

Exposición a factores de riesgo psicosociales en España



Encuesta de riesgos psicosociales 2004-05

S Moncada, C Llorens, X Gimeno, A Font.

*Con la ayuda del Fondo de Investigación Sanitaria
(2003-06, Exp PI031499, y 2007-09 Exp PI 061521)*

Así estaba el patio cuando empezamos

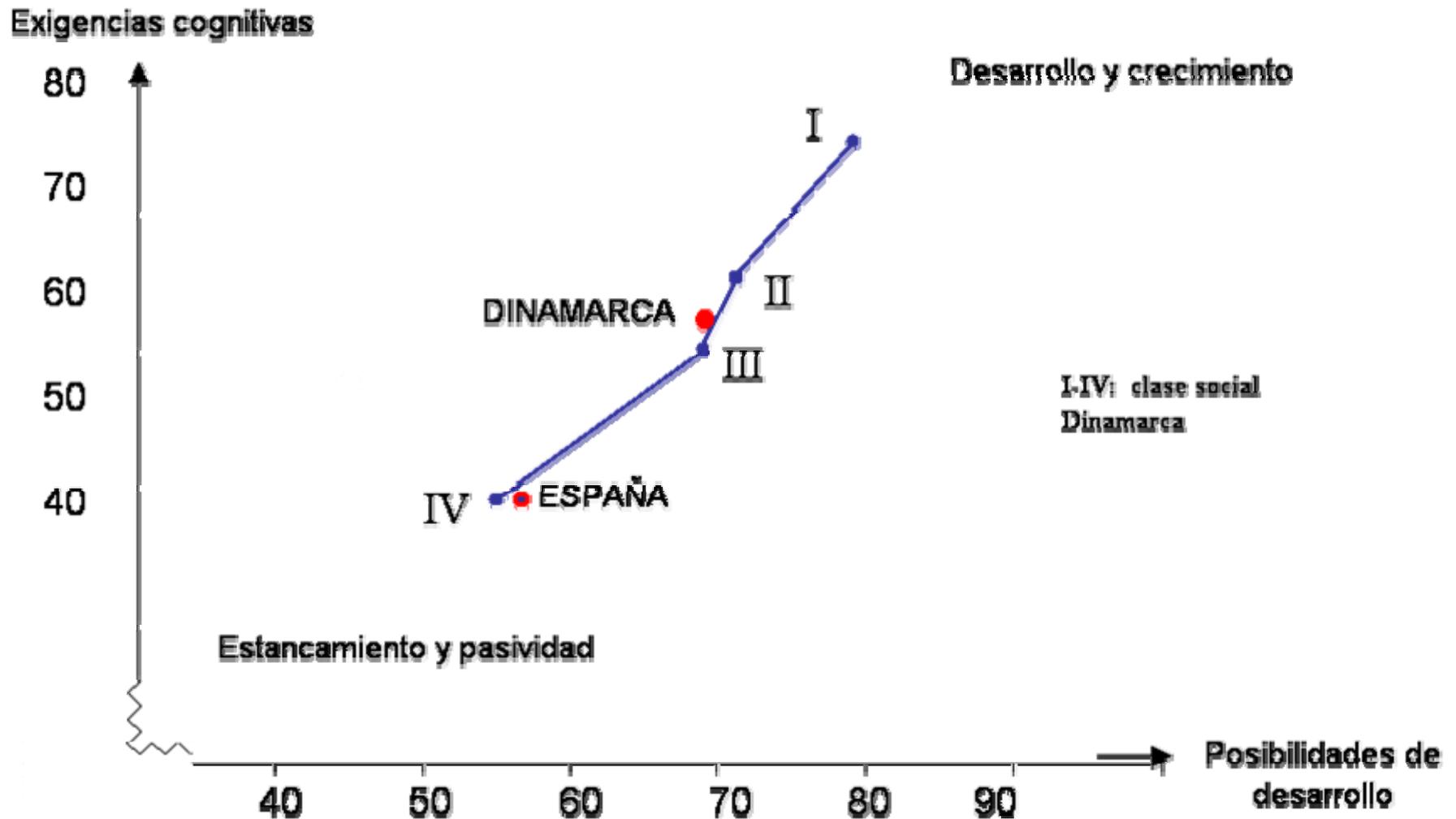
- ¡Tonterías! (Problemas de países del Norte de Europa y de personas “especiales”)
- ¡Esto es un lío! (gran complejidad técnica)
- Ausencia de métodos de evaluación válidos y fiables
- Imposibilidad de cambiar la organización del trabajo

% de trabajadores en situación de “alta tensión” en el trabajo en España

- 14,5 % en 1995
- 17,6 % en 2000 (Elorza-Ricart JM et al 2002)

Segunda y Tercera EWCT, 1995, 2000.

Trabajo enriquecedor en Dinamarca y España





"Miss Whitney, cancel that memo requiring that personal appearance should reflect our corporate culture."

Sra. Withney, cancele aquella instrucción de que el aspecto personal debe reflejar nuestra cultura corporativa...

El estrés laboral duplica la mortalidad cardiaca

El seguimiento de más de 800 trabajadores desde 1973 confirma el factor de riesgo

EL PAÍS

GONZALO CASINO. **Barcelona**
Las sospechas de que el estrés en el trabajo es perjudicial para la salud se van confirmando. Gracias al seguimiento durante casi tres décadas de un grupo de trabajadores de Finlandia, una investigación que acaba de ver la luz ha podido concluir que el estrés laboral duplica el riesgo de muerte cardiovascular. Si se tratara de cualquier otro riesgo más improbable, como por ejemplo el de morir atropellado por un tren, el asunto sería menos trascendente; pero multiplicar por más de dos la principal causa de muerte en los países desarrollados tiene enormes implicaciones de salud pública.

