les ha dado prioridad en la PREVENCIÓN.

El absentismo laboral está muy vinculado a estos factores.

3º Riesgos asociados.

Subcontratación, externalización, organización en red = aumento de la complejidad de las relaciones laborales.

4º Asociadas a tecnologías de la información.

Facilitan la ejecución de tareas, mayor autonomía = mayor dependencia sin límites de horario.

5º Cambios en las formas de trabajo.

Evolución del trabajo físico a mental, mayores presiones de tiempo, trabajo repetitivo, diversidad de modalidades contractuales, se difumina la definición de puestos.

CONTRA EL ESTRÉS LABORAL EXIJAMOS

1º La evaluación de Riesgos Psicosociales con rigor científico.

2º Que los Servicios de Prevención de la empresa, ya sean propios o ajenos, cuenten con Técnicos Superiores en Ergonomía y Psicosociología. Si el empresario asume personalmente la actividad preventiva o designa algún trabajador, deberán tener conocimientos suficientes para realizar esta evaluación (R.D. 39/1997).

3º La elaboración de un Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales, que tenga en cuenta los principios de la acción preventiva.

ES DECIR:

1° Crear estrategias de intervención primarias: dirigidas a reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial, actuando sobre la fuente de estrés (cambiar métodos de trabajo, sistemas de mando, ritmos inadecuados, reducción del trabajo repetitivo, aumentar la autonomía y el control del trabajador sobre su propio trabajo, sobre su contenido el orden de ejecución, las pausas, etc., reducir la sobrecarga mental...) Vigilancia adecuada de la salud.

2° Crear estrategias de intervención secundarias: intervención sobre el trabajador: Dar las debidas instrucciones a los trabajadores, formación para minimizar los efectos del estrés sobre la salud (relajación, manejo de conflictos, formación adecuada de su puesto de trabajo)

3° Crear estrategias de intervención terciarias: Programas de asistencia a los empleados, tanto de forma grupal como individual, reubicación del trabajador, cuando el resto de las medidas preventivas han fracasado.

RELLENA EL SIGUIENTE CUESTIONARIO

APARTADO 1

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

- 1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?
- 2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?
- 3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?
- 4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?
- 5) ¿Tu trabajo, en general es desgastador emocionalmente?
- 6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

Preguntas	Siempre	Muchas veces	Alguna vez	Solo alguna vez	Nunca
1	4	3	2	1	0
2	4	3	2	1	0
3	0	1	2	3	4
4	4	3	2	1	0
5	4	3	2	1	0
6	4	3	2	1	0

Suma los códigos de las preguntas 1 a 6 = puntos

APARTADO 2

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

- 7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?
- 8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?
- 9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?
- 10) ¿Puedes decidir cuándo hace un descanso?
- 11) Si tienes algún asunto personal o familiar ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?
- 12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?
- 13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?
- 14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?
- 15) ¿Tienen sentido tus tareas?
- 16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?

Preguntas	Siempre	Muchas veces	Alguna vez	Solo alguna vez	Nunca
7	4	3	2	1	0
8	4	3	2	1	0
9	4	3	2	1	0
10	4	3	2	1	0
11	4	3	2	1	0
12	4	3	2	1	0
13	4	3	2	1	0
14	4	3	2	1	0
15	4	3	2	1	0
16	4	3	2	1	0

Suma los códigos de las preguntas 7 a 16 = puntos

APARTADO 3

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

En estos momentos, estas preocupado/a.....

17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?

18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?

19) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?

20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

Preguntas	Muy preocupado	Bastante	Mas o menos	Poco preoc..	Nunca preoc...
17	4	3	2	1	0
18	4	3	2	1	0
19	4	3	2	1	0
20	4	3	2	1	0

Suma los códigos de las preguntas 17 a 20 = puntos

APARTADO 4

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?

22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?

23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?

24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?

25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?

26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?

27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?

28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?

29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?

30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?

