

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Revista del:



Nº 84

Octubre 2015

semana europea
2015



manage
stress



Agencia Europea para
la Seguridad y la Salud
en el Trabajo



Trabajos saludables



Los avances en el campo de la nanotecnología y la amplia utilización de nanomateriales en muchos sectores industriales suponen un reto importante en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Así, la utilización de un número cada vez mayor de nanomateriales junto con un limitado nivel de conocimientos sobre los riesgos de seguridad y salud de los mismos, hace necesario reconsiderar la evaluación de riesgos y la eficacia de las medidas preventivas aplicadas habitualmente en los lugares de trabajo con exposición a agentes químicos.

El documento "Seguridad y salud en el trabajo con nanomateriales" ha sido elaborado por técnicos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en él se recogen los conocimientos actuales sobre los aspectos más relevantes en materia preventiva, incluyendo recomendaciones para la evaluación de riesgos y la aplicación de medidas preventivas.

NANOMATERIALES

INSHT Ediciones y Publicaciones
c/Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID
Teléf: 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27
edicionesinsht@insht.meyss.es

INSHT CNCT
c/Dulcet, 2 - 08034 BARCELONA
Teléf: 93 280 01 02
Fax: 93 280 36 42
cnc tinsh@insht.meyss.es

LA LIBRERÍA DEL BOE
c/Trafalgar, 29 - 28071 MADRID
Teléf: 91 538 22 95 - 53821 00
Fax: 91 538 23 49
<http://www.tienda.boe.es>

CENTRO DE PUBLICACIONES del
Ministerio de Empleo y Seguridad Social
C/ Agustín de Bethancourt, 11
28071 MADRID
Teléf: 913 632 317 - Fax: 913 632 349
sgpublic@meyss.es

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO CON

NANOMATERIALES

61 págs.



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE EMPLEO
Y SEGURIDAD SOCIAL



PDF

Código catálogo ET.136.1.15



Edición en PAPEL y
PDF gratuitos

www.insht.es



EDITA

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)
C/Torrelaguna,73
28027 Madrid
Tfno: 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27
E-mail: divulgacioninsht@insht.meyss.es
Web: <http://www.insht.es>

DIRECTORA

Maria Dolores Limón Tamés

CONSEJO EDITORIAL

Maria Dolores Limón Tamés
Carlos Arranz Cordero
Pedro Vicente Alepuz
Aurora Laguarta Val
Pilar Cáceres Armendáriz
Alejo Fraile Cantalejo
Juan Guasch Farrás
Olga Sebastián García

CONSEJO DE REDACCIÓN

Rafael Denia Candel
María Asunción Cañizares Garrido
Pilar Casla Benito
F. Javier Pinilla García

DOCUMENTACIÓN FOTOGRÁFICA

Pedro Martínez Mahamud

REALIZACIÓN EDITORIAL

PUBLICIDAD Y SUSCRIPCIONES

Wolters Kluwer España
C/Collado Mediano, 9
28231 Las Rozas (Madrid)
www.wkempresas.es

GESTIÓN COMERCIAL Y DE MARKETING:

publicidad@wkempresas.es
Tfno: 91 556 64 11 Fax: 91 555 41 18

INFORMACIÓN SOBRE SUSCRIPCIONES:

Tfno: 902 250 500 Fax: 902 250 502
clientes@wkempresas.es

PREIMPRESIÓN E IMPRESIÓN

Servicio de Ediciones y Publicaciones (INSHT)

DEPÓSITO LEGAL: M-15773-1999
NIPO (papel): 272-15-030-X
NIPO (pasa-páginas): 272-15-032-0
NIPO (en línea): 272-15-031-5
I.S.S.N.: 1886-6123

La responsabilidad de las opiniones emitidas en "Seguridad y Salud en el Trabajo" corresponde exclusivamente a los autores. Queda prohibida la reproducción total o parcial con ánimo de lucro de los textos e ilustraciones sin previa autorización (RD Legislativo 1/1996, de 12 de abril de Propiedad Intelectual).

05

EDITORIAL

Prevenir los riesgos psicosociales sí que es posible

06

ENCUESTA

Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales

15

SEMANA EUROPEA

El estrés policial

Tomás García Castro

Galardones europeos a las Buenas Prácticas de la Campaña "Trabajos saludables 2014–2015" Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo

Departamento de Relaciones Internacionales. INSHT

Sistema integral de gestión de los riesgos psicosociales: la experiencia de MC MUTUAL

Yolanda Gallego Fernández

Psicosociología y envejecimiento: estrategias de intervención

María Jesús Otero Aparicio

El estrés laboral en el profesorado universitario español

Roberto Ruiz Barquín

62

FICHAS PRÁCTICAS

2014-2015 Trabajos saludables: Gestionemos el estrés

65

NOTICIAS

INSHT
Comunidades Autónomas
Unión Europea
Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo

77

NORMATIVA

81

PUBLICACIONES DE INTERÉS

ALGUNAS ORIENTACIONES PARA EVALUAR LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

DOCUMENTO DIVULGATIVO

PDF

La temática psicosocial es una de las más relevantes del momento. La presente publicación aborda, en formato pregunta-respuesta, una serie de cuestiones frecuentemente planteadas por los técnicos de prevención al INSHT sobre cómo desarrollar las evaluaciones de este tipo de factores de riesgo y sus correspondientes orientaciones de resolución.

Recopila una considerable información que hasta el momento se encontraba dispersa en numerosas publicaciones, tanto preventivas como de otros ámbitos, y ofrece una extensa sección bibliográfica para ampliar información.

PDF

La temática psicosocial es una de las más relevantes del momento. La presente publicación aborda, en formato pregunta-respuesta, una serie de cuestiones frecuentemente planteadas por los técnicos de prevención al INSHT sobre cómo desarrollar las evaluaciones de este tipo de factores de riesgo y sus correspondientes orientaciones de resolución.

Recopila una considerable información que hasta el momento se encontraba dispersa en numerosas publicaciones, tanto preventivas como de otros ámbitos, y ofrece una extensa sección bibliográfica para ampliar información.



SITIO WEB del INSHT
c/Torrelaguna, 73- 28027 MADRID
Teléf: 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27
edicionesinsht@insht.meyss.es

Precio Unitario:
Edición solo en PDF GRATUITO !

Publicación código : DD.207

www.insht.es



53 pág.

Prevenir los riesgos psicosociales sí que es posible

La campaña llevada a cabo durante estos dos últimos años por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo se dedica a poner de manifiesto que **"los riesgos psicosociales pueden ser evaluados y gestionados** de un modo tan sistemático como el resto de los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo".

La pertinencia de este objetivo está fuera de toda duda pues, aunque los métodos de evaluación e intervención sobre los riesgos psicosociales en el trabajo han mejorado sustancialmente su fiabilidad, en los centros de trabajo aún se consideran estos riesgos como "distintos".

En la reciente Encuesta Nacional de Gestión de Riesgos Laborales en las Empresas (2014), realizada con la misma metodología y enmarcada en la encuesta ESENER dirigida por la Agencia de Bilbao, se mostraba que los gestores entrevistados encuentran más dificultades para abordar los riesgos psicosociales que para los físicos. Así lo manifestaba uno de cada cuatro entrevistados. De entre ellos *las dificultades más frecuentes surgen al abordar la discriminación por sexo, edad u origen étnico (42%), la falta de influencia del trabajador sobre su trabajo (25%) y las largas jornadas de trabajo u horario irregular (21%)*. La existencia de mayores dificultades para abordar el conjunto de los riesgos psicosociales es común en gran parte de los países de la UE.

Las dificultades señaladas respecto a los riesgos psicosociales también se ponen de manifiesto en el momento de realizar las evaluaciones de riesgos; así, tres de cada diez centros españoles indican que no disponen de suficiente información para incluir los riesgos psicosociales en las evaluaciones de riesgos, y ello no sólo afecta a las pequeñas empresas, incluso las grandes participan de esta idea en similar proporción.

Otro dato de interés es que tan sólo un tercio de los centros de trabajo españoles con veinte o más trabajadores posee un procedimiento o plan de acción para prevenir el estrés laboral. Con mayor frecuencia, cuatro de cada diez señalan que disponen de un procedimiento para afrontar casos de acoso u hostigamiento. Y, entre los centros de trabajo cuyos trabajadores tienen que tratar con clientes, pacientes, alumnos, etc., más de cuatro de cada diez disponen de un procedimiento para afrontar casos de amenazas, insultos o agresiones procedentes de dichas personas externas al centro. Todos estos procedimientos o planes de acción son más frecuentes en los centros de 50 o más trabajadores. Además, en seis de cada diez centros españoles que habían aplicado alguna medida para prevenir los riesgos psicosociales los trabajadores habían participado en el diseño y la adopción de dichas medidas.

Estos resultados muestran, por un lado, la eficacia de las actividades llevadas a cabo por las organizaciones empresariales y sindicales y las distintas administraciones competentes para convencer y facilitar el control y reducción de los riesgos psicosociales en el trabajo; pero también muestra el largo camino de mejora que aún nos resta por recorrer. Por ello, desarrollar campañas como la europea de estos dos años es imprescindible. El objetivo de todos los que participamos en ella y el INSHT como principal institución implicada es el de convencer de que frente a los riesgos psicosociales disponemos de métodos de evaluación e intervención tan rigurosos y científicamente validados como frente a otros más tradicionales y que, si se facilita la participación de los trabajadores en su identificación y control, podremos afrontar este reto de "gestionar eficazmente el estrés" y disponer de "trabajos saludables" con garantía de éxito.

ENCUESTA Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales

En abril del pasado año 2014 comenzó la Campaña Europea bienal Trabajos Saludables 2014-2015 bajo el lema: "Gestionemos el estrés", organizada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo y difundida a nivel nacional por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como Centro de Referencia de la Agencia Europea en España.

El principal objetivo de la campaña fue poner de manifiesto los beneficios que representan para las empresas la prevención y la gestión de los riesgos psicosociales. Para ello hay que conseguir que los empresarios, los directivos, los trabajadores y sus representantes dispongan de la ayuda necesaria para su identificación y gestión.

Coinciendo con la celebración en el mes de octubre de la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se realiza esta segunda encuesta, que incide en la importancia de la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo, en el marco de la Campaña Europea 2014-2015, dirigida a los representantes de Organizaciones Sindicales y Empresariales y de organismos de la Administración Pública.

Pregunta 1. En las empresas, ¿qué nivel de consideración tienen los riesgos psicosociales con respecto a otros riesgos laborales según su apreciación y experiencia?

Pregunta 2. ¿En qué medida las nuevas formas de organización del trabajo pueden influir en la existencia de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo?

Pregunta 3. ¿En qué grado considera que esta campaña bienal contribuye a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y en qué aspectos se debe profundizar para una prevención más eficaz?



Marisa Rufino San José

Secretaria de Salud laboral y Medio Ambiente
UGT-CEC

R1 Con la aprobación de la Ley de Prevención en 1995, se referenciaron específicamente las condiciones de trabajo asociadas a la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y parcialmente, la Ergonomía y la Psicosociología Aplicada. Esto permitió partir de una consideración distinta según el origen de los riesgos laborales. Ligar el destino de la Ergonomía a la Psicosociología Aplicada, formando una especie de "retaguardia preventiva", presentó estas disciplinas como "menores", vaticinando el esfuerzo que supondría introducir la acción preventiva con carácter integral.