Hasta llegar a una conclusión tan dramática, los investigadores del Instituto Finlandés de Salud Laboral y la Universidad de Helsinki han hilado muy fino para definir e identificar claramente el estrés laboral nocivo. El seguimiento de 812 trabajadores de distinta cualificación que en 1973 gozaban de un perfecto estado de salud cardiovascular les ha permitido determinar que el desempeñar una tarea muy exigente y el poner mucho esfuerzo en el trabajo no implica siempre la existencia de estrés perjudicial

para la salud. Las claves parecen estar en la tensión provocada por una falta de control del trabajo y en la obtención de insuficientes recompensas por el esfuerzo.

¿Qué es, pues, el estrés laboral? Aunque la idea general de una tensión excesiva y perjudicial creada por un trabajo agobiante describe bien el problema, los investigadores finlandeses han utilizado dos modelos operativos que delimitan los contornos del estrés laboral. Uno es el del desequilibrio entre el esfuerzo y las recompensas. Cuando la energía física o mental consumida en el trabajo no se ve correspondida por las debidas contraprestaciones en forma de salario, consideración social del trabajo, seguridad en el empleo y oportunidades de promoción, resulta que el riesgo de muerte cardiovascular se multiplica por 2,4.

El otro modelo estudiado es el de la tensión laboral, que se define por una combinación de altas demandas y un pobre control sobre el trabajo. Es decir, cuando el empleado se ve desbordado y no controla la situación. Cuando se produce esta tensión laboral, el riesgo de morir por una enfermedad cardiovascular se multiplica por 2,2.

Aunque el exceso de trabajo

por sí mismo no presupone estrés laboral, "la gente con una sobrecarga de trabajo, como es el trabajar sin interrupción más de 11 horas diarias, podría tener un riesgo elevado de enfermedad cardiovascular", advierten los autores del estudio en el último número del *British Medical Journal (BMJ)*.

Se produce tensión laboral cuando hay un desequilibrio entre el esfuerzo realizado y la recompensa obtenida

La investigación también constata que es más probable encontrar niveles estables de estrés laboral entre los trabajadores que no cambian de puesto de trabajo. "Hemos encontrado que los efectos adversos de la tensión laboral son mayores entre los empleados que permanecen en la misma empresa y con la misma ocupación durante los cinco años siguientes al descubrimiento de que tienen estrés laboral", afirman los investigadores, que supervisaron a los participantes una media de más

de 25 años. En el seguimiento de esta población laboral, el equipo de Mika Kivimäki, profesor de Psicología de la Universidad de Helsinki e investigador del Instituto Finlandés de Salud Laboral, evaluó entre otras cosas la presión arterial, los niveles de colesterol en la sangre y el índice de masa corporal (la medida del sobrepeso y la obesidad).

Tras un primer registro en 1973, realizó otro a los cinco años y uno más en 1983. A partir de los datos de estas revisiones pudieron constatar que el estrés laboral se asocia además, aunque no necesariamente de forma causal, con unos índices de colesterol más altos y un sobrepeso mayor.

Para la promoción de la salud cardiovascular habría que tener en cuenta, según los autores de este estudio, no sólo los tradicionales factores de riesgo como el tabaquismo, la hipertensión, el colesterol elevado, el sedentarismo o la obesidad, sino también el estrés laboral. Los investigadores reclaman una visión más global, que no sólo considere los factores conductuales, sino otros de tipo estructural y psicosocial relacionados con la organización del trabajo.

Muertes por ECV atribuibles a las condiciones de trabajo

- 16% entre las mujeres y 22% entre los hombres (Olsen 1990)
- \approx 7.500 muertes anuales en España (García 2004)

**Origen del
riesgo**

**Organización
del trabajo**

Evaluación de Riesgos

Prevención

**Exposición de
riesgo**

**Factores
psicosociales**

**Daños a la
salud**

**Estrés
Enfermedades**

**Vigilancia de
la salud**

Encuesta de Riesgos Psicosociales

- Muestra representativa de la población trabajadora por cuenta ajena de 16 a 65 años, residentes en España.
 - $N = 7.612$ (error muestral máximo: $\pm 1,14$ si $p=q=50\%$ y para un nivel de confianza del 95,5%).
 - Muestreo polietápico por conglomerados, en tres oleadas (2004-2005).
- Cuestionario administrado por entrevista en el domicilio.
- Factores psicosociales 21 dimensiones (73 ítems) COPSOQ ISTAS21.
- Trabajo doméstico y familiar.
- Caracterización social: edad, sexo, personas dependientes
- Ocupación actual y condiciones de trabajo: CNO, relación laboral, presencia, salario.
- Caracterización de la empresa: CNAE, ETT, tamaño, elecciones sindicales
- Salud: salud general, mental y vitalidad SF-36. Stress Profile, satisfacción Whitehall.
- Cálculo de las escalas crudas, estandarizadas y categorizadas (terciles) y prevalencias (puntuaciones extremas) para toda la población y ejes de segregación (sexo, grupo de edad (5), grupo ocupacional (7), origen (3)).

Resultados

- Tasa bruta de respuesta: 60%
- *Missings*: 1,24 %
- Representatividad: comparación con EPA
- Ausencia de sesgo

Gimeno, X; Llorens, C.; Moncada, S.; Navarro. Incidencias durante el trabajo de campo con encuestas personales en estudios epidemiológicos. Metodología de encuestas, 2006; Monográfico:46-59.

Moncada S, Llorens C; Gimeno X;.Font A. Exposición laboral a riesgos psicosociales en la población asalariada española.

Moncada S, Llorens C, Carrasquer P, Torns T, Gimeno X, Font A. Doble presencia, trabajo doméstico – familiar y condiciones del trabajo asalariado.