Preguntas	Siempre	Muchas veces	Alguna vez	Solo alguna vez	Nunca
21	4	3	2	1	0
22	4	3	2	1	0
23	4	3	2	1	0
24	4	3	2	1	0
25	4	3	2	1	0
26	4	3	2	1	0
27	0	1	2	3	4
28	4	3	2	1	0
29	4	3	2	1	0
30	4	3	2	1	0

Suma los códigos de las preguntas 21 a 30 = puntos

APARTADO 5

Este apartado está diseñado para personas trabajadoras que convivan con alguien (pareja, hijos, padres...) Si vives solo o sola, no es necesario que lo contestes. Pasa directamente al apartado 6.

31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas (4)

Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas (3)

Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas (2)

Sólo hago tareas muy puntuales (1)

No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas (0)

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?

33) Cuando estás en la empresa ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?

34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?

Preguntas	Siempre	Muchas veces	Alguna vez	Solo alguna vez	Nunca
32	4	3	2	1	0
33	4	3	2	1	0
34	4	3	2	1	0

Suma los códigos de las preguntas 31 a 34 = puntos

APARTADO 6

Elige una sola respuesta para cada una de las siguientes preguntas:

35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.

36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.

37) En mi trabajo me tratan injustamente.

38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.

Preguntas	Siempre	Muchas veces	Alguna vez	Solo alguna vez	Nunca
35	4	3	2	1	0
36	4	3	2	1	0
37	0	1	2	3	4
38	4	3	2	1	0

Suma los códigos de las preguntas 35 a 38 = puntos

ANALIZA TÚ MISMO TUS RESULTADOS

1º Anota los puntos que has obtenido en cada apartado en la columna "Tu puntuación" de la siguiente tabla.

2º Compara tu puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que ves en las tres columnas de la derecha "verde" "amarillo" y "rojo", y subraya el intervalo que incluya tu puntuación.

3º Ahora, ya puedes ver en qué situación de exposición (verde, amarillo o rojo) a las 6 dimensiones psicosociales (exigencias psicológicas, aspectos positivos del trabajo, influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos, inseguridad, redes sociales, apoyo social) te encuentras en tu puesto de trabajo.

<u>Apartado</u>	<u>Dimensión psicosocial</u>
1)	Exigencias psicológicas
2)	Aspectos positivos del trabajo (influencia, desarrollo, de habilidades, control sobre los tiempos)
3)	Inseguridad.
4)	Redes sociales, apoyo social y calidad.
5)	Doble presencia.
6)	Estima.

Apartado	Tu puntuación	Puntuación para la población ocupada de referencia		
		Verde	Amarillo	Rojo
1		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 20
4		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

INTERPRETA TUS RESULTADOS

Los tres intervalos de puntuaciones para la población ocupada de referencia que has visto en la anterior tabla han sido establecidos mediante una encuesta a una muestra representativa de la población ocupada en la Comunidad Autónoma de Navarra, muestra que es también representativa de la población ocupada española.

Cada uno de estos tres intervalos clasifica la población ocupada de referencia en tres grupos exactamente iguales: el intervalo *verde* incluye la tercera parte de la población de referencia para la que su puntuación es más favorable para la salud, el intervalo rojo incluye la situación contraria (tercera parte de la población ocupada de referencia para la que su puntuación es más desfavorable para la salud) , mientras que el intervalo amarillo define el tercio de la población ocupada de referencia que se encuentra entre los dos extremos *verde y rojo*. Así pues, estos intervalos significan:

Verde: nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.

Amarillo: nivel de exposición psicosocial intermedio.

Rojo: nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Si, por ejemplo, tu puntuación en el apartado 1 es 12, ello quiere decir que la organización de tu trabajo te sitúa entre la población ocupada que peor está en cuanto a exigencias psicológicas del trabajo (*intervalo rojo*). Si, por ejemplo, tu puntuación del apartado 6 es 12, ello indica que la organización de tu trabajo te sitúa entre la población ocupada que está en situación intermedia (*intervalo amarillo*). Si tu puntuación en el apartado 2 es 30, ello indica que la organización de tu trabajo te sitúa entre la población ocupada que mejor está en cuanto a aspectos positivos del trabajo.