En las empresas se acotan los espacios preventivos como elementos estancos (pri-

mero se realiza la evaluación de seguridad, luego la higiénica, posteriormente la ergonómica y por último, la psicosocial; en algún momento se imparte formación testimonial -preferentemente on line-, se informa y, en tanto, se planifican las medidas preventivas evitando las de corte psicosocial).

Sin facilitar espacios comunicantes, se dificulta la gestión preventiva de conjunto. En muchos casos se considera la seguridad y salud como un área de participación y reflexión por un interés común (entre empresa y delegados/as de prevención), incorporándose dinámicas de paradigmas negociadores cuando lo que se defiende es el mismo objeto, la mejora de las condiciones de trabajo y, el método de trabajo aquí ha de ser el consenso.

El escenario en el que trabajamos, ha permitido una falta de visión preventiva realmente integrada en la empresa, integral desde todos los riesgos y multidisciplinar de la promoción de la salud, la prevención de los riesgos y recuperación/readaptación/reinscripción tras sufrir daños asociados al trabajo. En estos años, ha faltado sumar esfuerzos:

- desde todos los ámbitos (sociales – distanciamiento de intereses empresa / trabajadores / gobiernos-, económicos –limitando recursos en I+D+i en materia preventiva-, políticos –consintiendo la prevención de riesgos a distintas velocidades según el tipo de empresa y colectivo- y culturales –refrenando procesos de cambio social al no formar en materia preventiva desde la infancia-) y
- desde todas las disciplinas preventivas en las empresas (parcializando por disciplinas y formación de base del personal técnico las acciones a implementar).

Por una parte, la consideración de los riesgos psicosociales ha sido de menor importancia y atención a lo largo de estos años que la prestada a riesgos asociados, por ejemplo, a la Seguridad o la Higie-

ne. Las empresas que más atienden los riesgos psicosociales suelen ser de gran tamaño, en las que existe fuerte implicación sindical y participa en todas las fases del proceso preventivo, en las que la dirección apuesta por la formación preventiva de sus mandos, dando la misma importancia a la evaluación de riesgos que a la planificación de medidas preventivas integrales.

El avance en el conocimiento científico/técnico y la voluntad política, impulsada desde la Unión Europea, han hecho avanzar la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo. El cambio en los mercados de trabajo y en el conocimiento actual de la relación entre los riesgos y los daños asociados al trabajo, han permitido que se incorporen "riesgos emergentes" como podemos observar en la evolución de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT, desde su edición.

En conclusión, 20 años después, se empieza a trabajar realmente con los riesgos de componente psicosocial, es más, el presente y el futuro de nuestra actividad empresarial, por la preeminencia del sector servicios, han convertido a estos riesgos en el verdadero elemento a observar para conseguir una población trabajadora sana en unas condiciones de trabajo óptimas. Aún quedan fronteras importantes que flanquear como la disposición de un protocolo de vigilancia de la salud que nos facilite disponer de estadísticas oficiales sobre la situación real de los daños de componente mental producidos a nuestra población trabajadora o, la consideración legal de enfermedades profesionales de origen psicosocial.

R2 Hace unos años, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya alertaba sobre los riesgos emergentes asociados a las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT)

La globalización de la economía ha presentado varias consecuencias para el mercado de trabajo: la reconversión, la flexibilización y la reingeniería de los procesos de trabajo. En este marco, las NFOT, buscando la competitividad, pro-

yectan cambios en el mercado, relacionados con nuevas formas de gestión, comunicación y producción con distintas características:

- Subcontratación: las grandes empresas subcontratan procesos o servicios que no les resultan fundamentales.
 - Flexibilidad horaria: se producen adaptaciones en polivalencia pero también en jornada para que los horarios faciliten prestar el mejor servicio/producto en relación a las necesidades de producción/clientela pudiendo conllevar prolongación de las jornadas.
 - Deslocalización: se trasladan procesos o empresas a otras ubicaciones con costes más bajos.
 - Incorporación de nuevas tecnologías: producen mayores requerimientos en procesamiento de información (procesos atencionales, de memoria y aprendizaje), afectando al control sobre el trabajo realizado.
 - Teletrabajo: se traslada la oficina al domicilio familiar.
 - Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): han producido cambios en las ocupaciones, mermando la importancia de algunas e impulsando otras (ej, ciberperiodismo) y, modificando las relaciones laborales (de personal por cuenta ajena a personal por cuenta propia).
 - Organización del trabajo: relacionadas con la fragmentación de los procesos y la pérdida del objetivo completo del proceso.
- En estas formas de trabajo, subyace el incremento de tareas que conllevan el uso de funciones ejecutivas como el procesamiento de la información, intensificándose los requerimientos atencionales, de memoria y aprendizaje en adecuada disposición emocional, en ocasiones, con presión del tiempo (que incrementa la producción de errores y los accidentes)

y requerimientos emocionales (al tener responsabilidad sobre procesos, servicios o personas), precarizando muchos empleos... aunque también, pueden permitir, en algunos casos, mejorar las condiciones de conciliación de vida personal, familiar y laboral.

En nuestro país, tras las Reformas Laborales y los recortes de derechos laborales, sociales y civiles, se ha incrementado el riesgo, produciéndose un empeoramiento claro de las condiciones de salud y seguridad de las y los trabajadores.

Según los datos disponibles (ESENER 2015) en la Europa de los 28, existe un crecimiento continuo del sector servicios. Los factores de riesgo psicosociales presentan una importancia reseñable y relacionada con la NFOT.

Estas condiciones de trabajo llevan la aparición o el incremento de riesgos ergonómicos (carga física visual, y mental) y psicosociales como: la alta intensidad del trabajo relacionada también con exigencias mentales, físicas, emocionales y de competencias, la pérdida de autonomía (en la tarea o en su anticipación), pérdida de contacto social con los compañeros que afecta a las relaciones del trabajo, sensación de soledad que puede llevar al aislamiento y a los sentimientos de inseguridad, insatisfacción, ... que pueden producir efectos en la salud física (trastornos musculoesqueléticos, circulatorios, de sueño,...) y en la salud mental (ansiedad, tecnoadicción, depresión, etc.)

Desde el punto de vista preventivo, se ha producido una "relajación" en el nivel de exigencia en la materia, apoyándose en la necesidad de adaptarse a las nuevas necesidades, por ejemplo, a veces en el teletrabajo, se facilita un ordenador portátil, pero no el soporte para el mismo, ni el teclado y ratón independientes; en la subcontratación el trabajo se realiza en peores condiciones que los efectuados de manera estable, existiendo evidencia de mayor siniestralidad que incluso se intensifica

en determinados sectores de ocupaciones estacionales o puntuales. En general, estos trabajadores se encuentran ante diferencias en la información, la formación preventiva y una reducción de la experiencia compartida con el resto de compañeros/as, incidiendo en la cultura preventiva de las plantillas y en la defensa de sus derechos de seguridad y salud al diluirse el contacto con la empresa.

En teoría, una empresa comprometida con la salud de su plantilla al introducir nuevas formas de organización, ha de dar participación a los trabajadores a través de sus delegados/as de prevención. Éstos, velan por las mejores condiciones de trabajo, partiendo del análisis de la situación y el diagnóstico de los indicadores de salud de su plantilla, diseñan el proyecto (por fases y con estimación de objetivos y recursos), a través de su correspondiente planificación y seguimiento continuo. Si esta situación de cambio conlleva un proceso participado de toma de decisión, dotado de recursos necesarios, de sistemas de comunicación adecuados a las necesidades y seguimiento del proceso que nutre a ambas partes de las posibles mejoras es posible mejorar tanto la satisfacción como el futuro desarrollo de las y los trabajadores, mejorando incluso, sus condiciones de trabajo anteriores.

R3 La campaña "Trabajos saludables. Gestión del estrés" ha supuesto un nuevo referente de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, que está permitiendo llamar la atención sobre el estrés laboral, como consecuencia de unas condiciones de trabajo inadecuadas, no sólo a la empresa sino a la sociedad en su conjunto, convirtiéndose en una estrategia de sensibilización y acción.

Por primera vez se ha realizado un esfuerzo en ubicar en un único espacio instrumentos de evaluación, investigaciones y estudios provenientes de todos los agentes/ámbitos preventivos europeos y nacionales. El lugar dedicado a "Herramientas y Recursos" ha favorecido el

acceso al público en general de materiales de diagnóstico elementales para cualquier acción preventiva.

UGT, a través de su Observatorio de Riesgos Psicosociales ha compartido objetivos y apoyado activamente, desde hace años el mismo planteamiento común: es necesario conocer el estado de la situación, analizar los problemas, buscar las mejores prácticas y divulgar materiales.

Como elementos de mejora que profundicen en la prevención más eficaz podría considerarse:

SOBRE LA CAMPAÑA

- Dejar abierto con posibilidad de actualización el portal creado al efecto y crear un área de formación básica de prevención del estrés.
- Desarrollar material para incorporar el ámbito preventivo en el proyecto curricular de la educación primaria, secundaria, profesional y superior, convirtiéndose en materia transversal.
- Elaborar acciones de sensibilización para la sociedad en general que podrían incluirse en otros módulos formativos.
- Utilizar los medios de comunicación de masas y las redes sociales para divulgar y maximizar el mensaje de la campaña.

SOBRE EL SISTEMA DE GESTIÓN Y CENTRADO EN NUESTRO PAÍS

- Impulsar la labor de la Inspección de Trabajo en materia psicosocial en general y sobre el estrés en particular.
- Reforzar las labores investigadoras y divulgadoras del INSHT relacionadas con el estrés.
- Elaborar e introducir el protocolo de vigilancia de la salud para los riesgos

psicosociales de origen laboral. Formar a los profesionales que apliquen dicho protocolo.

- Formar a los profesionales sanitarios de Atención Primaria sobre salud laboral y específicamente sobre riesgos psicosociales y daños mentales y físicos asociados.
- Generar algún espacio de formación que permita mejorar la formación de los agentes implicados en la prevención empresarial: personal directivo

y los mandos intermedios, así como delegados/as de prevención.

- Crear espacios de intercambio de experiencias entre el personal técnico de los servicios de prevención.
- Elaborar estudios epidemiológicos europeos y nacionales sobre incidencia, prevalencia y duración de la incapacidad de componente mental asociada al trabajo y la de componente físico (trastornos musculoesqueléticos, cardovasculares, etc.), así

como de los Accidentes de Trabajo en los que el componente psicosocial es determinante para incluirlo a las estadísticas nacionales.

- Impulsar las acciones de componente psicosocial reflejadas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. Promover acciones que premien las buenas prácticas y divulgarlas.
- Incorporar en el listado de Enfermedades Profesionales aquellas de componente mental identificadas.



Pedro J. Linares Rodríguez
Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente
Confederación sindical CC.OO.

R1 La práctica preventiva, en general, ha situado otros riesgos laborales como prioritarios, por ejemplo los de seguridad o higiene, por lo que los riesgos psicosociales tienen una menor consideración, no por su menor importancia, sino por una menor visibilización. Los riesgos psicosociales son menos conocidos que otros riesgos laborales y por ello son tratados en muchas ocasiones como secundarios.