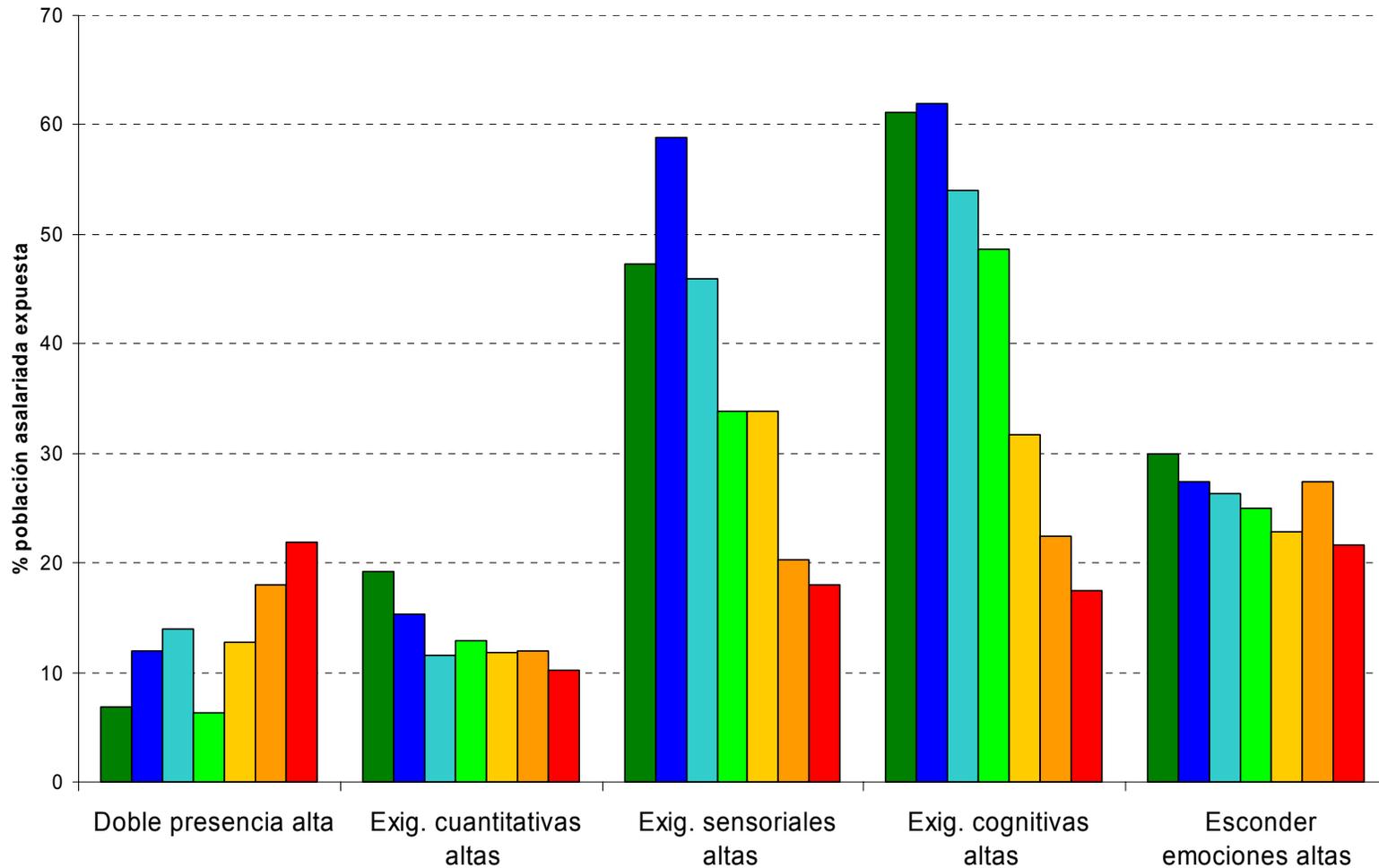
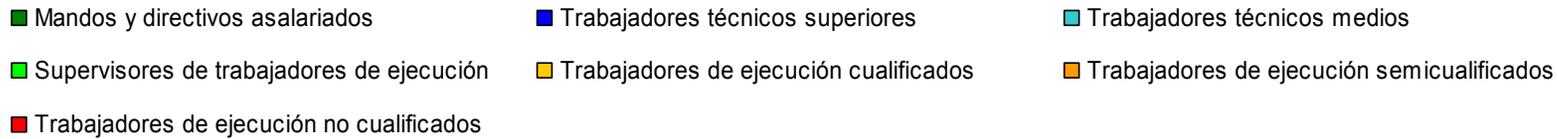
Prevalencia de exposición a riesgos psicosociales en población asalariada española, mujeres y hombres

	Mujeres (3667)	Hombres (3766)	Total (7433)
Doble presencia alta	26,32	5,12	15,28
Exigencias psic. cuantitativas altas	11,03	12,38	11,73
Exigencias psic. sensoriales altas	26,57	33,88	30,38
Exigencias psic. cognitivas altas	28,21	35,60	32,07
Exigencias psic. emocionales altas	15,57	17,50	16,57
Esconder emociones altas	25,02	24,23	24,61
Influencia baja	38,96	36,61	37,74
Control sobre tiempos de trabajo bajo	39,63	32,23	35,77
Posibilidades de desarrollo bajas	28,06	21,97	24,89
Sentido del trabajo bajo	12,62	9,64	11,07
Integración en la empresa baja	29,21	26,01	27,54
Claridad de rol baja	6,59	4,82	5,67
Conflicto de rol alto	19,88	22,75	21,38
Previsibilidad baja	16,71	14,79	15,71
Apoyo social en el trabajo bajo	12,93	10,90	11,87
Refuerzo bajo	17,40	13,99	15,62
Posibilidades de relación social bajas	16,42	15,52	15,95
Sentimiento de grupo bajo	7,92	6,05	6,95
Calidad de liderazgo baja	17,38	15,37	16,33
Inseguridad alta	34,06	32,92	33,46
Estima baja	9,98	9,88	9,93

