EVALUACIÓN DEL ESTRÉS COMO RIESGO PSICOSOCIAL CLAVES PARA PREVENIRLO

Sara García Cabrero
Responsable Gabinete Confederal de Salud Laboral
USO

ÍNDICE

Crisis Económica y Estrés

Actuación frente al Estrés

- Cómo se produce
- El estrés en la LPRL
- Evaluación del riesgo
- Medidas preventivas

Medidas de Conciliación como clave de la prevención del Estrés

CRISIS Y ESTRÉS

CRISIS ECONÓMICA Y ESTRÉS

- Como regla general: La siniestralidad baja en relación a la disminución del empleo
- Sin embargo los niveles de estrés no han hecho más que incrementarse

¿Cómo ha afectado la crisis al estrés?

- Trabajos mas precarios: 80% de los contratos que se celebran actualmente son temporales. Incertidumbre.
- La productividad laboral ha crecido
- Desempleo: Alto nivel de desempleo juvenil, alto porcentaje desempleo de larga duración, falta de expectativas de solución en el corto plazo
- La Fundación Española del Corazón (FEC) alerta de que el estrés laboral aumenta el riesgo de sufrir una enfermedad cardiovascular. La crisis económica favorece la aparición de este factor de riesgo.

ENCT 2007, **Precrisis: 6,2% consideraban que tenían estrés debido al trabajo**

TABLA 91. DOLENCIAS QUE, EN OPINIÓN DEL TRABAJADOR, PUEDEN SER ATRIBUIBLES AL TRABAJO

	Nº de casos	% (1)	% (2)
Quemaduras	78	3,1	0,7
Heridas por cortes, pinchazos, golpes y proyecciones	173	7,0	1,6
Enfermedades del corazón	29	1,2	0,3
Tensión arterial alta	56	2,3	0,5
Enfermedades de las venas	72	2,9	0,6
Dolor de estómago, alteraciones gastrointestinales	86	3,4	0,8
Dificultades o enfermedades respiratorias	97	3,9	0,9
Asma	26	1,0	0,2
Enfermedades o problemas de la piel	45	1,8	0,4
Alergias	70	2,8	0,6
Intoxicación aguda	27	1,1	0,2
Disminución de la audición	84	3,4	0,8
Dolor de cabeza	212	8,5	1,9
Vértigos o mareos	56	2,2	0,5
Alteraciones de la visión o fatiga visual	177	7,1	1,6
Estrés	695	**27,9**	**6,3**
Depresión	135	5,4	1,2
Cansancio crónico	179	7,2	1,6
Problemas de insomnio o alteraciones del sueño en general	155	6,2	1,4
Problemas de la voz	53	2,1	0,5
Enfermedades del hígado y sus vías biliares	4	0,2	0,0
Enfermedades del riñón y vías urinarias	10	0,4	0,1

(1) Base: porcentaje sobre total de trabajadores que consideran que el trabajo afecta a su salud (n=2493).
(2) Base: porcentaje sobre total de trabajadores (n=11054).
Pregunta de respuesta múltiple.

ENCT 2011: El 17,3% sufren estrés. De este 17,3% un 82,1% considera que es de origen laboral.

Total: **Un 14,18% de los encuestados sufren estrés de origen laboral**

TABLA 37. PROBLEMAS DE SALUD PERCIBIDOS POR SEXO

	Hombre	Mujer
Dolor de espalda	46,6	54,5
Dolor de cuello/nuca	24,9	40,0
Dolor en hombros, brazos, codos, muñecas, manos o dedos	22,9	30,9
Dolor en piernas, rodillas o pies	21,5	24,5
Cansancio, agotamiento	16,1	22,[illegible]
Estrés, ansiedad o nerviosismo	14,3	20,4
Dolor de cabeza	10,4	18,1
Problemas visuales (en los ojos)	9,6	13,2
Problemas para conciliar el sueño	8,1	11,4
Depresión o tristeza	3,5	6,5
Problemas de la voz	2,9	6,4
Tensión arterial alta	6,4	5,2
Problemas de la piel	2,6	4,9
Problemas auditivos (en los oídos)	5,8	4,3
Problemas respiratorios	3,9	4,2
Otra	0,8	1,0
Ninguno	31,9	23,1
NS/NC	0,1	0,3