Sin embargo, su importancia tiene distinta consideración según empresas y culturas empresariales, es más alta entre aquellas empresas que apuestan por una estrategia de competitividad basada en la calidad y la innovación, y más baja entre las que pretenden competir reduciendo costes, por lo que la implantación de medidas es muy desigual.

Por otra parte, los agentes sociales y la representación legal de los trabajadores en las empresas vienen desarrollando un papel relevante para corregir esta situación, son vectores importantes en la implantación de la política preventiva en las empresas y muy especialmente en la incorporación de los riesgos psicosociales en las actividades preventivas.

Por ello las organizaciones sindicales, y CCOO en particular, estamos comprometidas con la necesidad de realización de evaluaciones de riesgos psicosociales de calidad que impliquen intervenciones preventivas desde marcos participativos y por ello apostamos por dotar de capacidad a los delegados y delegadas en las empresas.

R2 El origen de los riesgos psicosociales es la organización del trabajo, y ésta ha existido y existirá siempre. La organización del trabajo puede ser más o menos saludable, pero no depende tanto de "qué" se hace (o sea, las tareas) sino del "cómo" se hace (qué contenido tienen estas tareas, cómo se organizan, con qué grado de autonomía, qué aprendemos con ellas, y cómo nos relacionamos con nuestro entorno).

Las personas somos seres con necesidades de aprendizaje y autonomía, de relaciones sociales con nuestros semejantes (familia, compañeros...), de control sobre el futuro (estabilidad del empleo, seguridad sobre las condiciones de trabajo...). En la medida que las "nuevas formas de organización" fomentan o dificultan la respuesta adecuada a esas necesidades serán más o menos saludables. Si estas "nuevas formas" intensifican el trabajo y nos hacen competir más con nuestros compañeros y compañeras, aislándonos de nuestro entorno social, si generan inseguridad

sobre el futuro o suponen trato injusto, o dificultan la asunción efectiva de nuestros otros roles (ciudadanos, vecinos, padres, madres...), tendrán efectos negativos. Por el contrario, sus efectos podrían ser positivos si fomentaran el aprendizaje, la autonomía, la seguridad, la cooperación y la justicia.

R3 Como todas las campañas, permiten focalizar la atención de empresarios y trabajadores sobre los riesgos psicosociales y probablemente que tomen, que tomemos, conciencia de su existencia, de la necesidad de abordarlos y sobre todo de intervenir sobre los mismos.

Pero siendo útiles, este tipo de campañas son insuficientes. Están muy bien para aumentar el nivel de sensibilización y para mostrar que, pese a las dificultades, hay medidas preventivas posibles ante exposiciones psicosociales nocivas. Con los casos de la campaña podemos ver que, además, las empresas que organizan el trabajo de forma más justa y democrática obtienen mejores resultados tanto en condiciones de trabajo como en calidad y productividad. También se puede observar que a mayor grado de participación y reconocimiento de los y las delegadas de prevención mejores son los resultados. Es más: sin participación

sindical no hay ni resultados mediocres. Pero hace falta mucho más en la línea de situar la mejora de la organización del trabajo como un objetivo común de las organizaciones de empresarios y trabajadores, discutible, pero también negociable.

Como con otros tipos de riesgo no es suficiente con el cumplimiento formal de las obligaciones legales, es imprescindible avanzar, con el impulso de las administraciones con competencias, en marcos participativos que aborden los riesgos psicosociales de manera efectiva y que implanten políticas de organización del trabajo saludables y justas.



Jordi García Viña
Director del Departamento de Relaciones
Laborales
CEOE

R1 Una de las principales asignaturas pendientes en materia de prevención de riesgos laborales se focaliza en las PYMES y micropymes, ya que en la actualidad presentan muchas dificultades para poder llevar a cabo una adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales. Estas dificultades se derivan de la complejidad del marco normativo, de la falta de adaptación de la norma a las especificidades de las empresas, la falta de conocimiento y en la mayoría de los casos por carencia de recursos. Por tanto, aun entendiendo que la gestión de los riesgos psicosociales puede tener más complicaciones que la gestión de otros riesgos laborales, no creo que el problema se concentre en la distinta consideración que pudiera realizar la PYME de estos riesgos frente al resto.

Por otra parte, en aquellas empresas, normalmente de mayor tamaño, en las que la prevención de riesgos laborales se encuentra perfectamente integrada, la diferenciación con la gestión de otro tipo de riesgos viene dada por la presencia de los mismos en la actividad que desempeñan.

Además, en aquellos sectores donde existen riesgos asociados a una accidentabilidad más grave o que pudieran ocasionar accidentes mortales, resulta coherente que la mayor atención se dirija a prevenir estos con carácter prioritario.

No es compartida por las Organizaciones Empresariales la afirmación de que las empresas no pudieran estar prescindiendo la consideración necesaria a los riesgos psicosociales y creemos que la misma se fundamenta en la existencia de confusiones conceptuales respecto a qué se consideran riesgos psicosociales y cuál es la gestión que se debe llevar a cabo por la empresa en relación con los mismos.

Además, se debe tener en cuenta que los riesgos psicosociales o, por ejemplo, los riesgos de trastornos musculoesqueléticos, entre otros, afectan a cuestiones que no se encuentran única y exclusivamente ligadas al desarrollo de la actividad laboral, sino que sus factores son multicausales, lo que complica más aún su gestión. En este sentido, conviene señalar que la presencia de daños en estos dos ámbitos es, a su vez, creciente entre la población no trabajadora, lo que indica una tendencia evolutiva que también es necesario analizar.

R2 Como en todos los ámbitos, la actividad laboral va cambiando, y estas modificaciones se deben a la necesidad de evolucionar y adaptarse. Muchos de los cambios que se producen hoy en día son resultado, entre otras muchas cuestiones, de la introducción de nuevas tecnologías, el entorno socioeconómico, nuevas modalidades de trabajo, el marco normativo y la necesidad de preservar la competitividad de las empresas para garantizar el empleo y la sostenibilidad global.

Indiscutiblemente deben tenerse en cuenta desde la perspectiva preventiva las nuevas formas de organización del trabajo que se adopten, para seguir garantizando la protección y la seguridad y salud del trabajador, resultando obvio que podrían influir en mayor o menor medida en las condiciones de trabajo.

No obstante, no todas las empresas pueden realizar adaptaciones a estas nuevas situaciones del mismo modo, pues hay que tener en cuenta las especificidades que se derivan de las mismas, especialmente en función de su tamaño y de su sector de actividad.

En este sentido, la empresa no tiene siempre la oportunidad de establecer aquellas medidas que serían mejor consideradas desde la perspectiva de una mayor flexibilidad para el trabajador. Por ejemplo: no todas las empresas pueden implantar el teletrabajo, existen sectores

donde es necesario disponer de una organización del trabajo a turnos y otros donde, por razón de la actividad, el trabajo se concentra en determinadas estaciones, empresas en las que por especificidad y complejidad de las funciones no es factible la rotación de tareas, etc.

Por tanto, la empresa deberá tener en cuenta todos estos factores y la viabilidad de poder adoptar las decisiones más favorables, dentro de su capacidad de maniobra y actuación.

R3 Por parte de las Organizaciones Empresariales se valoran muy positivamente las campañas realizadas por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Estas campañas contribuyen a la necesaria sensibilización y difusión de distintos aspectos en materia preventiva, incidiendo en la actividad de las empresas y de los trabajadores.

Mediante esta campaña se han dado a conocer diferentes herramientas relacionadas con la identificación y prevención de riesgos laborales, lo que sin duda influirá en un mejor conocimiento sobre esta materia por parte de todos.

También me gustaría destacar la difusión de buenas prácticas que se ha llevado a cabo durante este período, pues, aunque las buenas prácticas no son prevención de riesgos laborales sino que van más allá de lo dispuesto en la normativa y no siempre son extrapolables a otras

empresas, sirven para poner en valor el compromiso de la empresa con la seguridad y salud en el trabajo.

En mi opinión, para que las campañas incidan en una prevención más eficaz resulta imprescindible la participación de los interlocutores sociales.

Esta participación es necesaria desde el inicio del planteamiento de la campaña, como, por ejemplo, en la elección de los temas a desarrollar por la misma. En este sentido, sólo si se dispone de un diagnóstico de la situación consensuado se podrá identificar qué aspectos preventivos necesitan ser abordados con carácter prioritario y cuáles son los principales problemas que se asocian a los mismos.

Igualmente, la participación de todos los agentes implicados, en el diseño y ejecución de las campañas, permitirá acercarnos más a la realidad y poder atender cuestiones tan imprescindibles como las especificidades de los distintos países y fundamentalmente de las empresas, atendiendo a sus posibilidades y necesidades en función de su tamaño y del sector donde realicen su actividad.

Sólo si trabajamos juntos y partimos de un diagnóstico real podremos seguir avanzando en la mejora de la prevención de riesgos laborales y en la reducción de la siniestralidad laboral, de la forma más eficaz posible.



Jose Ignacio Torres Marco

Responsable de las Áreas de Seguridad Social, Prevención de Riesgos Laborales y Asuntos Sociales. CEPYME

R1 En general, sigue habiendo mucha confusión en lo referente a los riesgos psicosociales, y muy particularmente su relación con el ámbito profesional (origen, concurrencia agravamiento, condicionantes personales, etc.). Cuestiones que en muchos casos complican su iden-

tificación y por tanto su prevención, su eliminación o su control eficaz. Es por ello que este tipo de riesgos es el que más dificultades presenta en este sentido, con mucha diferencia en comparación con otros riesgos, como, por ejemplo, en el ámbito de la seguridad, la higiene o la ergonomía.

No obstante, gracias a, por un lado, los profesionales de la prevención de riesgos laborales de las empresas y los que asisten a estas a través de los Ser-

vicios de Prevención Ajenos; y, por otro, a las campañas de difusión y sensibilización por parte de las administraciones públicas, las organizaciones empresariales y sindicales, el interés y el conocimiento de las empresas por esta materia crece paulatinamente. Máxime cuando son conscientes de los beneficios para la salud y la mejora del rendimiento gracias de unas actividades preventivas adecuadas.

R2 Hay aspectos de esta clase de riesgos que guardan una estrecha relación con la forma de organizar un trabajo, y por tanto puede tanto generar como prevenir algún tipo de trastorno en lo que respecta a lo psicosocial. Por ejemplo: un horario laboral que permita o no disponer del margen de tiempo preciso a un operario para conciliar la vida familiar y profesional.

No existen fórmulas generales para todas las realidades empresariales, pero sí, de forma general, un interés o compromiso de los que forman parte de una organización para que la empresa marche bien o mejor. De ahí la importancia de entender las necesidades y priorida-

des de las partes, más allá de la esfera jurídica.

Es importante que se divulguen buenas prácticas y avances en la organización del trabajo de las empresas, pues a través de estos ejemplos reales y sus resultados es como mejor se aprecian por otras empresas los beneficios de incorporar tales novedades, y que, sin embargo, de exponerse de forma abstracta o teórica, generaría más inconvenientes, temores y recelos, que finalmente pudieran derivar en un rechazo a su aplicación.

R3 Es fundamental que se sigan desarrollando campañas sobre este o cualquier otra materia relacionada con la prevención de riesgos, que contribuyan a mejorar el actual panorama de la prevención de riesgos laborales. Es la vía para consolidar una cultura preventiva eficaz, inculcando actitudes prudentes para que se conviertan en hábitos inconscientes al mismo nivel que la educación más elemental.

