

Contra los "supersiniestros" laborales

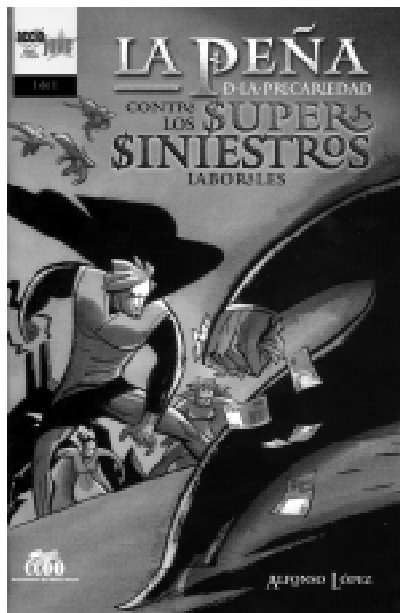
El Departamento de Salud Laboral y el área de Acció Jove de CCOO de Catalunya han elaborado un cómic sobre prevención de riesgos laborales, con la idea de que los componentes de Acció Jove lo utilicen en las charlas que realizan en los centros educativos. La publicación está editada en castellano y es un proyecto financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

El cómic, cuyo ingenioso título es "La peña de la precariedad contra los supersiniestros laborales", tiene como objetivo conseguir, a través de la identificación del público con los protagonistas, una conciencia básica del derecho a la salud en el trabajo, de la necesidad de estar informado, de reclamar medidas de prevención cuando no existan y la conveniencia de organizarse.

La historia empieza describiendo la reunión en un bar de los protagonistas (una trabajadora de una cadena de montaje, un monitor socioeducativo, una cajera de supermercado, un repartidor de pizzas, una trabajadora de *tele-marketing* y un albañil marroquí), junto con un misterioso personaje que más tarde resultará ser un Delegado de Prevención. Los jóvenes hablan de sus respectivos problemas en el trabajo y echan de menos la presencia de un "superpoder" que les ayude a defenderse. El misterioso personaje les habla de la existencia del "Libro mágico del Poder" (la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), que les dará la

fuerza que tiene la información y todos juntos se dispondrán a buscarlo.

Para obtener más información sobre el cómic, hay que dirigirse a las direcciones indicadas en la página web del sindicato: www.conc.es



La electricidad al descubierto

La Asociación Española de la Industria Eléctrica (UNESA) ha creado una página web educativa de la industria eléctrica, para dar a conocer todos los procesos que sigue la energía eléctrica desde que se produce hasta que se enciende una simple bombilla. Su contenido está dirigido al profesorado y alumnado del tercer ciclo de Enseñanza Primaria y primer ciclo de Enseñanza Secundaria (ESO).

La página incluye, junto a los objetivos generales del programa, diferentes sugerencias didácticas con sus correspondientes objetivos, contenidos y actividades. La propuesta para Primaria, "El viaje de la electricidad", está centrada en seguir la pista a la energía eléctrica, desde su producción hasta sus diferentes usos. La dirigida a Secundaria, "Las mil caras de la electricidad", plantea una serie de experimentos que ayudan al alumnado a comprender cómo la electricidad se transforma en calor, sonido, etc. y su aplicación a todos los aparatos y electrodomésticos que nos rodean.

La página también incorpora un apartado "Recursos y enlaces" con distintas direcciones de interés sobre experimentos, el ahorro energético, las energías limpias, etc. La dirección en internet es la siguiente: www.unesa.net.

Esta información es un resumen de una noticia publicada en el n°239 de la revista T.E.

EDITORIAL

Parece que, de cuando en cuando, olvidamos lo que podríamos considerar el "axioma" de la salud (la salud integral). Este axioma ha sido durante muchos años la bandera de batalla de quienes nos dedicamos, desde un campo u otro, a la salud (salud en el trabajo, en el ocio, en el hogar, en la carretera, etc.); es, por otra parte, un axioma que nos permite abordar dicha salud desde muchos ángulos del saber humano y, lo que no es poco, asumir incluso posiciones sociales incuestionables en nuestras sociedades del "bienestar". Dicho axioma es la conocida definición de la OMS que identifica la salud con el equilibrio "físico, psíquico y social" de la persona.