Cuando en algún apartado la puntuación obtenida te sitúe en el intervalo rojo, vuelve a leer las preguntas de este apartado, éstas te dan pistas de cuál puede ser el origen del problema y te ayudarán a interpretar los resultados.

¿QUE SON Y POR QUÉ DEBEMOS EVALUAR LOS FACTRES PSICOSOCIALES?

El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

Los riesgos psicosociales son característicos de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo, nocivas para la salud. Existen cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales que puedes identificar en tu puesto de trabajo con este cuestionario:

- El exceso de exigencias psicológicas del trabajo: hay que trabajar rápido o de forma irregular....(APARTADO 1 del cuestionario)
- La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo: no tenemos influencia ni margen de autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o no tiene sentido, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares... (APARTADO 2 del cuestionario)
- Falta de apoyo social, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo: cuando hay que trabajar aisladamente, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo ... (APARTADO 4 del cuestionario).
- Las escasas compensaciones del trabajo: falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o actuar contra nuestra voluntad, trato injusto....(APARTADO 3 y 5 del cuestionario).

Además existe otro factor que afecta la salud: la doble presencia (APARTADO 5 del cuestionario). La mayoría de mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilización de ambos.

ACTUA, DEFIENDE TU SALUD

Los resultados que tienes en tus manos te permiten conocer si tus condiciones de trabajo pueden ocasionarte exposiciones a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial que tienen su origen en la organización del trabajo. Si te encuentras en una o varias dimensiones en situación de rojo, ello podría tener consecuencias negativas en tu salud en un futuro, además que tales situaciones ya puedan estar produciéndote, hoy por hoy, malestar físico o mental que puede ser evitado

La defensa de tu salud en tu puesto de trabajo constituye uno de tus derechos fundamentales y está protegido por la legislación vigente. La empresa tiene la obligación de garantizar que tus condiciones de trabajo sean saludables. Comenta estos resultados con tus compañeros y compañeras de trabajo, ello te permitirá tener una visión colectiva, y no dudes en asesorarte.

Puedes obtener asesoría de los representantes de los trabajadores en tu empresa, sector o localidad, de los técnicos de prevención en tu empresa (trabajador designado, técnicos del servicio de prevención ...), y de los organismos de prevención de riesgos laborales de las administraciones públicas y los sindicatos.

Impedir que las condiciones psicosociales de trabajo dañen la salud es posible mediante medidas que:

Reduzcan las exigencias psicológicas del trabajo.

Facilitando que la cantidad de trabajo sea adecuada al tiempo disponible para realizarlo.

Proporcionando la formación necesaria para manejar saludablemente las exigencias emocionales.

Incrementen el control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo.

Incrementando las oportunidades de desarrollo de nuestras habilidades y conocimientos; evitando el trabajo monótono y repetitivo.

Incrementando el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición (pausas, descansos, permisos, vacaciones...)

Potenciando la participación en las decisiones relacionadas con las tareas;

Potenciando la decisión de los/as trabajadores/as sobre sus condiciones de trabajo.

Incrementen el apoyo en el trabajo.

Facilitando el apoyo entre el personal de la empresa.

Fomentando la claridad y transparencia organizativa, defendiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía.

Cambiando la cultura de mando y formando en habilidades y conocimientos.

Eliminando la competitividad entre compañeros y/o departamentos.

Eliminando el trabajo aislado.

Aumenten las compensaciones del trabajo.

Garantizando el respeto y el trato justo.

Garantizando la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo, jornada, sueldo, etc...)

La selección y puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias debe hacerse con tu participación. Sin ella no será posible identificar los riesgos ni poner en marcha las medidas preventivas oportunas.

Nombre / N° empresa.....