**Algunos datos comparables de la V ENCT y la
Encuesta de Riesgos psicosociales (ISTAS)**

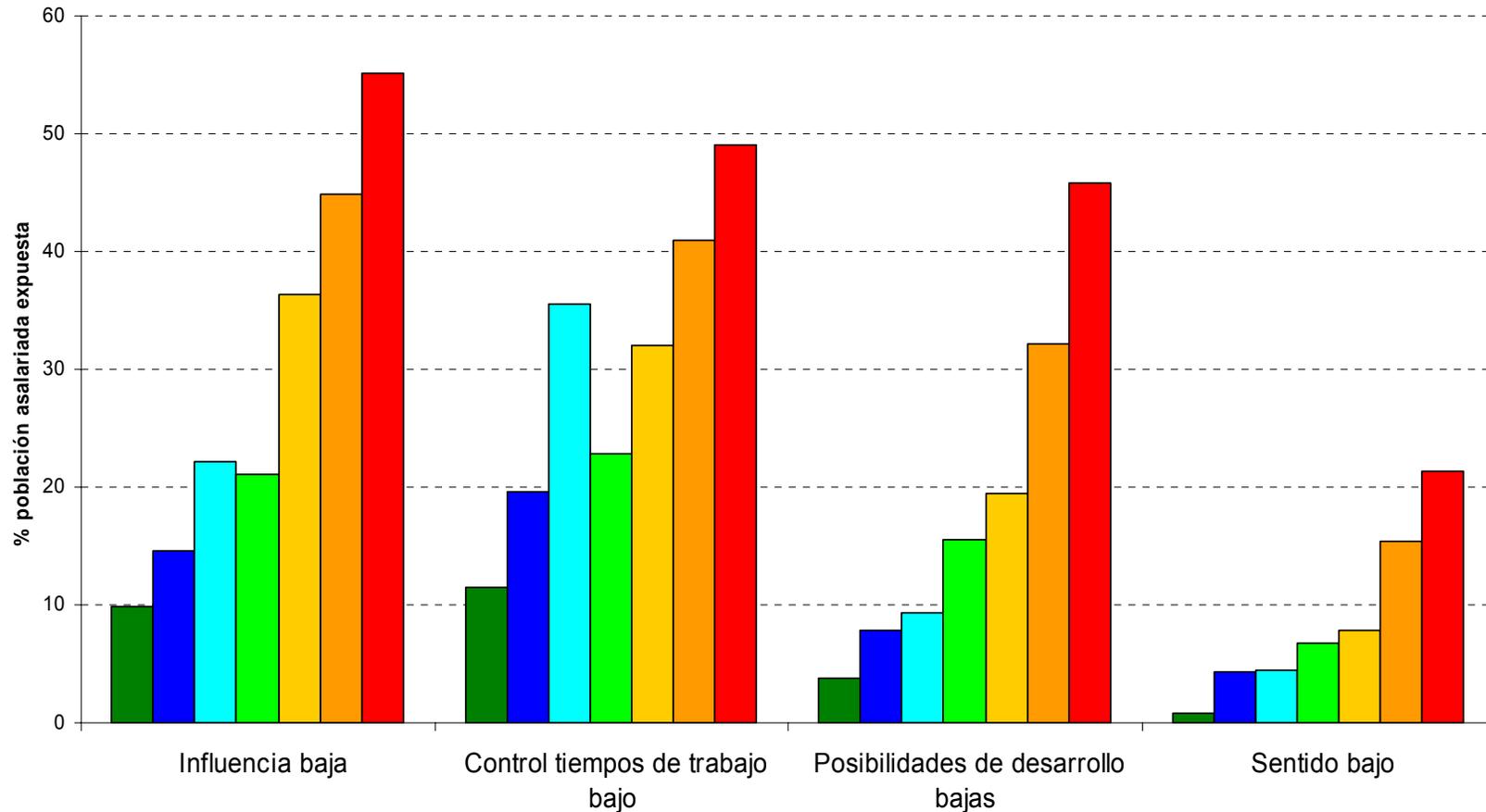
	%	%
	VENCT	ISTAS
Influencia / autonomía en el trabajo		
<i>Respuesta "Nunca" a posibilidad de elegir o modificar:</i>		
Método de trabajo	40,5	
Ritmo de trabajo	40,0	37,74
Orden de las tareas	34,3	
Pausas	37,8	
Exigencias psicológicas cuantitativas del trabajo		
<i>Respuesta "más de la mitad de la jornada" a:</i>		
Cantidad de trabajo Excesiva	20,1	
Ritmo de trabajo elevado	40,1	
Respuesta "muy variable" a la pregunta sobre cantidad de trabajo en los últimos tres meses	12,7	11,73
Desarrollo de habilidades		
<i>Respuesta "No, nada" + "si, pero poco" a la pregunta:</i>		
Oportunidades de aplicar capacidades o conocimientos	21,9	
<i>Respuesta "más de la mitad de la jornada" a:</i>		24,89
Tareas repetitivas y de muy corta duración	29,4	
Posibilidades de relación social		
Tiene impedimentos (por lo menos 1 de los 10 citados) para hablar con sus compañeros	31,5	15,95
Trabaja aislado (uno de los 10 aspectos citados en la anterior)	5,2	