La historia, la vida, los grupos pasan, van y vienen, dicen y desdicen o dicen simplemente y olvidan después lo dicho; la historia cotidiana dice muchas cosas que incumple sistemáticamente. Una nueva situación invalida lo dicho durante años, una necesidad obliga a olvidar y así los pobres axiomas van quedando presos de sus propias definiciones y se convierten en "frases hechas", en aquello que todos citamos pero que, en el fondo, no es más que el "cuento del abuelito", sobre todo cuando se trata de aplicarlo.

El axioma de la salud como equilibrio no es nuevo. Es un "pensamiento" que nace, muere y renace a través de los siglos (y tal vez eso lo convierta en verdadero). El equilibrio del ser humano, en todas sus manifestaciones, proporciona el único estado de salud verdaderamente válido. Dicho equilibrio lo hallamos ya definido en la fisiología y la psicología clásicas (griega), es la doctrina de los Cuatro Humores: el sanguíneo, el colérico, el flemático y el melancólico. Cada uno es una forma de ver, interpretar y hacer la vida y cada uno de ellos comporta una manera de relacionarse consigo mismo y con el entorno. Lo más interesante de dicha doctrina es que los pitagóricos (que identificaban la vida con los números, hallando explicación numérica a la realidad) hacían corresponder la salud con el "equilibrio" no únicamente entre dichos humores sino también entre las lógicas relaciones que ellos suponían. Entre dichas relaciones cuánticas de los pitagóricos se hallaban los cuatro elementos de la materia, las estaciones del año, las de la vida, la evolución del día, etc. En todas ellas quedaba claro que la salud se hallaba en el término medio, en el equilibrio y que (Alcmeón de Crotona) la enfermedad era definida como la predominancia de un elemento sobre los demás.

La búsqueda del equilibrio, como salud integral, ha sido (y es) algo así como la búsqueda de la piedra filosofal o el elixir de la vida, no por su inexistencia (probablemente) sino por la dificultad de hallarlo. ¿Dónde está verdaderamente el equilibrio? ¿Cómo hallarlo tanto personal como socialmente? Puede que, en el fondo, esta búsqueda sea la eterna búsqueda de la felicidad (no es extraño que otra definición popular de la salud fuera identificarla con el "gozo de vivir"). Lo cierto es que no vivimos momentos de equilibrio, que nuestras individualidades se hallan inmersas hoy en una sensación permanente de contradicción, de insatisfacciones, de "no hallar el camino", sensación de que es muy complejo mantener un equilibrio duradero capaz de hacernos gozar de la vida. Desconozco hasta qué punto podemos los "prevencionistas" colaborar en el hallazgo o, por lo menos, en "orientar" humildemente la búsqueda, pero no creo que una buena dosis de humanismo (sin olvidar, por supuesto, los aspectos técnicos) fuera malo. Puede que tengamos que hacer algún "cursillo" de historia, de filosofía o de antropología.

ERGAFP

Formación Profesional

CONTENIDO

- 1

Editorial

Noticias
- 2

Opinión

Estrés y nuevos problemas laborales

Publicaciones de interés

Oferta formativa
- 3

Notas prácticas

Estrés laboral

Medidas Preventivas

Caso práctico
- 4

Actividades de ayuda para el profesorado

Legislación

ERGAFP es una publicación gratuita editada por el INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO, destinada al profesorado de Formación Profesional.

Para solicitar ejemplares de este periódico pueden dirigirse, indicando el Centro educativo al que pertenecen, al departamento de Redacción y Administración que figura en el dorso.

OPINIÓN

Estrés y nuevos problemas laborales

En entornos relacionados con la salud laboral parece que hay acuerdo en aceptar que el estrés es un problema creciente, considerado como un nuevo e importante riesgo en el ámbito de la prevención. Asimismo, podemos hallar acuerdo en las causas de este hecho: la terciarización del trabajo, el aumento de la población del sector servicios, la implementación de innovaciones tecnológicas, etc. Pero también podemos atribuir el interés despertado por los riesgos de naturaleza psicosocial a una serie de factores socioculturales como son: el desarrollo del término "calidad de vida laboral", el enfoque amplio del concepto "salud" e, incluso, a partir de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, la ampliación de la idea de "da-

ño derivado del trabajo", que va más allá de los accidentes y enfermedades profesionales que se venía considerando hasta hace poco.