Estas campañas deben pretender concienciar cambios en los adultos y formar a los jóvenes, para que la próxima

generación encuentre más normalizadas, cotidianas o comunes actitudes de rechazo frente a los riesgos y que, en consecuencia, se genere una predisposición casi automática a adquirir aptitudes y conocimientos que la lleven a actuar de forma cauta y segura en su vida personal y profesional.

Toda campaña que pretenda difundir y concienciar algún aspecto de importancia, como es la protección de la salud, ha de ser diseñada, preparada y evaluada en cada fase, por personal competente y con experiencia. Y extraer las conclusiones de valor e interés para poder mejorar la eficacia de las sucesivas. Por esta razón, las organizaciones empresariales desempeñamos un papel fundamental, porque gracias a nuestra experiencia y a diversas actividades con nuestras organizaciones y empresas miembros, generamos más valor y sinergias en estas actuaciones. La actual "Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: 2015-2020" es un ejemplo de ello a la vez que una oportunidad para seguir mejorando el actual panorama de la prevención de riesgos laborales en las empresas de nuestro país.



Amilio Sánchez Grande
Director del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo

R1 Con carácter general, las pequeñas y medianas empresas, que teniendo en cuenta las características de nuestro sistema productivo son la mayoría, todavía no tienen hoy día asumido que los riesgos psicosociales son importantes en su organización. La mayoría siguen abordando como prioritarios los riesgos derivados de la seguridad porque los perciben más cercanos e íntimamente relacionados con posibles accidentes de trabajo. Los riesgos higiénicos incluso los riesgos ergonómicos están en un segundo nivel y finalmente quedarían para el último lugar los riesgos psicosociales.

Entienden que son difíciles de identificar, evaluar y gestionar.

Este planteamiento no es aplicable para otras compañías, unas de mayor tamaño y otras más concienciosas, que abordan la protección de la salud en su conjunto e incluyen en sus políticas preventivas la gestión de los riesgos psicosociales al mismo nivel que los demás riesgos, incluso se están dando más cuenta de su relevancia y trascendencia por cuanto son conocedoras de la repercusión que tienen en su organización. Conocemos experiencias de empresas que, tras realizar la evaluación de riesgos psicosociales y aplicar las medidas preventivas derivadas de ésta, han mejorado su gestión preventiva general incluso en relación con los otros riesgos. La gestión eficaz de los riesgos psicosociales influye directamente en la mejora de la or-

ganización de la empresa, repercute en su clima laboral, en el bienestar y motivación de los trabajadores y, en consecuencia, en una mayor competitividad.

R2 Tradicionalmente se venía asociando la existencia de riesgos psicosociales a determinados sectores de actividad como sanidad, educación, seguridad, etc. pero la experiencia nos demuestra también que los factores psicosociales pueden estar presentes en cualquier ámbito y en todos los sectores. Las nuevas formas de organización del trabajo pueden influir en la existencia de los riesgos psicosociales por cuanto en muchos casos exigen respuestas más rápidas a las necesidades que se plantean, pueden incrementar situaciones que originen estrés, mayor carga mental, etc.

R3 La campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo "Gestionemos el Estrés y otros riesgos psicosociales" ayuda mucho en la mejora de las condiciones de trabajo. El hecho de que la campaña sea para todo el ámbito de la Unión Europea supone un reconocimiento de que los riesgos psicosociales son un problema general en toda la Unión y que debe ser abordado en todos los países.

La labor de sensibilización sobre estos riesgos realizada desde la Agencia tiene mayor relevancia e influencia que si se organizara desde otro ámbito. La divulgación de los factores y riesgos psicosociales que se realiza a través de esta campaña facilita su conocimiento y el de las herramientas para abordarlos y gestionarlos.

Con respecto a los aspectos en los que se debe profundizar para llegar a una prevención más eficaz de estos riesgos, entiendo que hay que salvar una primera dificultad que es el poder acercarnos a las medianas y pequeñas empresas, para que, superando los miedos y reticencias existentes, podamos convencerlas de que estos riesgos pueden evaluarse y gestionarse de un modo análogo a como gestionan otros riesgos, y para ello habrá que crear y facilitar herramientas prácticas de fácil aplicación que permitan abordar los riesgos psicosociales con garantías. Finalmente me parece muy relevante que se divulguen y se reconozcan las buenas prácticas realizadas por otras empresas, pues es la mejor manera de convencer: otros lo han hecho y se puede lograr.



María Dolores Limón Tamés
Directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

R1 Aunque tradicionalmente han tenido mayor visibilidad los riesgos de accidentes y los riesgos por exposición a sustancias tóxicas, no cabe duda de que crece el nivel de cultura preventiva y cada vez es mayor la consideración de la importancia para todos de unas mejores condiciones de trabajo. En consecuencia, el conocimiento de los riesgos psicosociales crece en las empresas, particularmente en los responsables de la gestión.

Pese a la diversidad y complejidad de los diferentes tipos de riesgos psicosociales, se aminora la banalización de la importancia de estos riesgos y crece la preocupación, por ejemplo, por la presión de los tiempos, los niveles de exigencia de los clientes, el clima social en la empresa y su entorno, el estrés, el acoso, las diversas formas de violencia, etc.

Sin embargo, a la hora de establecer medidas preventivas para estos riesgos, a pesar de la información que se ofrece desde diversos ámbitos, entre los que se encuentra el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo con sus métodos de evaluación y prevención, a pesar de la preocupación manifestada, no se adoptan medidas adecuadas por la mayoría de las empresas, en comparación con las que se adoptan frente a los riesgos que he calificado al principio como "más visibles".

R2 No cabe duda de que la inseguridad laboral, la temporalidad, el cambio más o menos continuado de horario o su irregularidad, los posibles cambios del lugar de trabajo, entre otros factores, contribuyen a un estado de ansiedad y, en consecuencia, a altos niveles de exposición a los riesgos psicosociales, que se traducen en diversos trastornos tanto en lo que respecta a la propia salud como en las relaciones sociales, lo que, a su vez, produce un círculo vicioso que complica todavía más la adopción de soluciones, sobre todo preventivas.

R3 Con la ya larga experiencia acumulada con ocasión de las anteriores campañas, se constata la opinión general de su especial relevancia y repercusión. Estas campañas resultan ser de máxima utilidad por su indudable carácter de referencia social, además de suponer un innegable refuerzo de las políticas en pro de una mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Así se enmarca en el ámbito de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 que, en su diagnóstico, señala que la situación de cambio continuado, sobre todo en lo que respecta a la organización del trabajo y a las relaciones socio-laborales, determina la aparición de nuevos riesgos de este orden, por lo que en su Objetivo 3 fija entre sus líneas de actuación la de desarrollo y difusión de metodologías de evaluación de estos riesgos para su mejor conocimiento y prevención.

En concreto, en el primer Plan de acción 2015-2016, dentro de la citada línea de acción, se establece la elaboración de directrices básicas para la gestión de tales riesgos, con especial atención a las PYME, de acuerdo con las orientaciones aprobadas por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las directrices fijadas en la Unión Europea.

No obstante, es necesario persistir en las medidas de apoyo, orientación y ayuda, especialmente a las pequeñas y medianas empresas, con la inestimable aportación de diversos grupos tripartitos de trabajo en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo además de los planes y las diversas campañas que realizan las propias Comunidades Autónomas, sin olvidar la ingente labor que desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se realiza con los servicios de carácter público y gratuito PREVENCIÓN.10 y STOP, la resolución de consultas, las diversas guías de actuación, el

más de un millar de notas técnicas de prevención, seminarios, formación especializada y un largo etcétera, enmarcado en su Plan Estratégico 2013-2017, en el que se puede profundizar por medio del portal de internet, www.insht.es.

Finalmente, además de las actuaciones de sensibilización y el aporte de información sobre la prevención de los riesgos psicosociales y la gestión del estrés para todos los implicados con inclusión de los técnicos de prevención y otros profesionales que intervienen en la gestión empresarial, hay que insistir en la necesidad de detectar y conocer las causas del estrés lo más precozmente posible con una vigilancia específica de la salud, para controlarlo eficazmente con políticas adecuadas de recursos humanos y de diseño de puestos de trabajo, con el fin de alcanzar mayor autonomía y participación en la toma de decisiones, sin olvidar la formación especializada y las medidas de intervención social. ●

El estrés policial

Tomás García Castro

Teniente Jefe de la Oficina de Prevención de Riesgos Laborales de la 5^a Zona de la Guardia Civil (Murcia)

Se presenta con claridad la principal problemática psicosocial de uno de los colectivos con más riesgo de sufrir estrés en el trabajo: el policial. Se abordan sus fuentes, sus demoledoras consecuencias y las líneas maestras de un plan integral que tiene como pilar fundamental la prevención primaria.

INTRODUCCIÓN

"La Central nos pasó el aviso de la incidencia y volamos con el coche-patrulla hasta el lugar del suceso. Cuando mi compañero y yo llegamos a la playa, los servicios médicos de emergencia ya trataban de reanimarlos rodeados de varias personas que contemplaban, con horror e impotencia, cómo la vida de aquella pareja de infantes pendía de un hilo; cómo aquellos dos pequeños cuerpos inmóviles estaban a punto de abandonar, para siempre, la etapa más fantástica del ser humano, esa época vital en la que la persona apenas es consciente de los problemas del mundo adulto. Supongo que fue eso, precisamente, lo que empujó a aquellos dos pequeños a meterse en el agua cuando no debían.

El niño, de ocho años, se salvó. Su hermana, de siete, no lo consiguió, a pesar de la hora y media larga durante la cual aquel médico, en un alarde de profesionalidad casi sobrehumano, intentó e intentó salvar su vida, sin conseguirlo. Cada soplo que el doctor exhalaba en su boca, cada golpe que imprimía a su pequeño corazón, era mi-

aliento y eran mis fuerzas. ¡Aquella maldita sensación de no poder ayudar a la pequeña! ¡Aquel maldito día...! ". (Fragmento de "Más allá del estrés". T. García Castro. Bubok Publishing, S.L.).

No muchas ocupaciones pueden llevar a sus trabajadores a unos niveles de activación fisiológica y emocional tan intensos como los que puede llegar a originar la actividad policial: una amenaza terrorista, un episodio de violencia de género, una alteración grave del orden público, un atraco con armas de fuego, un incendio, un intento de suicidio, un auxilio a las víctimas de una catástrofe, a los heridos de un accidente de tráfico o, como narra el relato anterior, a los golpeados por cualquier desgracia.

El catedrático de Psicología Cognitiva y del Trabajo de la Universidad de Maastricht, Fred Zijlstra, dirigió un estudio de investigación de ámbito europeo en el que, durante más de tres años (diciembre de 2002 a febrero de 2006), se analizó el impacto del estrés en el absentismo laboral en varios países europeos. Los resultados de dicho proyecto, denominado "Stress Impact", señalan como profesiones de "alto

riesgo" en el padecimiento del estrés las de maestro, enfermero, médico, trabajador social y policía.