Alta doble presencia y exigencias psicológicas del trabajo por grupo ocupacional

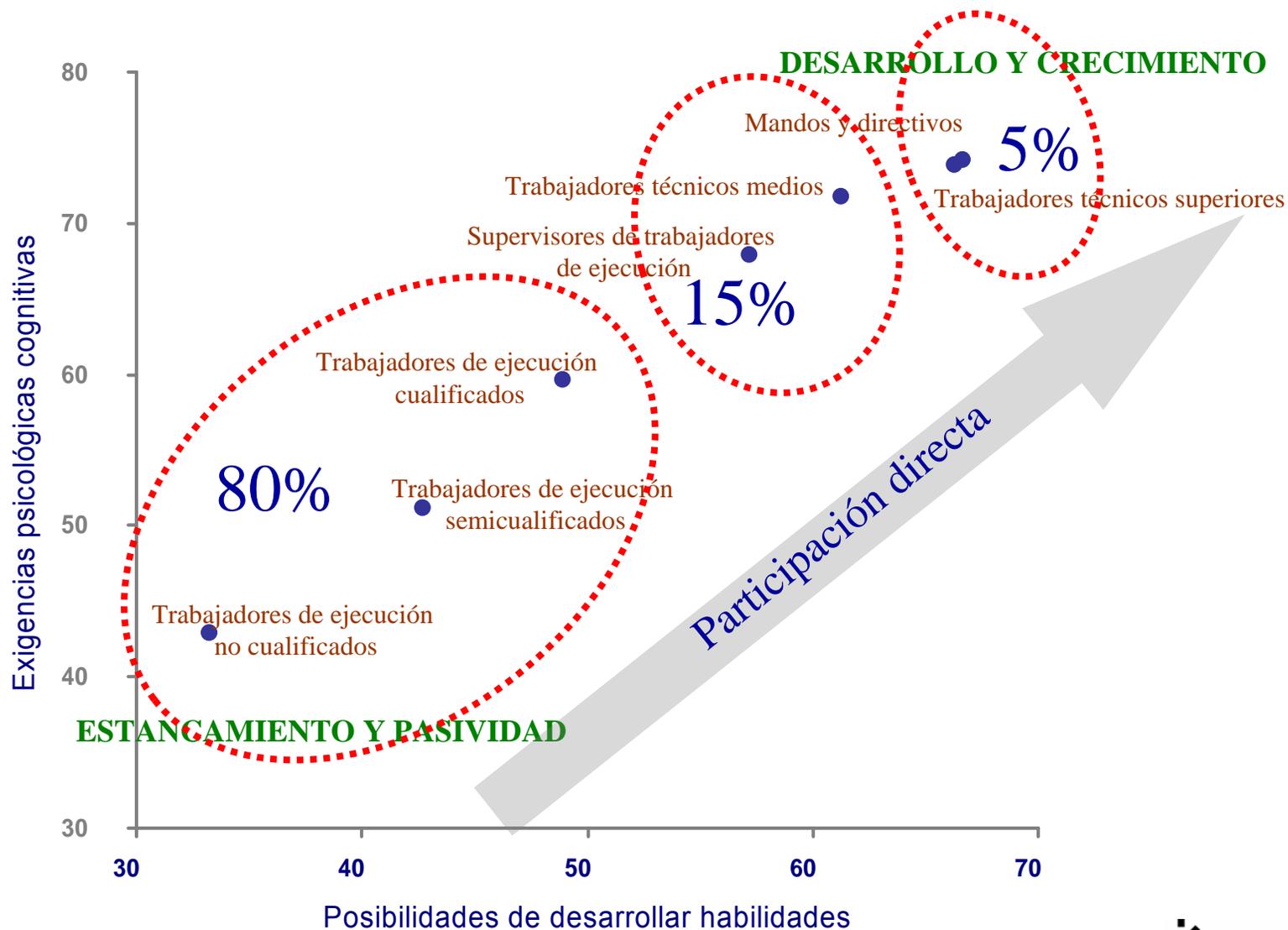


Trabajo activo y desarrollo de habilidades por grupo ocupacional

- Mandos y directivos asalariados
- Trabajadores técnicos superiores
- Trabajadores técnicos medios
- Supervisores de trabajadores de ejecución
- Trabajadores de ejecución cualificados
- Trabajadores de ejecución semicualificados
- Trabajadores de ejecución no cualificados