Base: Total de trabajadores. Datos en %
Pregunta de respuesta múltiple

TABLA 38. PROBLEMAS DE SALUD AGRAVADOS O PRODUCIDOS POR EL TRABAJO Y VISITAS MÉDICAS

	Agravado o producido por el trabajo	Visita médica
Cansancio, agotamiento	87,3	31,7
Dolor de espalda	87,1	60,4
Dolor en hombros, brazos, codos, muñecas, manos o dedos	87,1	59,6
Dolor de cuello/nuca	86,9	58,5
Estrés, ansiedad o nerviosismo	82,1	44,4
Dolor en piernas, rodillas o pies	83,9	58,8
Problemas de la voz	71,0	57,9
Problemas para conciliar el sueño	67,3	47,5
Dolor de cabeza	61,5	50,0
Depresión o tristeza	60,0	61,1
Problemas visuales	51,0	77,6
Problemas auditivos	47,0	73,2
Problemas de la piel	39,1	66,2
Problemas respiratorios	36,7	75,4
Tensión arterial alta	35,1	81,9

Base: Trabajadores que han señalado algún problema de salud (N=6.401 trabajadores). Datos en %
Pregunta de respuesta múltiple

ALGUNOS DATOS: ENCT 2011

23,9% tiene mucho trabajo y se siente agobiado.

- En 2007: El 20,3%

46% debe trabajar muy rápido.

- En 2007, el 44%

45,3% debe atender varias tareas al mismo tiempo.

- En 2007, el 41,2%.

34,9% debe trabajar con plazos muy estrictos y muy cortos.

- En 2007 (33,5%).

22,6% tiene dificultades para compaginar su horario con sus compromisos sociales y familiares

ACTUACIÓN FRENTE AL ESTRÉS

¿ CÓMO SE PRODUCE EL ESTRÉS?

- Interacción entre
  - Demandas del trabajo: Mucho trabajo, poco tiempo,..
  - Control sobre el Trabajo: Capacidad de organizar nuestras tareas
  - Apoyo social: Nivel alto de apoyo social en el trabajo disminuye el estrés. Nivel bajo lo aumenta.
- Estrés laboral= Alto esfuerzo + Baja recompensa.
- Recompensa: Dinero, estima, estatus,… Muy relacionado con la crisis y con la precarización del empleo

Serán estos los aspectos a evaluar (Demandas, apoyo social, autonomía, supervisión, tiempo de trabajo, estima…) y sobre los que habrá que intervenir.

¿Porqué afrontar el estrés en las organizaciones?

- Ventajas sociales, organizativas y de productividad: Disminuyen bajas
- Salud de los trabajadores y trabajadoras
- Cumplimiento de la Legislación

¿Cómo afrontar el estrés en las organizaciones?

- Evaluar el riesgo: Evaluación de Riesgos Psicosociales
- Aplicar medidas preventivas adecuadas a los resultados de la Evaluación

EL ESTRÉS EN LA LPRL

- **El estrés es una patología derivada del trabajo: Mismos derechos y obligaciones que frente a cualquier otra patología de origen laboral.**
- **Se aplica la Ley de Prevención:**
  - Evaluar los riesgos
  - Establecer las medidas preventivas adecuadas
  - Planificar la prevención teniendo en cuenta: La organización y condiciones del trabajo, relaciones sociales, la influencia de los factores ambientales.
  - Obligación empresarial de: Adaptar el trabajo a la persona, teniendo en cuenta la atenuación del trabajo monótono y repetitivo y la reducción de los efectos del mismo en la salud.
  - Investigar las causas de los daños a la salud: Problemas relacionados con la salud mental, acoso, burnout,..
  - Adscribir a puestos de trabajo compatibles con características personales y psicofísicas: Por ejemplo cambio de puesto en casos de acoso.

EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

- Recopilar información sobre:
  - La organización y sus características
  - Complejidad del trabajo
  - Materiales, medios y equipos de trabajo
  - Estado de salud de los trabajadores y trabajadoras
- Elección de método: Cuantitativos y/o cualitativos.
- Participación delegados y delegadas de Prevención (Todo lo relacionado a la PRL de la empresa)

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- Evaluar cada uno de los puestos. Se tendrán en cuenta:
  - Persona sea especialmente sensible, por sus características personales o estado biológico conocido, a alguna de dichas condiciones.
- Establecimiento de las unidades de análisis: Por grupos, unidades organizativas o departamentos. (Cómo afectan las condiciones según riesgos)
- Toda la empresa
- Con participación de los trabajadores y trabajadoras. Debe haberse informado previamente a todos los interesados de los objetivos, y sobretodo garantías de anonimato y confidencialidad, etc..
- Fundamental la participación de los delegados de prevención: Información, elección de método, unidades de análisis, garantías, como se va a aplicar el método

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

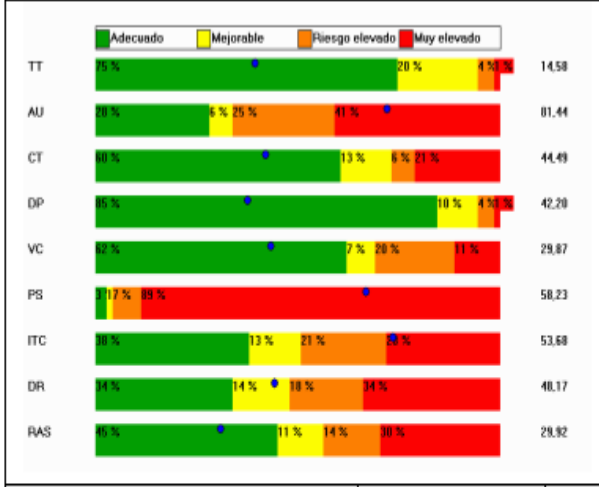
- Objetivo obtener información sobre:
  - Factores de riesgo psicosocial : Identificar los factores de riesgo psicosocial resultantes y el grado en que se manifiestan
  - Causas reales de los riesgos
  - Si el análisis cuantitativo (uso de cuestionarios) no facilita toda información necesaria utilizar técnicas cualitativas (entrevistas o grupos de discusión).

RESULTADOS ERP

- **PUESTO DE TRABAJO**

1 ALMACEN: incluye todos los cuestionarios del centro de Mostoles, con el puesto de trabajo de almacén un total de 71 cuestionarios.

ALMACEN



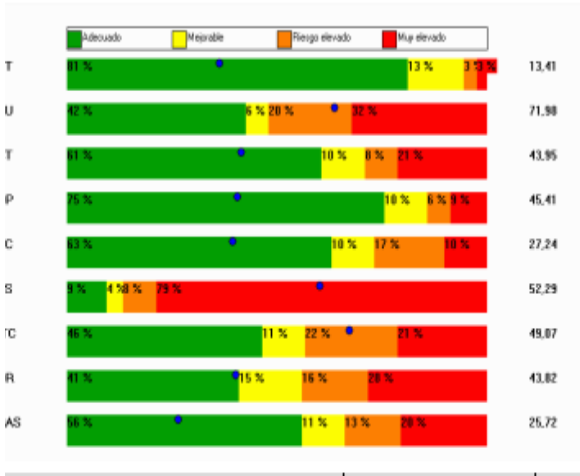
Factor	Rango	Media	Desviación Típica
TT	0 a 37	14.58	7.03
AU	0 a 113	81.44	23.16
CT	0 a 106	44.49	17.47
DP	10 a 112	42.20	14.89
VC	0 a 69	29.87	11.28
PS	4 a 87	58.23	17.36
ITC	0 a 73	53.68	11.27
DR	1 a 109	48.17	21.83
RAS	0 a 97	29.92	18.07

Factores Psicosociales	Valoración del Factor	Adecuado (%)	Mejorable (%)	Elevado (%)	Muy Elevado (%)
Tiempo de trabajo (TT)	ADECUADO	75	20	4	1
Autonomía (AU)	MUY ELEVADO	28	6	25	41
Carga de trabajo (CT)	ADECUADO	60	13	6	21
Demandas psicológicas (DP)	ADECUADO	85	10	4	1
Variedad/contenido (VC)	ADECUADO	62	7	20	11
Participación/Supervisión (PS)	MUY ELEVADO	3	1	7	89
Interés trabajador/Compensación (ITC)	MUY ELEVADO	38	13	21	28
Desempeño de rol (DR)	MEJORABLE	34	14	18	34
Relaciones y apoyo social (RAS)	ADECUADO	45	11	14	30

- **GLOBAL**

1. GLOBAL: incluye todos los cuestionarios del centro de Mostoles, independientemente del puesto de trabajo, turno o edad al que pertenezca el/la trabajador/a.

