

Estudio sobre riesgos psicosociales en la empresa. A propósito de una norma y un instrumento para evaluarlos.

Almirall Hernández, Pedro Juan
Torres Callejas, José Luis
Palenzuela Rama, Nancy
Cruz Guadarrama, Lisbet
Cruz Guadarrama, Leticia

¹ Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba, insatinv@infomed.sld.cu

² Universidad Autónoma Metropolitana México

³ Instituto Nacional de Salud de los Trabajadores, La Habana, Cuba, insatbib@infomed.sld.cu

⁴ Clínica Prácticas Médicas México

⁵ Clínica Prácticas Médicas México

RESUMEN:

Introducción: Los riesgos psicosociales se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales. **Objetivos:** a) Identificar los FPSL que pueden convertirse en un riesgo del trabajo en una industria mexicana. b) Aplicar, calificar e interpretar parte de los instrumentos recomendados para la introducción de la Norma 035 en la realidad empresarial mexicana. c) Comparar los resultados obtenidos por un número pequeño de sujetos en la aplicación del instrumento propuesto en la norma y en la encuesta de los 3 deseos **Método:** Fueron encuestados para este estudio 36 hombres trabajadores de una planta de envases alimenticios. Se elaboró una base de datos en SPSS. Los sujetos trabajan en la misma empresa y el mismo departamento. Todos fueron encuestados por el mismo encuestador aplicándole ambos instrumentos, el recomendado por la 035 y la encuesta de los 3 deseos **Resultados:** Puede notarse que el juicio de los sujetos no es homogéneo solo en cuanto al ambiente de trabajo hay homogeneidad así c todos consideran que los factores psicosociales en su conjunto no son un peligro. Eso pone al evaluador en un apuro. **Conclusiones:** Se demuestran los beneficios de la incursión en las redes sociales académicas, su impacto en la visibilidad de la producción científica y la utilidad de incursionar en varias e interactuar entre ellas.

Palabras clave: Redes sociales académicas, comunicación, perfil de usuario.

I. INTRODUCCIÓN

¿Qué son los riesgos psicosociales ? Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Los riesgos psicosociales se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales. Ejemplos, cargas de trabajo excesivas; exigencias contradictorias y falta de claridad de las funciones del puesto; falta de participación en la toma de decisiones que afectan al trabajador y falta de influencia en el modo en que se lleva a cabo el trabajo; gestión deficiente de los cambios organizativos, inseguridad en el empleo. comunicación ineficaz, falta de apoyo por parte de la dirección o los compañeros; acoso psicológico y sexual, violencia ejercida por terceros Como puede notarse la Imagen psíquica que el trabajador elabora es la que decidirá si un factor psicosocial se convierte en un riesgo

Al analizar las exigencias del trabajo, es importante no confundir riesgos psicosociales como una carga de trabajo excesiva con situaciones que, aunque estimulantes y a veces desafiantes, ofrecen un entorno de trabajo en el que se respalda al trabajador, que recibe la formación adecuada y está motivado para desempeñar su trabajo lo mejor posible. Un entorno psicosocial favorable fomenta el buen rendimiento y el desarrollo personal, así como el bienestar mental y físico del trabajador.

Detrás de este debate se esconde la necesidad de un cambio de paradigma: de biólogo y ambientalista curativo y reactivo a uno preventivo y antropocéntrico ya que está probado impacto de los FPSL y RPSL en la seguridad y salud del trabajador y su impacto económico.(1)

Tres términos fundamentales: factores, riesgos y efectos. Antes de seguir adelante es nuestro deber aclarar nuestra posición al respecto.

Los FPSL son una condición de trabajo y surgen de la interacción humana con todo lo que forma parte de la actividad laboral de trabajador. Cuando esa interacción se percibe por el sujeto (en este caso el trabajador) como negativa y mantenida se convierte en un riesgo del trabajo que pueden establecer un efecto no deseado, o sea un efecto negativo de la actividad laboral. (1)

En México se quiere implantar una Norma para evaluar los Riesgos Psicosociales (2) , sirva la presente como una experiencia empírica de esta finalidad con énfasis en la recomendación de un instrumento de fácil aplicación comparando su aplicación con el recomendado en la Norma 035

OBJETIVOS:

1. Identificar los FPSL que pueden convertirse en un riesgo del trabajo en una industria mexicana.
2. Aplicar, calificar e interpretar parte de los instrumentos recomendados para la introducción de Norma 035 en la realidad empresarial mexicana.
3. Comparar los resultados obtenidos por un número pequeño de sujetos en la aplicación del instrumento propuesto en la norma y en la encuesta de los 3 deseos.