Trabajo enriquecedor y ocupación



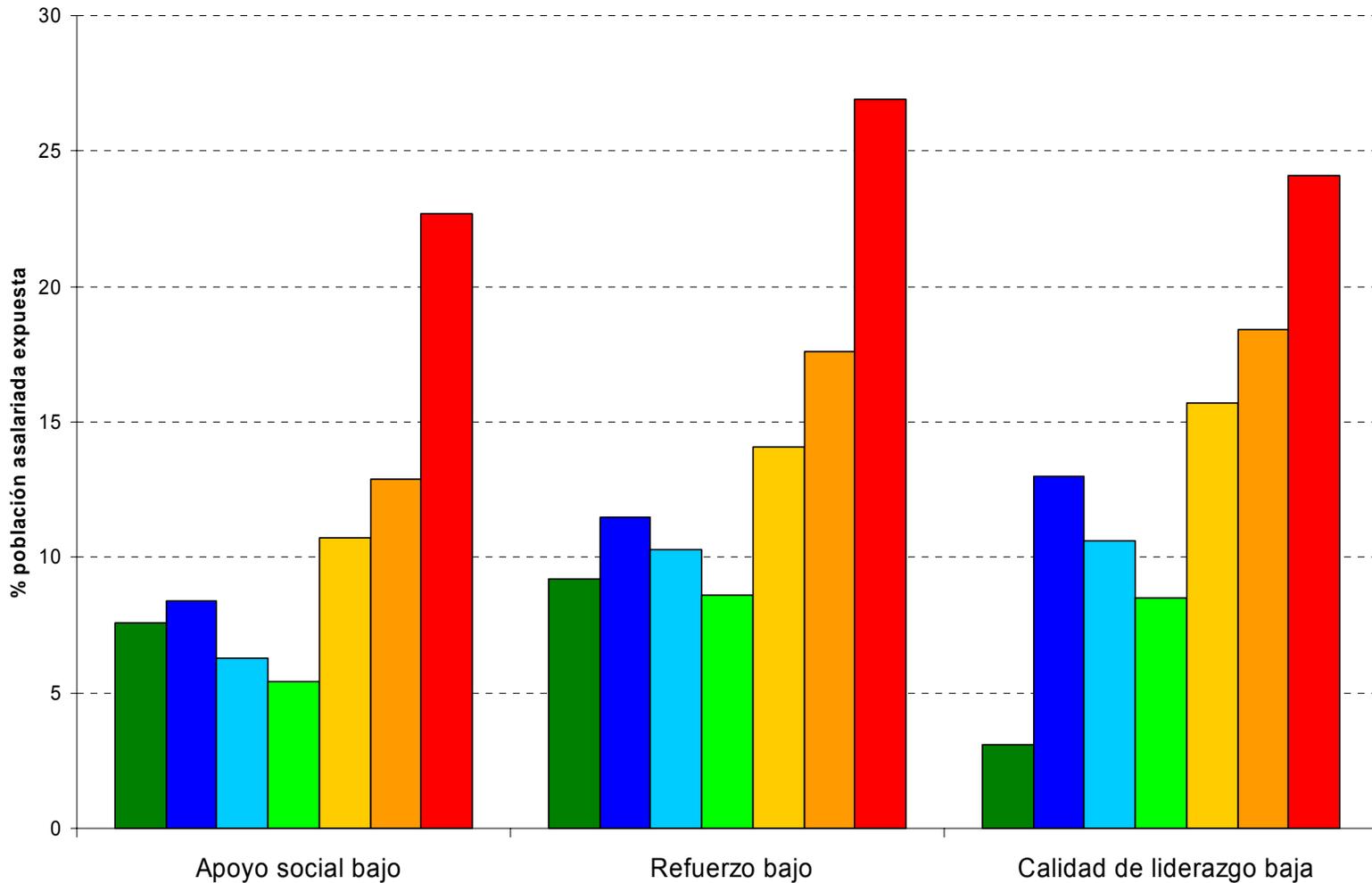


*"We're all in favor of employee privacy...
so keep your opinions to yourself."*

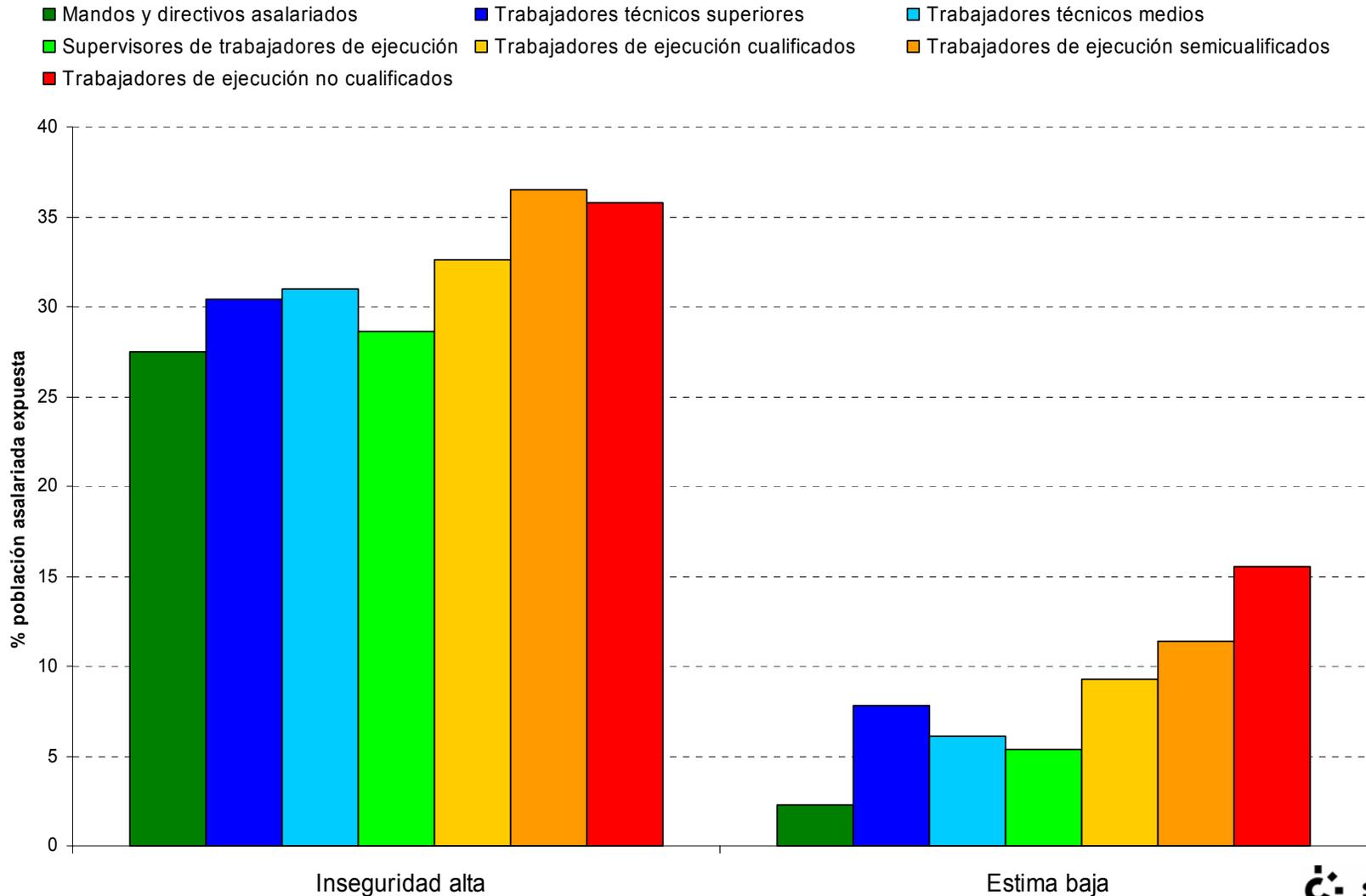
*Nosotros defendemos la intimidad del trabajador...
o sea que guárdese su opinión para usted*

Relaciones sociales en la empresa y calidad de liderazgo por grupo ocupacional

- Mandos y directivos asalariados
- Trabajadores técnicos superiores
- Trabajadores técnicos medios
- Supervisores de trabajadores de ejecución
- Trabajadores de ejecución cualificados
- Trabajadores de ejecución semicualificada
- Trabajadores de ejecución no cualificados