GLOBAL



Factor	Rango	Media	Desviación Típica
TT	0 a 37	13.41	6.85
AU	0 a 113	71.98	28.64
CT	0 a 106	43.95	18.49
DP	10 a 112	45.41	19.46
VC	0 a 69	27.24	12.87
PS	4 a 87	52.29	18.74
ITC	0 a 73	49.09	15.49
DR	1 a 109	43.82	21.04
RAS	0 a 97	25.72	17.06

Factores Psicosociales	Valoración del Factor	Adecuado (%)	Mejorable (%)	Elevado (%)	Muy Elevado (%)
Tiempo de trabajo (TT)	ADECUADO	81	13	3	3
Autonomía (AU)	ELEVADO	42	6	20	32
Carga de trabajo (CT)	ADECUADO	61	10	8	21
Demandas psicológicas (DP)	ADECUADO	75	10	6	9
Variedad/contenido (VC)	ADECUADO	63	10	17	10
Participación/Supervisión (PS)	MUY ELEVADO	9	4	8	79
Interés trabajador/Compensación (ITC)	ELEVADO	46	11	22	21
Desempeño de rol (DR)	ADECUADO	41	15	16	28
Relaciones y apoyo social (RAS)	ADECUADO	56	11	13	20

DETERMINACIÓN DE LAS MEDIDAS PREVENTIVAS

Todos los riesgos identificados han de ir acompañados de medidas preventivas. Pueden ser:

- **Medidas preventivas u organizativas** (primarias): Dirigidas al origen del problema (factor de riesgo). Organización del trabajo. Aplicación preferente.
- **Medidas de intervención o afrontamiento** (secundarias): Formación, protocolos, vigilancia de la salud…
- **Medidas de protección o rehabilitación** (terciarias) Orientadas a la recuperación de los que hayan sufrido daños en su salud y garantizar la compatibilidad con las funciones de su puesto.

La intervención psicosocial tiene como finalidad no sólo la eliminación o reducción del riesgo, sino también la optimización de los aspectos positivos.

MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Mejorar la planificación y establecer una adecuada política de comunicación.

- Información con tiempo suficiente sobre horarios, tareas, días libres, permitiendo la planificación de la vida personal

Reforzar la capacidad de control y la autonomía

- Deben ser consideradas las propuestas de mejora realizadas por parte de trabajadores y trabajadoras.
- Participación en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo, el orden y la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo…

Incrementar las posibilidades de aprendizaje y de aplicar conocimientos:

- Enriquecimiento de tareas, evitar trabajo monótono
- Fomentar la promoción profesional (ascensos, incentivos, etc.). La sensación de estancamiento, afecta negativamente a la motivación y lleva a un peor desempeño, mayor absentismo, perdida de personal competente, etc.

Fomentar el apoyo social entre las trabajadoras y trabajadores y superiores

- Potenciando el trabajo en equipo. Fomentar la cooperación entre compañeros.
- Eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento o de competitividad.

MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Fomentar la seguridad en el empleo y en las condiciones de éste

- Estabilidad en el empleo. La precariedad aumenta la insatisfacción y la siniestralidad
- Adaptar las plantillas a la demanda real de trabajo.
- Dotar de medios materiales adecuados.
- Máxima transparencia en la asignación de horarios, funciones, puestos, evitando los agravios comparativos.

Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada

- Buena planificación como base de la asignación de tareas
- Contando con la plantilla necesaria
- Mejora de los procesos productivos o de servicio
- Evitando una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable, sobre todo si el salario base es bajo.