Las conclusiones de dicho estudio no son sino la confirmación de otros anteriores desarrollados por los profesionales de la psicología que señalan a los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad entre los trabajadores con más riesgo de estrés laboral. Así, por ejemplo, en el año 1994, Casanueva y Di Martino situaban a los agentes de policía en segundo lugar en la incidencia de estrés laboral, sólo superados por los trabajadores de la minería. En 1999, Sánchez Milla señalaba que la profesión policial constituye uno de los grupos ocupacionales donde los factores estresantes adquieren un importante relieve, tratándose de una profesión estresante "per se". En el mismo sentido, Ruiz Ramírez afirmaba, en el año 2002, que los miembros de la policía constituyen una población especialmente sensible a los factores de estrés y sus consecuencias, debido a que muchas de las demandas laborales a las que deben enfrentarse son impredecibles, poco estructuradas y cualitativamente significativas.



UN POCO DE HISTORIA

La Santa Hermandad de España, la primera fuerza policial de Europa, ya fue creada en el año 1476 por los Reyes Católicos con la "estresante" misión de salvaguardar la seguridad en los caminos de Castilla, una función que hoy, más de quinientos años después, aún conserva, y a la que con el paso de los siglos ha unido otras muchas, tanto o más "estresantes", como, por ejemplo, la prestación de auxilio a los ciudadanos en cualquier situación de peligro.

De este modo, en la actualidad, la policía es un pilar fundamental en todo estado moderno, un servicio público in-

dispensable para el buen funcionamiento de la sociedad. Para el ciudadano encarna la esperanza de resolución de todo tipo de dificultades, son un pronóstico feliz frente a la adversidad, cualquiera que sea su naturaleza.

Sin embargo, y tal y como sucede con otros servicios de emergencia, todo ello no es, desde el punto de vista de la seguridad y la salud laboral, gratuito para los agentes. Y es que muchas de las actividades a las que deben enfrentarse en su quehacer diario, como los comportamientos agresivos o violentos propios de los sectores delincuenciales en los que el agente de policía debe moverse con asiduidad, guardan una importante

similitud con otros escenarios que están íntimamente ligados a los mismísimos orígenes de la investigación científica sobre el estrés.

Así, Richard S. Lazarus, doctor en psicología por la Universidad de Pittsburgh y gran estudioso del tema, explicaba en su libro "Estrés y emoción: manejo e implicaciones en nuestra salud", cómo en el año 1940, cuando se graduó y accedió a su primer trabajo académico, el estrés no despertaba interés público ni científico alguno, y señala que la guerra es, con total legitimidad, un motivo fundamental para su aparición. Durante la Primera Guerra Mundial, la crisis emocional inducida por el combate era atribuida, erróneamente, a los efectos cerebrales de los enormes ruidos de las explosiones. Con posterioridad, durante la Segunda Guerra Mundial, se reconoció una causa psicológica, y los trastornos derivados del combate pasaron a denominarse neurosis de guerra o fatiga de batalla –términos que, tras la Guerra de Vietnam, fueron permutados por los de "trastorno por estrés postraumático"–. En los años posteriores a la Segunda Guerra Mundial, la cúpula militar continuó poniendo de manifiesto su preocupación por el problema, a la espera de que las investigaciones esclarecieran, por un lado, cómo seleccionar a los hombres de combate más resistentes al estrés y, por otro, cómo entrenar a las personas para el manejo efectivo del estrés de combate y sus efectos negativos. Pero, tras la citada guerra, se hizo patente algo más: el estrés no afectaba sólo a los soldados, sino a todos, y todos debíamos aprender a manejarlo.

LAS FUENTES DEL ESTRÉS POLICIAL

Aunque posiblemente los riesgos y peligros inherentes a la tarea policial sean los estresores de mayor potencial en cuanto a su intensidad, no son



**Cuadro 1 ■ Aspectos estresantes y gratificantes en policía de países bajos
(% De veces que se mencionaron)**

CAUSANTES DE DISTRÉS (878 aspectos mencionados)		GRATIFICANTES (963 aspectos mencionados)	
AGENTE	%	AGENTE	%
Gestión deficiente/mala	26	Contacto con civiles	61
Situaciones emocionalmente difíciles	25	Trabajo variado	41
Reorganización	21	Asistencia y valor para la sociedad	35
Trabajo de oficina/interno	19	Aspectos especiales del trabajo	30
Poca eficiencia de las acciones policiales	17	Cooperación con los colegas	28
Trato con personas difíciles/no deseadas	16	Libertad/responsabilidad	21
Administración	12	Trabajo a turnos	14
Trabajo a turnos	11	Captura de un ladrón	11
Organización burocrática/ineficiencia	11	Tensión/acción	9
Parte específica del trabajo	11	Trabajo en el exterior	6
Actitud negativa ante civiles	11	Sueldo	3
Uso de la violencia por policías	11	Papel de la policía	3
Peligros del trabajo	9	Agradecimiento de los civiles	2
Circunstancias del trabajo	9	Otros	6
Colegas machistas, no motivados	8		
Carga de trabajo	7		
Mediación en conflictos de larga duración	6		
Informe accidentes de menor importancia	4		
Sanciones inadecuadas	3		
Papel limitado de la policía	3		
Otros	5		

Fuente: N. Kop; M. Euwema; W. Schaufeli: «Burnout, job stress and violent behavior among Dutch police officers», en Work and Stress, 1999, vol. 13, núm. 4, págs. 326-340; citado por la Oficina Internacional del Trabajo (2003).

ni mucho menos los únicos, ni tan siquiera los más habituales. Las fuentes de estrés del mundo policial pueden ser múltiples, dependiendo de la zona en la que nos encontremos, del puesto de trabajo que cada agente ocupe o, incluso, de la época del año a la que nos refiramos, dado que el trabajo policial suele estar marcado por un importante factor de estacionalidad, con unos períodos de mucho trabajo y otros de relativa calma.

Podrían ser divididos en dos grandes grupos: los estresores inherentes a la tarea y los estresores relacionados con la organización en la que la misma se desarrolla. En el primer grupo se encontrarían los peligros propios de su complicada labor y los impactos emocionales derivados del continuo trato con los problemas de otras personas, mientras que en el segundo, que según algunos estudios estresan a estos profesionales tanto o más que los aspectos relacionados con el contenido de su trabajo, se hallarían, entre otros, la escasez de personal y su consecuente sobrecarga de trabajo, la insuficiencia o precariedad de recursos, el trabajo a turnos, la falta de comunicación y consulta, el escaso apoyo de los superiores...

La Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo, editada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que *“resulta evidente que el trabajo de los policías es estresante. Muchos agentes perciben el exceso de trabajo administrativo, que los distrae de la actividad de vigilancia directa, como un factor de estrés importante. El sistema de trabajo por turnos, unido a la incertidumbre sobre lo que puede acaecer durante el turno, contribuye a intensificar el estrés. En los períodos de restricciones presupuestarias, estos factores de estrés se exacerbaban por la escasez de personal y la insuficiencia del equipo. Las situaciones susceptibles de degenerar en violen-*

cia son intrínsecamente estresantes, y el estrés se agudiza significativamente si la escasa dotación de personal complica la prestación de apoyo o si el policía afronta una sobrecarga de trabajo notable".

En el cuadro 1 se enumeran los aspectos relativos al estrés y a la gratificación en la labor de los funcionarios de policía frecuentemente reiterados por 358 agentes de los Países Bajos, expresados como porcentaje de menciones para cada uno de los aspectos.

CONSECUENCIAS DEMOLEDORAS

La Comisión Europea afirma que el estrés no es sino un conjunto de mecanismos potencialmente patógenos (causantes de enfermedades) entre cuyos resultados figura incluso la muerte.

Y es que la repetición continuada de episodios estresantes a menudo desemboca en un estado de fatiga que puede hacer que disminuya el rendimiento, predisponiendo a la derrota y provocando errores y accidentes que, en el peor de los casos, pueden llegar a tener trágicas consecuencias. Si, además, el afectado no llega a recuperarse de los efectos del estrés y su estado de agotamiento se prolonga en el tiempo, acabarán apareciendo determinadas patologías o enfermedades como consecuencia del estrés crónico.

En el ámbito policial, el tratamiento diario de ciudadanos con problemas, que demandan del agente una actuación eficaz no siempre posible de alcanzar, puede convertirse en una importante fuente de estrés negativo, y conducir al agente a sentimientos de "no poder ayudar", una consecuencia que, a su vez, se ha relacionado con el "burnout" o síndrome de estar quemado en el trabajo.



Un estudio realizado por Price y Spence en el año 1994 estimaba que al menos un 20% de los policías podrían ser víctimas de este síndrome, una de las posibles consecuencias del estrés que, a su vez, puede llevar a los agentes a un importante nivel de agotamiento físico, insomnio, ansiedad, desánimo, abuso de alcohol, actitudes negativas, sarcásticas, cínicas y poco colaboradoras, conflictos interpersonales en el ámbito laboral y familiar...

La Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) afirma, en tal sentido, que el estrés derivado del trabajo de la policía puede provocar problemas tan graves como las desavenencias conyugales, el alcoholismo y hasta el suicidio.

En España, un estudio elaborado en el año 2008 a instancias de la Confedera-

ración de Seguridad Local, organización que agrupa a las asociaciones sindicales de los funcionarios de la policía local en nuestro país, señala que el 65% de los agentes padece estrés y un 50% presenta alteraciones del sueño, uno de sus posibles efectos.

A nivel internacional, las investigaciones desarrolladas por diferentes autores desde la década de los años 60 demuestran cómo, dentro del ranking de indicadores sanitarios del estrés, la profesión policial presenta cotas elevadas en parámetros como el consumo de alcohol, los suicidios, los trastornos digestivos y cardíacos, los estados psicológicos negativos (desgaste emocional, frustración, depresión, ansiedad, ira...) y los trastornos del sueño.

En España, resulta ciertamente difícil encontrar estudios relacionados con los factores del estrés en el ámbito policial

■ Cuadro 2 ■ Algunas consecuencias del estrés en una organización

- Aumento de incidentes y accidentes.
- Incremento del absentismo.
- Disminución de la productividad (en cantidad, calidad o en ambas).
- Incremento de peticiones de cambio de puesto de trabajo.
- Necesidad de mayor supervisión del personal.
- Aumento de quejas de los ciudadanos.
- Empeoramiento de relaciones interpersonales y del clima laboral.

y sus posibles consecuencias. En relación a uno de dichos factores –el trabajo a turnos y el trabajo nocturno–, la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, elaborada en el año 2007 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, señalaba que el personal del colectivo "Defensa y Seguridad" (compuesto por miembros de las Fuerzas Armadas, los distintos cuerpos policiales, los funcionarios de prisiones y el personal de seguridad privada) era el grupo profesional que percibía en mayor medida el síntoma psicosomático "Le cuesta dormir", con un 29,1%, muy por encima de los siguientes. En consonancia con dichos datos, la encuesta constataba cómo la ocupación con una mayor tasa de trabajo nocturno resultaba ser, justamente, la del colectivo "Defensa y Seguridad" (49,55%).

Por su parte, la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, realizada en el año 2011, revelaba, en relación a otra de las posibles fuentes del estrés policial según la Encyclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT –las situaciones susceptibles de degenerar en violencia–, que el personal de Defensa y Seguridad, junto con el Personal Sanitario (aunque con una gran diferencia sobre este segundo), era el más expuesto a agresiones verbales, rumores

o aislamiento social (27,4% y 17%, respectivamente), además de a amenazas de violencia física (27% y 9,5%) y a violencia física cometida por personas no pertenecientes al lugar de trabajo (21,4% y 6,2%).