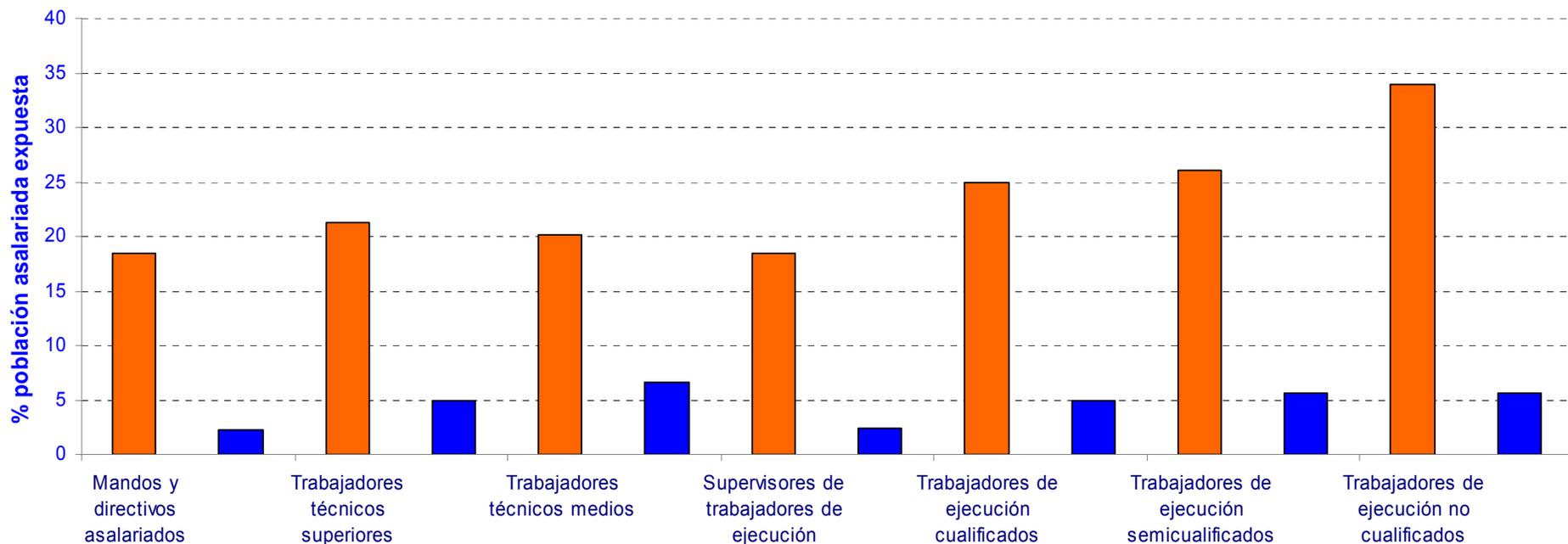


Inseguridad y estima por grupo ocupacional

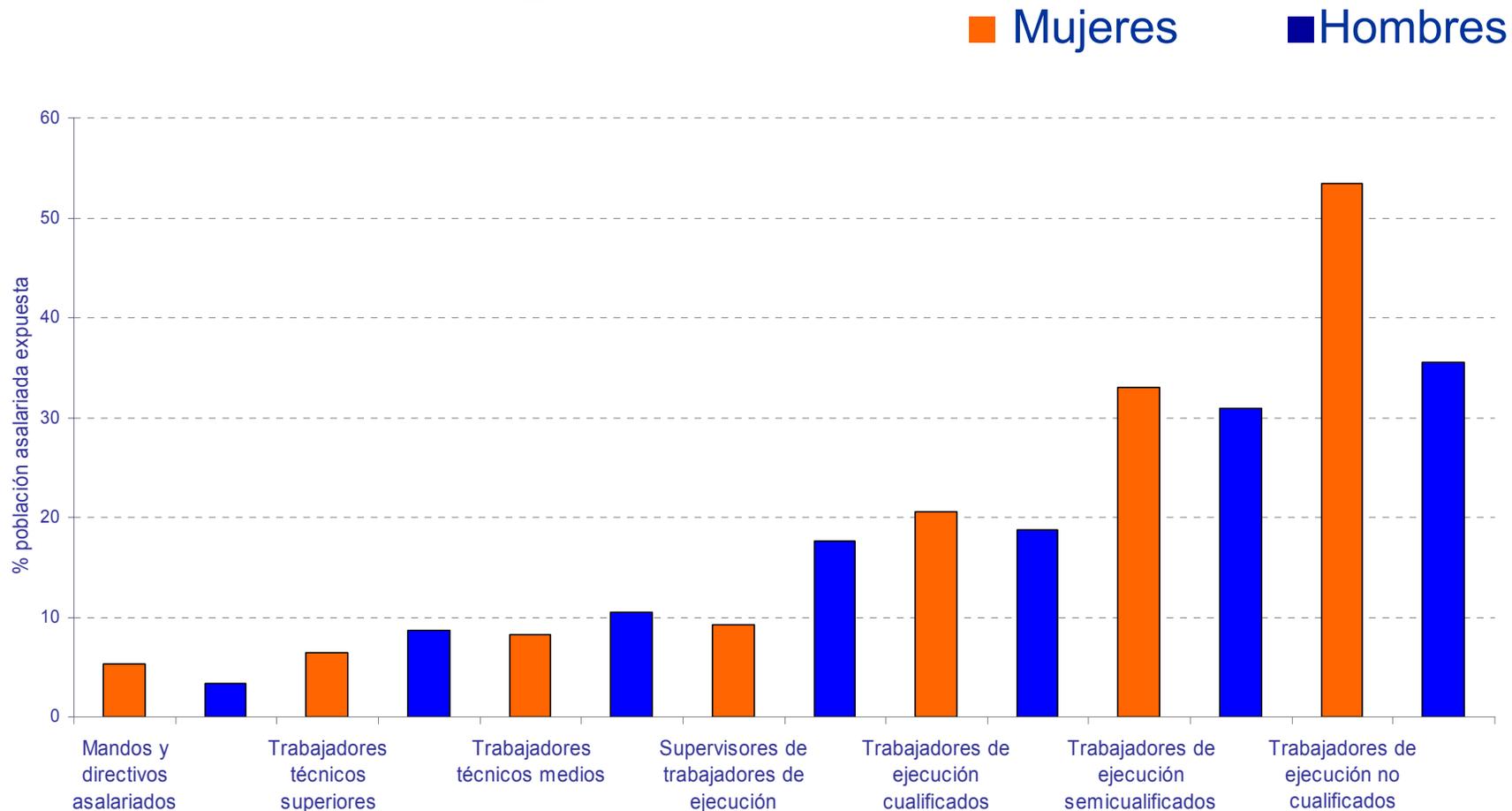


Alta doble presencia, ocupación y género

Mujeres Hombres



Pocas posibilidades de desarrollo, ocupación y género



Trabajo de “servidumbre” en España

- 24,1% de las trabajadoras españolas (el % más elevado de toda la UE-15)
- 21,2% de los trabajadores españoles (el cuarto peor lugar, superados por los de Portugal, Grecia e Italia).
- Dinamarca: 7,9% hombres y 4,9% mujeres
- Países Bajos: 5,8% hombres y 5,4% mujeres

Daubas V et al 2002.

En resumen...así estamos

1. Altas prevalencias de exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada española.
2. Prevalencias más desfavorables para las mujeres para 15 de las 21 dimensiones
3. Las exposiciones a baja influencia, control de tiempos y desarrollo de habilidades, relaciones sociales (excepto el conflicto de rol), inseguridad y estima aumentan a medida que disminuye la cualificación ocupacional, mientras que las exigencias psicológicas describen un patrón inverso.
4. Contrasta con el mito que relaciona las exposiciones psicosociales con problemáticas de países del Norte de Europa, directivos y profesionales.

Hacer visible lo invisible, pasar de lo individual a lo colectivo y de la percepción a la acción

7. Evaluar, avanzar, aprender de la experiencia
6. Ganar la confianza de l@s técnic@s de prevención
5. Formar asesor@s sindicales y representantes de los trabajador@s: multiplicar la experiencia
4. Consecución de acuerdos con la autoridad laboral
3. Promover experiencias concretas en empresas
2. Adaptar a la realidad española un método válido científicamente, operativo técnicamente y participativo socialmente
1. Hacer alianzas con el mundo científico y técnico
0. Participar sindicalmente más allá del seguimiento y control, ser propositivos, abogar por la negociación.



COPSOQ

ISTAS21, PSQCAT21, COPSOQGAL21...

- Método internacional
- Método de evaluación psicosocial (de referencia en Catalunya)
- NTP INSHT 703 (2006)
- Versión 2: apoyo del Plan Nacional de I+D+I (FIS)
- Usuarios:
 - > 12.000 descargas des de istas.net y gencat.net
 - Empresas: universidades, centros de enseñanza, hospitales, AA.PP., metalúrgicas, laboratorios farmacéuticos, química básica, alimentación, construcción, madera, banca, informática, limpieza...
 - Servicios de Prevención: SPA y MATEPSS



ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO, SALUD Y RIESGOS PSICOSOCIALES
 Guía del delegado y delegada de prevención

Guía del Delegado y Delegada de Prevención para la intervención sindical

Organización del trabajo, salud y riesgos psicosociales



[Lista de comprobación del proceso]

Buscar lista Guardar lista