II. MÉTODO

Muestra. Fueron encuestados para este estudio 36 hombres trabajadores de una planta de envases alimenticios. Se elaboró una base de datos en SPSS. Los sujetos trabajan en la misma empresa y el mismo departamento. Todos fueron encuestados por el mismo encuestador aplicándole ambos instrumentos, el recomendado por la 035 y La Encuesta de los 3 Deseos .

Clasificación recomendada en el proyecto de Norma 035.

Liderazgo.

Calificación instrumento propuesto en la norma

Para obtener la calificación se deberá considerar lque el instrumento agrupa los ítems por dimensión, dominio y categoría, y proceder de la manera siguiente:

- 1) Calificación del dominio (Cdom). Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran el dominio;
- 2) Calificación de la categoría (Ccat). Se obtiene sumando el puntaje de cada uno de los ítems que integran la categoría, y
- 3) Calificación final del cuestionario (Cfinal). Se obtiene sumando el puntaje de todos y cada uno de los ítems que integran el cuestionario; Ver la Norma 035

Encuesta de los 3 Deseos. Almirall 2000. Su aplicación calificación e interpretación es muy sencilla solo requiere que el trabajador sepa leer y escribir.

Estimado trabajador.

La Empresa está enfrascada en un programa para la mejoría actual y futuras de tus condiciones de trabajo Con tu opinión franca y sincera ayudara a conocer los problemas de la empresa y en la medida de las posibilidades, resolverlos. Tus opiniones son confidenciales. La encuesta tiene un carácter anónimo.

Lee con detenimiento.

De tu actual trabajo méncioname los tres aspectos que más te agradan.

- 1-
- 2-
- 3-

Ahora méncioname los tres aspectos que más te desagradan.

- 1-
- 2-
- 3-

Dame tres soluciones para estos problemas.

- 1-
- 2-
- 3-

Calificación 3D

Es muy sencilla de aplicar y calificar. Surge de la práctica clínica en los estudios de motivación de González Serra (1972) (citado por Almirall y col 2000) y probada y validada en el norte México .Almirall y Carral (2002)(3)

Se considera que los contenidos de la Pregunta 1 representan los FPSL que favorecen la actividad, su declaración nos da un índice cuantitativo para saber cuáles son las “fortalezas” percibidas por el trabajador.

La pregunta 2 representa los FSPL que se perciben como negativos es decir aquello que pueden convertirse en riesgo para la salud

La pregunta 3 la puede utilizar el evaluador como una indicación en los programas de profilaxis y disminución de los efectos negativos.

Su calificación es en proporción al tamaño de la muestra.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN:

a) Resultados al aplicar el instrumento recomendado por la Norma 035.

b) Resultados al aplicar la Encuesta de los 3 Deseos.

c) Comparación y análisis ente los dos instrumentos.

a) En la tabla mostramos cuales fueron los resultados expresados en la aplicación del cuestionario en este estudio piloto que conto con solo 5 trabajadores.

Puede notarse que el juicio de los sujetos no es homogéneo solo en cuanto al ambiente de trabajo hay homogeneidad así c todos consideran que los factores psicosociales en su conjunto no son un peligro.

Eso pone al evaluador en un apuro. Tomemos un ejemplo. El trabajador 1 como resultado de la evaluación este trabajador no ha al alcanzado una puntuación relevante sin embargo su percepción es negativa de la categoría, dominio y componentes del ambiente de trabajo y la organización del tiempo de trabajo. ¿Qué hacer?

Factores propios de la actividad	Carga de trabajo	Cargas cuantitativas
		Ritmos de trabajo acelerado
		Carga mental
		Cargas emocionales psicológicas
		Cargas de alta responsabilidad
		Cargas contradictorias o inconsistentes
	Falta de control sobre el trabajo	Falta de control y autonomía sobre el trabajo
		Limitada o nula posibilidad de desarrollo
		Limitada o inexistente capacitación

Tabla . Clasificación recomendada en el proyecto de Norma 035.