Todo ello ha motivado una evolución en la percepción de los riesgos, dando lugar a la aparición de nuevas situaciones que hace unos años ni tan siquiera podían sospecharse o que no se valoraban en su justa medida. Así, hoy en día, nos encontramos en una sociedad en la que conviven los riesgos "tradicionales" (accidentes, exposición a agentes químicos, físicos...) con los denominados "nuevos riesgos" o "riesgos emergentes" (el estrés, el acoso, el quemarse en el trabajo...).

El desarrollo en la década de los años 70 de la teoría psicosocial sentó las bases para estudiar la relación entre entorno laboral y estrés, cuyo concepto se ha ido transformando desde la consideración de una falta de adaptación de la persona, incluso con connotaciones de debilidad y de cierto desprecio hacia quien lo sufría, hasta la aceptación del mismo como riesgo laboral.

Sin embargo, a pesar de ser un vocablo ampliamente utilizado, ¿qué sentimientos o ideas expresa? ¿Hay unanimidad en el momento de referirnos a él? La definición de estrés responde a diversos planteamientos teóricos, por lo que nos encontramos con diversidad de definiciones. Algunas se refieren a las consecuencias debidas a situaciones concretas, mientras que otras hacen referencia a posibles causas de estrés. Podríamos estar de acuerdo, sin embargo, en que en los diversos enfoques hay un denominador común: la necesidad de diseñar entornos laborales "seguros", en los que se considere a la persona como tal, de manera que se tengan en cuenta sus capacidades, características, necesidades, etc. y en los que tanto el contenido de las tareas como el entorno organizativo en el que se realizan faciliten el desarrollo de las capacidades intelectuales, de la toma de decisiones, etc. y se dé respuesta a sus necesidades de comunicación y relación.

Las intervenciones dirigidas a mejorar el entorno psicosocial de la empresa deberían preverse en el conjunto de acciones de gestión de la prevención y teniendo en cuenta el contexto legal (art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales), que de manera amplia establece que: *el trabajo debe adaptarse a la persona en particular en lo que respecta a la concepción de puestos de trabajo, así como a la elección de equipos y métodos de producción con miras, en particular, a atenuar el trabajo repetitivo y a reducir los efectos del mismo sobre la salud*; y que la prevención se debe planificar buscando un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales.

Clotilde Nogareda Cuixart
Directora de Programa de Ergonomía y Psicosociología.
Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. INSHT



OFERTA FORMATIVA

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

Curso: *Análisis estadístico de accidentes*
CNNT Madrid, 10-11 de marzo de 2003

Curso: *Estrés laboral*
CNCT Barcelona y CNVM Vizcaya, 13-14 de marzo y 26-27 de mayo de 2003, respectivamente

Curso: *Análisis de las condiciones de trabajo: método A.N.A.C.T.*
CNVM Vizcaya, 17-18 de marzo de 2003

Otras Actividades

1er Congreso Europeo sobre Prevención de Riesgos, Nuevas Formas de Gestión y Perspectivas en Psicología Laboral en el siglo XXI.
Madrid, 12 al 14 de febrero de 2003

Información: Departamento del Servicio de Prevención, C/ Francos Rodríguez, s/n (Final), Parque de la Dehesa de la Villa, s/n, 28040 MADRID, Fax 915883209, e-mail: saludlaboral@munimadrid.es, web: www.munimadrid.es/congreso_slaboral

Preventia 2003

Barcelona, 6 al 9 de marzo de 2003
Información: Even Consulting, S.L., Vía Augusta, 42-44, 1º, 3ª, 08006 Barcelona, España, Tel.: 932370901, Fax 934152259, e-mail: info@preventia.org, web: http://www.preventia.org

Las actividades del INSHT son gratuitas. Al inscribirse en la primera actividad deberá entregarse fotocopia compulsada de la titulación universitaria. Los impresos de inscripción deberán solicitarse al Centro Nacional que organice la actividad formativa. El plazo de admisión de solicitudes finaliza un mes antes del inicio de la actividad (excepto Jornadas Técnicas). El horario de los cursos es de 9 a 14 horas.