INFORMACIÓN ISTAS21-CoPsoQ

DEFINICIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO
 Dirección de la empresa y representantes de los trabajadores/as
 Dirección de la empresa y representantes de los trabajadores/as para la utilización del método de trabajo tri o cuadruplé (GT), representantes de trabajadores/as, empresa, SP y/o técnicos externos

TRABAJO DE CAMPO

- Decisión del alcance y las unidades de análisis teniendo en cuenta los objetivos preventivos y la preservación de acciones: GT
- Adaptación cuestionario teniendo en cuenta el alcance, las unidades de análisis y la preservación del anonimato: GT
- Generación del cuestionario desde la aplicación informática: Módicos sujetos a secreto
- Diseño cuestionarios de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato: GT
- Preparación proceso de información-sensibilización: circulares, reuniones informativas dirigidas a trabajadores/as y mandos intermedios/ mandos superiores: GT
- Publicación de los materiales preparados y colaboración de las reuniones informativas a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores/as, trabajadores/as y mandos intermedios: GT
- Distribución, respuesta y devoluciones: GT

ANÁLISIS

- Informalización de datos: Módicos sujetos a secreto
- Análisis datos: empresa externa o técnicos sujetos a secreto
- Realización informe preliminar: Módicos sujetos a secreto
- Interpretación de resultados: GT
- Redacción informe de interpretación de resultados: GT
- Presentación y feedback informe de interpretación de resultados a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores/as, trabajadores/as y mandos intermedios: GT

PRIOORIZACIÓN

- Importancia de las exposiciones problemáticas: GT
- Propuesta de medidas preventivas: GT
- Oportunidad de las intervenciones: GT
- Propuesta de prioridades: GT
- Presentación y feedback de propuestas de medidas preventivas y priorización a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores/as, trabajadores/as y mandos intermedios: GT

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO MEDIDAS PREVENTIVAS: GT

EVALUACIÓN MEDIDAS PREVENTIVAS: GT

CoPsoQ
istas21



istas21
 [CoPsoQ]

istas

¡GRACIAS!



Det Nationale
Forskningssenter for Arbejdsmiljø

National Research Centre for the Working Environment

CCOO
Generalitat de Catalunya
Gobierno de Navarra
Xunta de Galicia
Grupo Mondragón
Fondo de Investigación Sanitaria
INSHT
Mútua Fraternidad
Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball
Universitat Pompeu Fabra
Universitat Autònoma de Barcelona
Universidad de Santiago de Compostela
Universidad del País Vasco

...y un montón de delegados y
delegadas de prevención,
responsables sindicales,
asesoras técnico – sindicales, y
profesionales de la prevención...