Categoría	Dominio	Dimensión
Ambiente de trabajo	Condiciones en el ambiente de trabajo	Condiciones inseguras peligrosas e
		Condiciones insalubres deficientes e
		Trabajos peligrosos

Liderazgo.

Liderazgo	Liderazgo y relaciones en el trabajo	Liderazgo	Escasa claridad de funciones características del liderazgo
		Relaciones en el trabajo	Relaciones sociales en el trabajo Deficiente relación con los colaboradores que supervisa
		Violencia	Violencia laboral

b) Resultados al aplicar la Encuesta de los 3 Deseos.

Organización del tiempo de trabajo	Jornada de trabajo	Jornadas de trabajo extensas de
	Interferencia en la relación trabajo-familia	Influencia del trabajo fuera del centro laboral del
		influencia de las responsabilidades familiares

Treinta de encuestados respondieron todas la preguntas, recordar que cada pregunta tenía 3 oportunidades de para declarar FPSL o soluciones o sea para un 96 % lo que nos habla de una buena dinámica trabajador - empleador en este estudio piloto.

Utilizaremos la clasificación de Dejours (1990) para simplificar nuestro análisis.

1. Los factores que más le agradan (Fortalezas).

a) Organización del trabajo. En particular los horarios diurnos

b) Comunicación.

c) Relaciones adecuadas de poder y compañerismo, entre los trabajadores.

La pregunta 2 tienen gran importancia de estos FPSL o interacciones negativas son visto como amenazas y pueden convertirse en riesgos psicosociales.

Sistemas jerárquicos inadecuados.

Modalidades de comunicación jefes subordinados.

Ambiente laboral .

Organización del trabajo.

Pocas exigencias de responsabilidad.

La pregunta 3 nos da como el imaginario colectivo resolvería estos problemas una idea de cómo se pudieran combatir estos riesgos psicosociales.

Reuniones o capacitaciones que mejoren la comunicación entre jefes y subordinados

Evaluar las peticiones de los trabajadores en particular los permisos.

Evaluar las localizaciones de algunas áreas y mobiliario.

Pagos de las horas extras puntualmente y que para el cumplimiento de estos se tomen cuenta el criterio y las necesidades de los trabajadores.

Más capacitación y medios de trabajo.

Más exigencia y adecuación en algunos horarios.

Contratar más recursos humanos.

c) Comparación y análisis entre los dos instrumentos.

Instrumento recomendado en la norma 035

Mucho más elaborada , más larga

Lleva mucho más tiempo para su aplicación

Lleva mucho tiempo en calificación e interpretación

Más analítica, considera categorías, dominios y

Sufre de la sinonimia cuesta trabajo discernir que son FPSL y cuales son “categorías”

Debe ser aplicada calificada e interpretada por expertos

Encuesta de los 3 Deseos

Sencilla en su estructura.

Rápida en su aplicación

Fácil de calificar e interpretar.

Sigue clasificaciones de FPSL establecidas.

Debe ser aplicada, calificada e interpretada por personas entrenadas.

III. CONCLUSIONES

1- Ambos instrumentos determinaron en este estudio piloto que sobresalían los FPSL. a) Organización del Trabajo. b) Liderazgo. c) Ambiente de trabajo.

2- El instrumento propuesto en la Norma 035 es confuso en su estructura y requiere de un especialista para su análisis.

- 3- La E3D resulta mucho más rápida en su aplicación calificación e interpretación pero brinda menos detalles sobre los actores que pueden convertirse en RPSL se basa en la imagen psíquica individual.
- 4- Nos encontramos sobre una de las primeras investigaciones realizadas para la introducción de la Norma 035, debe divulgarse a los interesados una vez terminada.

REFERENCIAS

- 1-Almirall P; Almirall M Zabala CV. Análisis del Trabajo. Corporación VXENON Caracas 2017
- 2- Proyecto de Norma 035 Riesgos Psicosociales. Su control. Secretaria de Trabajo. México 2015.
3. Almirall P; Carral J. Evaluación del Trabajo Empresa Lear . Presentado en II Simposio Internacional. Salud Ocupacional. La Habana 2002