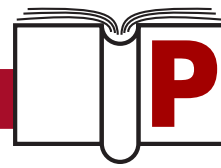
Centros Nacionales

C. N. de Condiciones de Trabajo (CNCT): c/ Dulcet, 2-10, 08034 Barcelona
Tel.: 932800102 - Fax: 932800042

C. N. de Medios de Protección (CNMP): Autopista de San Pablo, s/n, 41007 Sevilla
Tel.: 954514111 - Fax: 954672797

C. N. de Nuevas Tecnologías (CNNT): c/ Torrelaguna, 73, 28027 Madrid
Tel.: 913634100 - Fax: 913634327

C. N. de Verificación de Maquinaria (CNVM): Camino de la Dinamita, s/n, Monte Basatxu-Cruces, 48903 Baracaldo (Vizcaya)
Tel.: 944990211-4990543 - Fax: 944990678



PUBLICACIONES DE INTERÉS

La salud es frágil (cartel). INSHT

Cartel de sensibilización sobre el concepto de salud. Expresa la definición de la Organización Mundial de la Salud.

Formato: 34 x 49 cm

Suscripciones pueden hacerse en la siguiente dirección: erg@onli.mtas.es



Los factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud (vídeo). INSHT



Plantea cómo, a través de una adecuada política de organización y arbitrando unos canales correctos de información, se facilita la comunicación y la participación de los trabajadores para reducir, en gran medida, los riesgos.

Duración: 15 minutos. Formato: VHS

Precio: 20,92 € IVA incluido.

El control del trabajo, factor moderador del estrés. INSHT

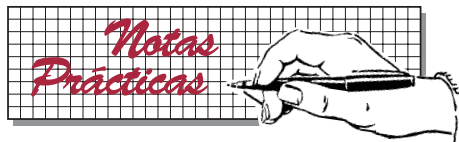
El texto va dirigido a la industria y los servicios, ya que es en éstos donde, de una manera más patente, se da una cierta pérdida de capacidad de control del propio trabajador sobre sus condiciones de trabajo. Incluye métodos de evaluación y formas de intervención.

Precio: 3,44 € IVA incluido.



Las publicaciones del INSHT pueden solicitarse a: Servicio de Ediciones y Publicaciones. Torrelaguna, 73. 28027 Madrid. Tel.: 91 363 41 00 Fax: 91 363 43 27 / Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Dulcet, 2-10. 08034 Barcelona. Tel.: 93 280 01 02 Fax: 93 280 36 42 / Librería del BOE. Trafalgar, 29. 28071 Madrid. Tel.: 91 538 22 95 Fax: 91 538 23 49.

El cartel se puede recoger gratuitamente en los cuatro Centros Nacionales del INSHT, cuyas direcciones figuran en el apartado: "Oferta formativa". También pueden obtenerse por correo, previa solicitud al Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (Barcelona). El coste del envío es de 3,61 €. (máximo 10 carteles), que deberá ser abonado, preferentemente, en sellos de correo.



En esta ocasión, la sección de Notas Prácticas trata el tema el estrés en el trabajo. Se incluyen los siguientes apartados: un conjunto de recomendaciones que constituyen el cuerpo teórico del tema; un caso práctico; una serie de actividades didácticas que pueden desarrollarse a partir de dicho caso y un apartado de legislación. Las propuestas didácticas son orientativas y tienen como finalidad el que puedan ser utilizadas por el profesorado como herramientas de apoyo a la hora de abordar la enseñanza en temas de prevención.

ESTRÉS LABORAL

El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control. No es una enfermedad pero, si se sufre de una forma intensa y continuada, puede provocar problemas de salud física y mental: ansiedad, depresión, enfermedades cardíacas, gastrointestinales y musculoesqueléticas. Actualmente, el estrés se identifica como uno de los riesgos laborales emergentes más importantes. Estudios realizados en la Unión Europea sugieren que entre el 50% y el 60% del total de los días laborales perdidos está vinculado al estrés. Muchos de estos trabajos coinciden en que el estrés se debe a un desajuste entre los individuos y las condiciones de trabajo (inseguridad laboral, tipo de contratación, horarios, etc.), la tarea (escasez o excesivo trabajo, monotonía, ciclos de trabajo breves o sin sentido, plazos ajustados de entrega, presión en el tiempo de ejecución, etc.) y la organización de la empresa (ambigüedad en la definición de funciones, poco apoyo en la resolución de problemas, ausencia de sistemas de comunicación y participación, etc.). Las medidas preventivas que presentamos a continuación se refieren a causas relacionadas con la tarea y con la organización del trabajo, sin profundizar en otros generadores de estrés. Conviene destacar que las intervenciones planteadas son cambios sencillos que afectan a la organización del trabajo y que el éxito de su implantación depende, en gran medida, de la iniciativa, la participación y el compromiso de todos los integrantes de la empresa.