En cualquier caso, y como en cualquier otra organización, no puede dejar de mencionarse que los efectos del estrés no se limitan al agente de policía. Antes o después, trascienden al trabajo que desempeña en la organización (ver cuadro 2).

A MENUDO OLVIDADOS

Ruiz Ramírez afirmaba, en el año 2002, que a menudo el personal perteneciente a los cuerpos de emergencias, entre ellos los de policía, es olvidado como posible afectado por el estrés laboral debido, entre otras, a las siguientes razones:

- Los estereotipos populares de que son fuertes y están preparados para afrontar cualquier situación de elevado estrés.
- El temor de las propias instituciones a reconocer que estas profesiones pueden generar consecuencias perjudiciales para los trabajadores, funda-

mentalmente por dos razones: el alto coste que para dichas organizaciones podría suponer tal reconocimiento, y la repercusión negativa que provocaría en la sociedad, al estar referido a personal que se dedica a la seguridad y al auxilio de los demás.

- Los propios integrantes de estos cuerpos de intervención, muchos de los cuales ponen de manifiesto cómo se sienten protegidos por sus uniformes ante el impacto emocional de una situación crítica. Otros afirman, sin más, que no sienten riesgo, considerando que las necesidades de las víctimas directamente implicadas son mucho más obvias e importantes que las suyas propias.

W. Miravalles, en la misma línea, se formulaba en el año 1990 la siguiente pregunta: "¿Quién auxilia al auxiliador?" En tal sentido, señalaba que a los miembros de las fuerzas de seguridad no se les da la capacidad explícita de vencer los problemas subjetivos despertados por y en el desempeño laboral o que, originados fuera del ejercicio profesional, pudiesen afectarles. Opina además que, siendo imprescindible su consecución, no se reconoce institucionalmente su importancia, concluyendo la necesidad de prestar asistencia y apoyo a los miembros de las fuerzas de seguridad, a los "auxiliadores", por ser también ellos víctimas, aunque irreconocidas.

España, 07:36 horas del día 11 de marzo de 2004: tiene lugar la primera explosión del mayor atentado terrorista de Europa hasta la fecha. Nueve explosiones más tendrían lugar en apenas cinco minutos en cuatro trenes de la red de cercanías de Madrid, un acontecimiento que ha pasado a la Historia como los atentados del 11-M. Fallecieron 192 personas y 1.857 resultaron heridas. Centenares de componentes de los distintos



servicios de emergencia, entre ellos de la Policía, se volcaron durante días en prestar ayuda a los afectados por el drástico suceso.

En el año 2010, algunos de los psicólogos que trataron a las víctimas del 11-M destacaban cómo ciertos integrantes de los servicios de emergencias que tomaron parte en las tareas de auxilio por los atentados tenían, varios años después, síntomas de estrés postraumático exactamente iguales a los de las personas que estuvieron en los trenes

objeto de las explosiones: recuerdos, imágenes, sueños, la sensación de que todo volvería a suceder, el miedo, la evitación... Y es que las consecuencias de trabajar en ambientes de trabajo tan complejos como el descrito pueden llegar a ser demoledoras.

Muchos de los profesionales que han participado en tareas de ayuda a las víctimas de grandes catástrofes, desastres o calamidades públicas (terremotos, inundaciones, grandes atentados terroristas, accidentes aéreos o ferrovia-

rios...) mencionan la huella emocional que llegó a ocasionarles cuanto vivieron en aquel entorno. Citan como especialmente traumática la visión de los cuerpos sin vida de bebés y de niños, el olor a cuerpos quemados, el sonido de los teléfonos móviles de las víctimas, la muerte de un damnificado tras un rescate prolongado, el fallecimiento de un compañero en las labores de salvamento...

La intervención en este tipo de eventos es, en cualquier caso, una de las actividades que mayor impacto emocional puede producir en cualquier trabajador, y que está relacionada de forma directa con la comunidad y con el padecimiento de unos intensos niveles de estrés y ansiedad.

Ya en la década de los años 70, algunos autores hablaban de "las víctimas ocultas de los desastres" al referirse a los miembros de los cuerpos de respuesta que intervenían en este tipo de sucesos (fuerzas de seguridad, bomberos, personal médico...). Hoy no existen dudas sobre su condición de víctima, siendo tan sólo superados en tal consideración por las personas que han sufrido el impacto directo del evento catastrófico y por sus familiares y amigos.

Centrándonos en el caso particular de los agentes de policía, podemos decir que es uno de los colectivos con más probabilidades de sufrir, en algún momento de su carrera profesional, el conocido como estrés postraumático. Se trata de aquel derivado de ciertas situaciones o acontecimientos críticos que se encuentran fuera del ámbito habitual de la experiencia del sujeto que los sufre, y que resultan especialmente angustiosos por su elevada intensidad.

No sólo la prestación de ayuda en grandes catástrofes, sino también otro



tipo de acontecimientos, como la puesta en peligro de su propia vida, la pérdida de un compañero en acto de servicio o la vivencia de atentados terroristas, entre otras muchas, pueden ser situaciones traumáticas que, por su potencia estresora, originen en el funcionario de policía las consecuencias del estrés pos-traumático.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN LOS CUERPOS POLICIALES

Aunque, como veíamos en el apartado anterior, los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad pueden considerarse, en cierta medida, olvidados como posibles víctimas del estrés, lo cierto es que por lo que respecta a la prevención de riesgos laborales, durante los últimos años, algunos cuerpos policiales han dado pasos significativos en la

materia, todo ello a pesar de reconocer que se trata de un ámbito nada sencillo para este colectivo, como la propia legislación sectorial deja patente.

La Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, incluye en su ámbito de aplicación –artículo 2– a todos los sectores de actividades, públicas o privadas, excepto, cuando se opongan a ello de manera concluyente, las particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública, por ejemplo, en las fuerzas armadas o la policía, o determinadas actividades operativas en los servicios de protección civil. No obstante, también señala que, en estos casos, será preciso velar para que la seguridad y la salud de los trabajadores queden aseguradas en la medida de lo posible,

habiéndose tenido en cuenta los objetivos que esta norma comunitaria persigue.

En España, esta directiva es incorporada al ordenamiento jurídico mediante la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que en su ámbito de aplicación incluye, además de las relaciones laborales, aquellas otras de carácter administrativo o estatutario del personal civil al servicio de las Administraciones públicas, con las particularidades previstas en el propio texto legal o en las normas de desarrollo.

Al igual que la directiva, la ley excluye de las medidas que regula todas aquellas actividades cuyas particularidades lo impidan en el ámbito de las funciones públicas. Entre otras, cita las de policía, seguridad, resguardo aduanero y los servicios operativos de protección civil y peritaje forense en los casos de grave riesgo, catástrofe y calamidad pública,

todas ellas incluidas entre las funciones asignadas a los cuerpos policiales por la Ley Orgánica 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad. Sin embargo, a continuación dispone que la normativa específica que se dicte para la protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores que prestan servicio en las indicadas actividades habrá de inspirarse en la propia ley.

Por ello, conforme a la Directiva 89/391/CEE y a la Ley 31/1995, las actividades de los cuerpos policiales relacionadas con el cumplimiento de su misión de proteger el libre ejercicio de los derechos y libertades y garantizar la seguridad ciudadana pueden considerarse, en determinados aspectos y circunstancias, excluidas de su ámbito de aplicación, aun reconociendo la posibilidad de que en tales actuaciones pueden existir graves riesgos para su salud, para su integridad física e incluso para su vida. Dicha cuestión ha sido, no obstante, objeto de pronunciamiento por parte del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, que ha establecido una línea jurisprudencial en relación con los servicios y funciones públicas excluidos de este ámbito de aplicación que afirma que la Directiva ha de aplicarse de manera amplia, y que tales excepciones (Fuerzas Armadas, Policía o Protección Civil) deben interpretarse restrictivamente, aclarando que su exclusión se adoptó a los efectos de asegurar el buen funcionamiento de los servicios indispensables para la seguridad, la salud y el orden públicos en aquellas circunstancias excepcionales que, por su gravedad o por su magnitud, se caracterizan por no prestarse, por naturaleza, a una planificación del tiempo de trabajo de los equipos de intervención y de socorro.

Los dos cuerpos policiales de ámbito nacional existentes en España, la Guardia Civil y el Cuerpo Nacional de Poli-

cía, aprobaron hace años su normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales. La Benemérita lo hizo mediante el Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil, mientras que el Cuerpo Nacional de Policía lo hizo a través del Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.

En dichas disposiciones normativas se regulan, entre otros, aspectos como la implantación de la prevención de riesgos en dichos cuerpos policiales, la aplicación de los principios de información y participación, la formación de su personal en materia de prevención de riesgos laborales o la constitución de órganos de prevención propios. Por lo que respecta a las policías autonómicas y locales, la normativa específica en materia de prevención de riesgos laborales está aún por desarrollar y, en general, la prevención de riesgos parece ser una asignatura pendiente. Así, por ejemplo, en el año 2010, un expediente de queja (10/1398) incoado por el Defensor del Pueblo Andaluz a instancias del Sindicato Profesional de Policias Municipales de España-Andalucía (SPME-A), sobre la elaboración y aprobación de una normativa autonómica en materia de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el ámbito de los cuerpos de policías locales de Andalucía, concluyó que "como regla general la normativa sobre prevención de riesgos laborales resulta de aplicación a los Cuerpos de Policía Local –excepción hecha de los casos o supuestos tan particulares que se opongan a la aplicación de normas generales, en cuyo caso se debería aplicar una regulación específica inspirada en la regulación o normativa general–, y existe habilitación suficiente para que se promueva su regulación por la Admi-

nistración Autonómica en el ejercicio de competencias ejecutivas y de coordinación".

UN PLAN DE ACTUACIÓN FRENTES AL ESTRÉS POLICIAL

Ante el cada vez más reconocido perjuicio del estrés laboral, todas las organizaciones deben diseñar un plan dirigido a mejorar los niveles de estrés negativo en sus profesionales, comenzando, como no puede ser de otro modo, por la prevención. Sin embargo, a este respecto, la Comisión Europea, en su "Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo", editada en el año 2000, señala cómo en la Unión Europea y en otros lugares del mundo la mayoría de los enfoques de prevención del estrés se orientan únicamente hacia la prevención secundaria o terciaria, es decir, a intentar modificar las respuestas individuales a los estresores o a minimizar las tensiones que estos causan en los individuos y en las organizaciones: gimnasios en el lugar de trabajo, programas para abandonar el tabaquismo, control de la alimentación, clases de relajación y ejercicios, chequeos médicos, consultas psicológicas, o alguna combinación de todos ellos, presentados como un programa de diversos módulos del que puede beneficiarse el trabajador. Sobre tal enfoque, la propia Comisión Europea opina que se trata de un planteamiento "de tira", aclarando que no pretende criticar la prevención secundaria y terciaria, pero siempre que se inscriban en el marco de un paquete más amplio del que también forme parte la prevención primaria, la cual consiste en modificar determinados estresores de la organización y del entorno laboral.