Garantizar igualdad de oportunidades y la equidad (Salarios, horarios, sistemas de promoción objetivos, funciones,…)

MEDIDAS PREVENTIVAS FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Establecer los protocolos adecuados frente al acoso

Mejorar la formación: También en materias **como gestión emocional y gestión de conflictos.**

Vigilancia de la salud física y mental: Valorando el posible origen laboral de determinados cuadros de ansiedad, depresión, drogodependencias, alteraciones cardiovasculares, alteraciones del sueño, auto-medicación, dolores musculares. Todo ello para tomar las medidas adecuadas, especialmente en caso de ser necesarios cambios o adaptaciones del puesto de trabajo

Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral, para evitar el conflicto trabajo-familia

- Medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico familiar y no solamente de la producción.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN COMO CLAVE DE LA ACTUACIÓN FRENTE AL ESTRÉS

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN EN LA ACTUACIÓN FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Trabajo-familia. Dos tipos de conflicto:

- Cuando **trabajo interfiere en la familia**. tareas laborales interfieren con las familiares, ej. llevar trabajo a casa alterando la interacción familiar
- Cuando **familia interfiere en el trabajo**. Responsabilidades familiares obstaculiza las tareas laborales, ej. cancelar una reunión porque un hijo se ha puesto enfermo

Con frecuencia dejamos que los problemas en el trabajo afecten a nuestra vida familiar, sin embargo, cuando tenemos un problema en nuestra vida privada, hacemos lo posible por que no interfiera en nuestras responsabilidades laborales.

ASPECTOS LABORALES QUE INTERFIEREN EN EL CONFLICTO TRABAJO-FAMILIA

Demandas laborales que más influyen en el conflicto trabajo-familia, generando estrés:

- Número de horas de trabajo. Cuantas más horas trabaja una persona, mayores niveles de conflicto trabajo-familia.
- El trabajo a turnos y en horario nocturno también dificulta la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Sobrecarga de trabajo, seguida de la ambigüedad y el conflicto de rol.
- Dentro del conflicto trabajo-familia, el principal generador de estrés es el cuidado de los hijos.

MEDIDAS DE CONCILICIACIÓN: NORMATIVA

Permisos retribuidos

- Maternidad (16 semanas)
- Paternidad (13 días)
- Lactancia
- Derecho a disfrutar vacaciones fuera del embarazo, parto, lactancia, maternidad o paternidad
- Otros permisos retribuidos
  - 2 días por fallecimiento accidente, enfermedad grave, hospitalización, o intervención quirúrgica en parientes hasta 2° grado de consanguinidad

Permisos no retribuidos

- Reducción de jornada: Entre 1/8 y la mitad. Hasta los 12 años
- Excedencia :
  - ✓ Guarda legal: reserva de puesto durante el primer año. 2 primeros años se consideran cotizados.
  - ✓ Cuidado de familiares con reserva de puesto durante el primer año. 1 año cotizado.

MEDIDAS DE CONCILIACIÓN: MÁS ALLÁ DE LA NORMATIVA

Mejoran la normativa básica de conciliación

- Ampliación del permiso de maternidad, paternidad o lactancia.
- Permisos retribuidos para médicos, tutorías, acompañamiento mayores.
- Permisos con recuperación de jornada para trabajadoras en tratamientos de reproducción asistida.
- Permisos para acompañar a la pareja a exámenes prenatales y preparación al parto.
- Permiso para trámites de adopción internacional
- Permiso retribuido para acompañar a familiar con enfermedad grave a tratamientos
- Formación continua compatible con la conciliación
- Excedencia: Ampliación de la reserva del puesto de trabajo a tres años tanto para cuidado de hijos como de un familiar hasta el segundo grado, pudiendo acceder a formación profesional.

Medidas de flexibilidad en la distribución del tiempo de trabajo. Flexibilidad de entrada y salida, teletrabajo, pausas, jornada de trabajo continuada.

VENTAJAS DE CONCILIAR

- Mejora clima laboral, disminución de estrés y conflictos laborales, aumento satisfacción del personal
- Aumenta la estabilidad de la plantilla y se fomenta la permanencia en el puesto de trabajo.
- Disminuye el absentismo, aumenta la capacidad productiva
- Mejora de la imagen de la empresa: RSC, contratos con administraciones públicas

- MUCHAS GRACIAS
  SARAG.CABRERO@USO.ES