MEDIDAS PREVENTIVAS

1 Facilitar una descripción clara del trabajo que hay que realizar (información), de los medios materiales de que se dispone y de las responsabilidades. La falta de definición de lo que se espera de un individuo, que su papel sea confuso, es un factor importante en la generación de estrés. El desconocimiento (desinformación) se traduce en una sensación de incertidumbre y amenaza.

2 Asegurarse de que las tareas sean compatibles con las capacidades y los recursos de los individuos y proporcionar la formación necesaria para realizarlas de forma competente, tanto al inicio del trabajo como cuando se produzcan cambios. Igualmente, hay que facilitar una información detallada sobre el significado y las repercusiones del cambio para evitar la aparición de falsas ideas que induzcan a preocupación, solicitando, además, la opinión de las personas afectadas.

3 Controlar la carga de trabajo. Tanto un exceso de trabajo como la poca actividad pueden convertirse en fuentes de estrés. Ocurre lo mismo cuando el individuo no se siente capaz de realizar una tarea o cuando ésta no ofrece la posibilidad de aplicar las capacidades de la persona. En estos casos hay que redistribuir las tareas o plantear un nuevo diseño de su contenido de manera que sean más motivadoras.

4 Establecer rotación de tareas y funciones en actividades monótonas y también en las que entrañan una exigencia de producción muy elevada: cadenas de montaje, ciertos trabajos administrativos e informáticos repetitivos, etc.

5 Proporcionar el tiempo que sea necesario para realizar la tarea de forma satisfactoria, evitando prisas y plazos de entrega ajustados. Prever pausas y descansos en las tareas

especialmente arduas, físicas o mentales. Igualmente, hay que planificar el trabajo teniendo en cuenta los imprevistos y las tareas extras, no prolongando en exceso el horario laboral.

6 Favorecer iniciativas de los individuos en cuanto al control y el modo de ejercer su actividad: forma de realizarla, calidad de los resultados, cómo solucionar problemas, tiempos de descanso, elección de turnos, etc. Las posibilidades de intervención personal sobre la tarea favorecen la satisfacción en el trabajo.

7 Explicar la función que tiene el trabajo de cada individuo en relación con toda la organización, de modo que se valore su importancia dentro del conjunto de la actividad de la empresa. Saber el sentido que tiene la tarea asignada repercute de manera positiva en la realización del trabajo.

8 Diseñar horarios laborales que no entren en conflicto con las responsabilidades no relacionadas con el trabajo (vida social). Los horarios de los turnos rotatorios deberían ser estables y predecibles, con una alternancia que vaya en el sentido mañana-tarde-noche.

9 Evitar ambigüedades en cuestiones como la duración del contrato de trabajo y el desarrollo de la promoción profesional. Potenciar el aprendizaje permanente y la estabilidad de empleo.

10 Fomentar la participación y la comunicación en la empresa a través de los canales que sean más idóneos para cada organización: charlas de trabajo, instrucciones de trabajo escritas, tablón de anuncios, buzón de sugerencias, periódico de la empresa, reuniones del Comité de Empresa, Comité de Seguridad y Salud, etc.

CASO PRÁCTICO

Descripción: Digi-Futur es una empresa dedicada a la fabricación de aparatos electrónicos (lectores de tarjetas, vídeo-porteros, etc.) que en poco tiempo ha experimentado un gran crecimiento. Actualmente, cuenta con 90 trabajadores. M^a Ángeles trabaja en el departamento de Administración y es la secretaria de Dorotea, la responsable de la sección. M^a Ángeles es una mujer de 50 años que, está en la empresa desde su inicio. Es eficiente y concienzuda en su trabajo, pero no soporta los ordenadores. Hace un tiempo, la empresa informatizó todas las actividades y el departamento administrativo sufrió grandes cambios. De un día para otro, casi sin previo aviso, a M^a Ángeles le asignaron el inevitable ordenador y le retiraron la máquina de escribir. Dorotea no cesaba de hablar de sus "maravillosas" prestaciones y de lo bien que le iría para su trabajo. M^a Ángeles, que no fue consultada en ningún momento sobre tales cambios, sintió que un "pedazo" de su satisfactoria vida laboral se le escapaba y se permitió comentar que ella no estaba preparada para manejar aquel trasto. Dorotea le quitó importancia al comentario y le dijo que enseguida aprendería. La empresa facilitó un curso de aprendizaje a M^a Ángeles. Ella lo compaginó como pudo con su horario laboral, por lo que durante varios días arrastró una elevada carga de trabajo. Además, el cursillo le resultó un verdadero "martirio" puesto que, a pesar de sus esfuerzos, se sentía torpe en el aprendizaje y la situación la desbordaba.