Siguiendo el enfoque integral defendido por la Comisión Europea, la prevención del estrés policial debe llevarse

■ Cuadro 3 ■ 10 Medidas organizativas para la prevención primaria del estrés policial

- Creación de órganos de prevención de riesgos laborales y de asistencia psicológica propios especializados en el ámbito policial.
- Elaboración de manuales, protocolos y procedimientos de actuación claros y adecuados.
- Dotación de recursos humanos acordes a la carga de trabajo.
- Implantación de sistemas de comunicación que favorezcan la participación y la consulta.
- Fomento de estilos de mando democráticos.
- Promoción del apoyo social de superiores, compañeros y colaboradores.
- Fomento del trabajo en equipo.
- Asignación de equipamiento policial suficiente y de calidad, incluyendo EPI específicos.
- Definición clara y justa de la carrera profesional.
- Puesta en marcha de planes globales de conciliación de la vida profesional y personal.

a cabo mediante actuaciones en dos ámbitos diferenciados:

1. Sobre la ORGANIZACIÓN, como intervención principal, al tratarse de la más directa y actuar sobre las causas del estrés, es decir, sus fuentes o estresores (prevención primaria). Con tal actuación se persigue la eliminación o reducción de aquellos aspectos del trabajo que, según la evaluación previa, están generando el estrés en el funcionario de policía. En el cuadro 3 se relacionan algunas medidas de posible adopción en este sentido.

Un claro ejemplo de medidas organizativas de prevención primaria en los cuerpos policiales en España enumeradas en el cuadro 3, lo encontramos en la Guardia Civil y el Cuerpo Nacional de Policía, que hace años crearon un Servicio de Prevención Propio para la gestión de la prevención de los riesgos laborales de su personal y hoy funcionan con nor-

malidad evaluando riesgos, planificando la actividad preventiva, formando a su personal en materia preventiva...

2. Sobre el INDIVIDUO, que debe ser complementaria de la anterior y tener como objetivo mejorar, en la medida de lo posible, por un lado, ciertas características personales de los agentes de policía que inciden en su susceptibilidad individual al estrés y, por otro, determinados moduladores ambientales que pueden amortiguar sus efectos (prevención secundaria). Se desarrolla a través de tres tipos de acciones:

- La preparación psicológica que mentalice al policía de las dificultades y riesgos inherentes de su actividad, propiciando el afrontamiento adecuado de aquellos acontecimientos que pudieran generarle un importante nivel de estrés y desgaste emocional. No huelga señalar que el presente

aspecto debiera tener su inicio en la selección de personal previa a su ingreso en los centros de formación, donde se debe procurar hacer una predicción de los aspirantes que mejor se adaptarán a la organización, evaluando las características personales de cada candidato a policía, entre ellas su grado de susceptibilidad al padecimiento del estrés profesional, sus recursos de afrontamiento y sus posibilidades de manejo.

• La formación en conocimientos y el entrenamiento en habilidades, ambos de forma continua, que mejoren la inteligencia emocional del policía y su competencia técnica a nivel profesional, todo lo cual redundará en un mayor dominio de su trabajo y en una reducción de la incertidumbre durante el desarrollo de sus tareas.

• La instrucción elemental en métodos que permitan a los agentes reconocer los síntomas del estrés originado por ciertos acontecimientos y situaciones propios de su profesión –incidentes críticos, por ejemplo–, así como el adiestramiento básico en diferentes técnicas que prevengan la aparición del estrés y reduzcan sus efectos. Los programas de prevención y manejo del estrés dirigidos a los funcionarios policiales pueden ser un instrumento muy útil en tal sentido. Las técnicas a implementar serían:

- Generales: encaminadas a incrementar una serie de recursos personales de carácter genérico para hacer frente al estrés. Incluyen actividades como el desarrollo del buen estado físico, la alimentación



equilibrada, la búsqueda del apoyo social o el aprovechamiento del tiempo de ocio, acciones todas ellas con las que se conseguirá, además de facilitar el desplazamiento de la atención de los problemas y la relativización de su importancia, incrementar la resistencia psicológica del policía.

- Cognitivas: orientadas a conseguir un cambio en el modo de ver la situación (la percepción, la interpretación y la evaluación del problema y de los recursos propios), modificando las evaluaciones erróneas y negativas y fomentando el pensamiento positivo y el optimismo
- Fisiológicas: dirigidas a disminuir la activación física y el malestar emocional y físico derivado

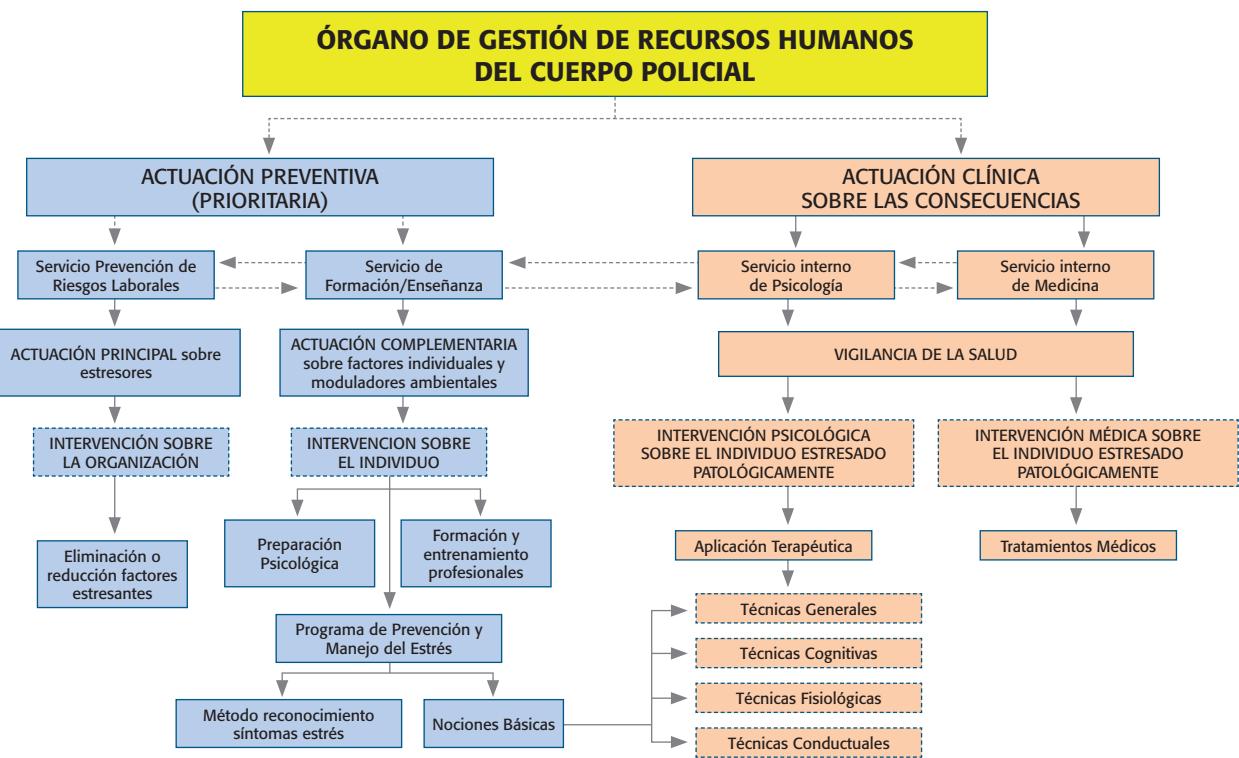
dos del estrés, y entre las que cabe destacar las técnicas de relajación física, las de control de la respiración, o las de relajación mental (meditación).

- Conductuales: con el objeto de promover conductas adaptativas en el individuo, es decir, dotarlo de una serie de estrategias o habilidades de comportamiento que le ayuden a afrontar cada situación. Entre las más habituales pueden citarse las técnicas tendentes a la mejora en la gestión del tiempo, las habilidades sociales, los métodos para la solución de problemas, o las técnicas de resolución de conflictos o de autocontrol.

Todas las medidas precedentes deben ser planificadas y desarrolladas por

el órgano que tenga asignadas las funciones de gestión de los recursos humanos en la organización policial. Para ello resulta de gran interés disponer de un servicio de prevención de riesgos laborales, que será el encargado de la puesta en marcha de la actuación principal del plan: la eliminación de las fuentes de estrés a nivel organizacional. Respecto a la actuación complementaria, dirigida a los agentes de policía, el responsable de la intervención debe ser el servicio de formación (en los cuerpos policiales se suele denominar "servicio de enseñanza"). Es muy recomendable que ambos órganos reciban el apoyo del servicio interno de psicología de la organización policial, un órgano que, de no existir, debe ser creado de forma prioritaria. Además, la comunicación y colaboración entre los tres órganos citados debe ser permanente, ya que de ello dependerá, en buena medida, el éxito de las actuaciones. El servicio interno de psicología

■ Cuadro 4 ■ Esquema del plan de acción integral frente al estrés desde la organización policial



debe colaborar estrechamente con el servicio de formación/enseñanza, por ejemplo, en la preparación psicológica de los agentes, así como en el desarrollo de los cursos que se imparten en el marco de los programas de prevención y manejo del estrés.

En ocasiones, es posible, sin embargo, que todas las medidas preventivas contra el estrés puestas en práctica desde la organización no sean suficientes para evitar, finalmente, su aparición. Tal circunstancia puede estar motivada, fundamentalmente, por:

- Determinadas exigencias del trabajo policial, que a veces harán inevitables ciertos estresores inherentes a su ac-

tividad. El estrés derivado, por ejemplo, de sufrir un atentado terrorista o de ver morir a un compañero en acto de servicio difícilmente puede evitarse.

- La especial susceptibilidad de algunos funcionarios de policía al padecimiento del estrés, un aspecto relacionado de forma directa con sus características individuales.

Cuando los agentes sean víctimas del estrés por alguna de las dos circunstancias citadas, será necesaria una intervención reactiva, es decir, dirigida a mitigar los efectos del estrés (prevención terciaria). Es lo que conocemos como actuación clínica o terapéutica sobre el

funcionario estresado patológicamente. En tales casos, la intervención correrá a cargo del servicio interno de psicología de la institución policial, que aplicará el tratamiento terapéutico oportuno mediante técnicas individuales de tipo general, cognitivo, fisiológico y conductual. Dichas técnicas intentarán dotar al policía afectado de las habilidades necesarias para mejorar su evaluación de las situaciones y para reducir la activación fisiológica derivada del agente estresor. Además, en el caso de que haya llegado a producirse la baja laboral del agente, el servicio interno de psicología será de inestimable ayuda para la adecuada reincorporación del funcionario de policía al trabajo, una experiencia ya de por sí "estresora" en muchos casos.

El cuadro 4 resume las líneas maestras de un plan de acción contra el estrés, que debe seguir dos líneas de acción claramente diferenciadas: la organización (prioritaria) y el agente de policía.