Cuando terminó, M^a Ángeles, que en pocas ocasiones había faltado al trabajo, estuvo 15 jornadas de baja por problemas gastrointestinales.

Poco a poco, M^a Ángeles se ha ido adaptando al ordenador pero le han surgido otros problemas: le quedan cosas pendientes, se agobia con los plazos y no consigue ordenar ni tener al día el tablón informativo de la empresa.

Coincidiendo con los cambios tecnológicos, se incorporó al departamento un chico joven, Mario, con estudios informáticos de Formación Profesional y muy preparado para el trabajo. Dorotea le habló de las muchas posibilidades de promoción que existían en la empresa cuando lo "fichó" pero que, por el momento, su tarea consistiría en tener al día todos los albaranes de entrega de las otras empresas colaboradoras. Era un trabajo sencillo en relación con sus capacidades pero que no permitía errores ya que era muy importante para el buen funcionamiento de la empresa. Desde entonces, Mario dedica las ocho horas de su jornada laboral, sin descansos, a introducir los datos de los albaranes en el ordenador. El trabajo es monótono, le resulta aburrido y todavía hoy no sabe por qué es tan importante. Además, últimamente, se le va el "tarro" a otras cosas y comete despistes que le han costado algún que otro "toque" de atención.

Ahora Mario y M^a Ángeles están conversando sobre sus "angustias" laborales. Los dos han analizado los problemas que tienen con sus tareas respectivas y creen que tienen solución. Mañana irán a hablar con...



Caso práctico. Factores de riesgo

No tener en cuenta las capacidades y la formación de los individuos cuando se efectúan cambios en su puesto de trabajo o en su tarea.

Medidas preventivas 1, 2 y 3

No consultar a los individuos sobre los cambios que afectarán a su trabajo.

Medidas preventivas 2 y 6

No realizar una redistribución de las tareas y de su contenido en función de los cambios efectuados en cada puesto de trabajo y en el conjunto del departamento.

Medidas preventivas 3 y 4

Ausencia de pausas y descansos durante la realización del trabajo.

Medida preventiva 5

No explicar con claridad la función y la importancia que tiene el trabajo de cada persona dentro del conjunto de la organización de la empresa.

Medida preventiva 7

Crear falsas expectativas en relación con la promoción profesional de los individuos.

Medida preventiva 9



ACTIVIDADES DE AYUDA PARA EL PROFESORADO

A partir de la lectura del caso práctico, identificar los factores de riesgo existentes en la situación descrita y descubrir cuáles han sido las causas de la situación en la que se encuentran los dos personajes de la historia: M^a Ángeles y Mario.

Propuesta: Después de leer el caso, los alumnos, individualmente, identificarán y elaborarán un listado con los posibles factores de riesgo que han propiciado que se produzca la situación expuesta. A continuación, en grupos de cuatro o cinco personas, tratarán estos factores y los jerarquizarán según el orden de prioridad al que, en consenso, haya llegado el grupo. Para finalizar, los representantes de cada grupo expondrán su listado definitivo y se discutirá abiertamente hasta definir los factores de riesgo que el grupo-clase considere más relevantes, para llegar a la causa principal que ha originado el accidente.

Dar un final a la historia planteada en el caso práctico. Se debe tener en cuenta las posibles soluciones que M^a Ángeles y Mario se han imaginado y a quién quieren proponérselas: ¿a Dorotea? ¿al responsable de la empresa? ¿al Comité de Empresa? ¿al Delegado de Prevención? ¿al Comité de Seguridad y Salud?. La finalidad de esta actividad es que el alumnado valore la importancia que tienen los sistemas de comunicación y participación establecidos en las empresas en relación con la salud de las personas que trabajan en ellas y con el buen funcionamiento de la organización.

Propuesta: Para realizar esta actividad el alumnado tendrá que disponer de información sobre los sistemas que hay de representación y participación de los trabajadores en las empresas previstos por la legislación (Estatuto de los Trabajadores, Ley de Prevención de Riesgos Laborales, etc.) y también sobre otras formas que de-

penden de cada organización (reuniones periódicas de trabajo, buzón de sugerencias, etc.). Esta información la puede buscar el alumnado o bien puede proporcionarla el profesorado. Una vez se disponga de ella, se dividirá el alumnado de la clase en grupos de 4 o 5 personas. Cada uno de ellos simulará la reunión con el interlocutor o interlocutores que crea pertinentes y cada integrante del grupo representará un papel. Deberán discutir sobre las soluciones propuestas o plantear otras distintas y llegar a un acuerdo sobre cuáles serían las idóneas para disminuir el riesgo de estrés. Pueden darse soluciones distintas, en

Todos los ejercicios pueden resolverse a partir de la discusión en grupo y de los comentarios de los alumnos.

función de los interlocutores escogidos y de las medidas preventivas decididas. Después, cada grupo explicará a todo el grupo-clase qué tipo de situación ha supuesto y las conclusiones a que ha llegado. Posteriormente, teniendo en cuenta todas las exposiciones, entre todos consensuarán cuál sería la mejor manera de abordar los problemas que hay en el departamento de Administración de la empresa y quién o quiénes deben ser los interlocutores de las demandas.

Organizar un debate sobre la importancia que tienen los factores de riesgo que están relacionados con la organización del trabajo, utilizando el caso práctico expuesto o algún otro ejemplo que haya sucedido en realidad y que el alumnado o el profesorado puedan explicar.

Propuesta: El profesorado o un estudiante designado pueden actuar como moderadores de esta

actividad. Para iniciar el debate, el profesorado hará una pequeña introducción sobre el tema, incidiendo en factores básicos que dependen de la organización del trabajo de la empresa como son, entre otros: la indefinición de funciones, la presión en la productividad, la falta de planificación en el trabajo, los descansos establecidos, etc. El profesorado también hablará de la necesidad de hacer actividades formativas y de informar sobre los riesgos en el trabajo. Inmediatamente después, dará paso a los estudiantes para que opinen sobre la importancia que tienen estos factores en la aparición de accidentes y se establecerá un debate en torno a cuál debe ser la posición de los trabajadores y de la empresa con respecto a la prevención de estos riesgos.

Llevar a cabo una campaña de sensibilización en el centro escolar sobre el tema del estrés en el mundo laboral, tratando de implicar a todos los colectivos representativos de la institución educativa.

Propuesta: Los alumnos, a partir de los contenidos trabajados en clase, formarán pequeños grupos que se encargarán de elaborar y diseñar material divulgativo relacionado con la temática de la prevención del estrés. Cada grupo escogerá el soporte de difusión más adecuado (cartel, tarjetón, folleto, etc.) en función del público a quien vaya dirigido: profesorado, alumnado, personal de cocina, administraciones, etc. En ellos aparecerán pautas y recomendaciones generales que toda persona debe tener en cuenta en el trabajo para evitar este tipo de riesgo. Posteriormente, este material se distribuirá y se colocará en puntos estratégicos del centro con la finalidad de que se pueda usar como una herramienta de consulta de fácil acceso. Este recurso didáctico favorecerá que todo el personal del centro escolar se involucre en la temática de la prevención de riesgos laborales y constituirá, además, una referencia práctica para ayudar a la prevención del estrés laboral.



LEGISLACIÓN

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. (BOE 10.11.1995).

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero. Reglamento de los Servicios de Prevención. (BOE 31.1.1997).

Real Decreto 486/1997, de 14 de abril. Disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo. (BOE 23.4.1997).

Real Decreto 488/1997, de 14 de abril. Pantallas de visualización. (BOE 23.4.1997).

Real Decreto 1215/1997, de 18 de julio. Disposiciones mínimas de seguridad y salud para la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo. (BOE 7.8.1997).

Edita: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. **Redacción y Administración:** INSHT-Centro Nacional de Condiciones de Trabajo. Dulcet, 2-10 08034 Barcelona. **Teléfono:** 93 280 01 02 - Ext. 2313 / **Fax:** 93 280 00 42 - **Internet:** <http://www.mtas.es/insht/> **e-mail:** cnctinsht@mtas.es

Director de la Publicación: Juan Guasch Farrás. **Redacción:** Rosa M^a Banchs Morer, Pilar González Villegas, Jaime Llacuna Morera. **Diseño gráfico:** Enric Mitjans Talón. **Composición:** M^a Carmen Rusiñol Sellés. **Impresión:** Centro Nacional de Condiciones de Trabajo