La conclusión final de lo señalado es clara: una actuación contra el estrés centrada fundamentalmente en la vía clínica,

es decir, en las consecuencias del estrés, y en menor medida en una intervención sobre sus causas, es equivocada y, de hecho, viene siendo el origen, en más ocasiones de las que podría pensarse, de numerosos problemas en materia de estrés policial en muchos países del mundo. Las medidas reactivas, las soluciones terapéuticas, siempre serán una opción

peor para aliviar las consecuencias del estrés que una actuación sobre el origen del problema. Las primeras, en el mejor de los casos, aliviarán los efectos del estrés; las segundas –y esto es lo importante– evitarán que dichos efectos lleguen a aparecer. Y es que, *la quién se le escapa que siempre será preferible prevenir que curar?*

Bibliografía

- BROWN, J. (1998). Servicios de Seguridad y Emergencia. Funcionarios de Policía. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. OIT.
 - CASANUEVA, B. y DI MARTINO, V. (1994). Por la prevención del estrés en el trabajo. Las estrategias de la OIT. Salud Trabajo, Revista del I.N.S.H.T. Vol. 102.
 - COMISIÓN EUROPEA. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte? Luxemburgo. http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/health_safety/publicat/stress_es.pdf [29 marzo 2010].
 - DURÁN, M.A. y MONTALBÁN, M. (2000). Estrés laboral en el ámbito policial. Escuela de Seguridad Pública del Ayuntamiento de Málaga. Boletín número 2. España.
 - GARCÍA CASTRO, T. (2011). Más allá del estrés. Bubok Publishing, S.L.
 - GARCÍA RENEDO, M. (2008). El 11-M. Un estudio sobre su impacto psicológico desde el entorno familiar y escolar en alumnos de infantil y primaria. Tesis doctoral Psic. Facultad de Ciencias Humanas y Sociales de la Universidad Jaime I. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología. España. http://tdr.cesca.es/ESIS_UJI/AVAILABLE/TDX-0119109-150043/grenedo.pdf [25 de marzo de 2010].
 - LAZARUS, R.S. (2000). Estrés y emoción: manejo e implicaciones en nuestra salud. Editorial Desclée de Brouwer, S.A. Bilbao.
 - MARTÍN DAZA, F. (1992). N.T.P. 349: Prevención del Estrés. Intervención sobre el Individuo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT).
 - MARTÍN DAZA, F. y NOGAREDA, C. (1995). N.T.P. 438: Prevención del estrés: intervención sobre la organización. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT).
 - MIRAVALLS, W. (1990). El fortalecimiento de los miembros de seguridad del estado. Revista de Seguridad Pública Cuadernos de la Guardia Civil, número III. España.
 - OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2003). Directrices sobre el diálogo social en los servicios públicos de urgencia en un medio en constante evolución. http://www.ila.org.pe/publicaciones/docs/oit_directrices [10 de marzo de 2008].
 - PÉREZ BILBAO, J. y MARTÍN DAZA, F. (1995). N.T.P. 439: El Apoyo social. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo de España (INSHT).
 - PRICE, L. y SPENCE, H. (1994). Burnout symptoms among drug and alcohol service employees. Gender differences in the interaction between work and home stressors. Anxiety, Stress an Coping, 7 (1) 67-84.
 - SÁNCHEZ MILLA, J.J. (1999). Valoración de los factores socioeconómicos en el estrés laboral en un colectivo de especial riesgo (CNP). <http://www.seslap.com> [28 de abril de 2010].
 - RUIZ RAMÍREZ, A. (2002). Estrés laboral y psicopatología asociada en personal de intervención en situaciones de emergencia y/o catástrofes. IV Congreso Internacional de la Sociedad Española de la Ansiedad y el Estrés (SEAS), celebrado en Benidorm (España) entre los días 19 y 21/09/2002.
 - ZIJLSTRA, F. (2010) Influencia del cambio de estructuras sociales sobre el estrés y la calidad de vida: perspectiva individual y social. Presentación de resultados en la Jornada Internacional de Absentismo Laboral: causas y soluciones. Valencia. http://www.uv.es/catsalud/zijlstra_absentismo.ppt [30/01/2010].
- NORMATIVA CONSULTADA
- Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo
 - Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
 - Real Decreto 179/2005, de 18 de febrero, sobre prevención de riesgos laborales en la Guardia Civil.
 - Real Decreto 2/2006, de 16 de enero, por el que se establecen normas sobre prevención de riesgos laborales en la actividad de los funcionarios del Cuerpo Nacional de Policía.
 - Resolución del Defensor del Pueblo Andaluz formulada en la queja 10/1398 dirigida a Consejería de Empleo, Consejería de Gobernación y Justicia, relativa a Seguridad y salud laborales en cuerpos de policía local de Andalucía. <http://www.defensordelpuebloandaluz.es/node/458>.

Galardones europeos a las Buenas Prácticas de la Campaña “Trabajos saludables 2014–2015”

Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo

Departamento de Relaciones Internacionales. INSHT

*En estas páginas se ofrece una breve información de los ejemplos galardonados, extraída del documento de la Agencia Europea **Galardones Europeos a las Buenas Prácticas de la campaña “Trabajos saludables 2014–2015”**, en <http://osha.europa.eu>. También se presentan, de forma resumida, algunos de los ejemplos de buenas prácticas de empresas españolas que han participado en esta edición de Galardones Europeos a las Buenas Prácticas.*

INTRODUCCIÓN

Los Galardones europeos a las Buenas Prácticas de la Campaña «Trabajos saludables: Gestionemos el estrés» han sido organizados por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) como parte de la Campaña 2014–2015. Los ejemplos galardonados en esta edición de 2014–2015 contribuyen a subrayar los beneficios que se obtienen de la gestión de los riesgos psicosociales en empresas y organizaciones.

Estos galardones son un reconocimiento a las medidas preventivas que se han adoptado de forma sobresaliente e innovadora, así como al fuerte compromiso de gestión participativa de la pre-

vención de los riesgos psicosociales. A través de este concurso, la Agencia pretende dar a conocer buenas prácticas aplicables en lugares de trabajo que pueden constituir soluciones para las empresas de toda Europa.

En esta edición, se recibieron 55 candidaturas de ámbito europeo de organizaciones de todos los tamaños y de diversos sectores económicos.

En cada Estado miembro se seleccionaron dos ejemplos de todas las candidaturas recibidas, correspondientes a las dos modalidades, de empresas de menos de 100 trabajadores y de más de 100. Entre los ejemplos galardonados se encuentra una empresa española de menos de 100 trabajadores: Hotel

Colón. Otra empresa española, Acciona, recibió una mención especial por sus buenas prácticas, en la modalidad de socios europeos de la campaña. El jurado de este concurso seleccionó aquellos ejemplos que reflejaran los siguientes criterios:

- una gestión genuina y eficaz de los riesgos psicosociales y del estrés relacionado con el trabajo,
- la debida consideración de la diversidad de los trabajadores,
- la participación e implicación de los trabajadores y sus representantes,
- la aplicación de intervenciones exitosas en el lugar de trabajo,



- unas mejoras demostrables de la seguridad y la salud,
- la sostenibilidad de las intervenciones a lo largo del tiempo,
- la transferibilidad a otros lugares de trabajo (incluidos otros Estados miembros y pequeñas y medianas empresas).

EJEMPLOS EUROPEOS DE BUENAS PRÁCTICAS GALARDONADAS

Siemens (Bélgica): Prevención del síndrome de desgaste profesional y del estrés para lograr “vidas equilibradas”

Siemens es una empresa tecnológica de implantación mundial que realizó una encuesta dirigida a sus trabajadores en más de 70 países. A escala local, la encuesta detectó que, en Bélgica, aproximadamente el 16 % de los empleados

padecían niveles altos de estrés. Los factores de riesgos específicos identificados correspondían a jornadas de trabajo prolongadas o irregulares, preocupaciones sobre la seguridad del trabajo, el impacto de los errores y la intensidad del trabajo. Para hacer frente a esta situación la empresa desarrolló una metodología para toda la empresa basada en cinco ámbitos identificados como fundamentales para una gestión eficaz de los recursos y de los riesgos psicosociales: sensibilización, implicación de la dirección, comunicación, formación y un programa de asistencia para los trabajadores. Los resultados obtenidos fueron muy satisfactorios.

Banco Lån & Spar (Dinamarca): La banca en movimiento: implicar a los directivos y a los trabajadores en la mejora del bienestar en el trabajo

Esta empresa del sector financiero se encontraba en una situación de gran pre-

sión, con ritmo de trabajo elevado y altas exigencias de trabajo. Se observó un incremento de las ausencias por enfermedad, lo que se podía deber al aumento del riesgo de estrés. Para hacer frente a esta situación, el banco realizó diferentes acciones con el objetivo de abordar los riesgos psicosociales y dar apoyo a los trabajadores para lograr un mejor equilibrio entre la vida personal y el trabajo. El éxito alcanzado con tales medidas se logró con la implicación de los trabajadores, dando como resultado un mejor clima laboral y un aumento de la productividad, las ganancias y la satisfacción del cliente.

Daimler AG (Alemania): Hacia la estabilidad interna: reducción del absentismo y aumento de la satisfacción laboral en la industria manufacturera

En todas las escalas de la organización, Daimler, un fabricante de vehículos

a motor, observó un aumento de los problemas relacionados con la salud mental y un aumento de los costes como resultado del absentismo. De todos los puestos de trabajo destacaba, con mayor riesgo de sufrir estrés psicosocial, el de los ingenieros de mantenimiento, debido a la dificultad de la resolución de problemas en máquinas y al elevado nivel de responsabilidad y de presión del tiempo. También se identificaron interrupciones durante las operaciones de mantenimiento como causa del aumento de los niveles de estrés. Para hacer frente a estos problemas se realizaron diferentes actuaciones basadas en los resultados obtenidos a través de un método de evaluación desarrollado específicamente para distinguir los factores externos, la presión de trabajo y la repercusión interna de dichos factores. Como resultado del proceso se mejoró la cultura de la gestión en relación con las cuestiones psicosociales, así como el clima y el ambiente de trabajo. También se redujeron, de forma significativa, el absentismo relacionado con la enfermedad así como los costes provocados por dicho absentismo.

Grupo Deutsche Post DHL (Alemania): Gestión global del estrés en puestos de trabajo de correos exigentes

El Grupo Deutsche Post DHL del sector postal y logístico tiene una rápida respuesta de servicio por lo que la demanda y las presiones en los plazos sobre sus trabajadores son elevadas. Consciente de los riesgos psicosociales, la empresa desarrolló un compromiso en la gestión de la salud mental de los trabajadores, que se tradujo en una estrategia que influye en las diversas políticas y que es aplicada en todo el mundo. Entre los aspectos destacados de la estrategia se encuentran la cultura corporativa, un código de conducta, una política de salud corporati-

va y la promoción de la salud en el lugar de trabajo. Las actuaciones que se derivan de la estrategia se llevan a cabo en colaboración con los comités de empresa y se acompañan de formación sobre liderazgo y salud mental, asesoramiento y vigilancia de la salud. Como resultado de la prevención de los riesgos psicosociales, la productividad se ha mantenido y, con frecuencia, se ha visto impulsada, siendo muy limitados los costes relacionados con las enfermedades. El Grupo Deutsche Post DHL recibió un premio de salud mental en 2010 en los galardones "Move Europe" (Moviendo a Europa) y, en el ámbito de la seguridad y la salud, el sistema de gestión recibió una calificación A+.

Schuberg Philis (Países Bajos): Una cultura de honestidad y transparencia en la externalización de la TI equivale a la obtención del 100 % del resultado

Schuberg Philis es una empresa de externalización de tecnología de la información para clientes a los que ofrece una garantía de resultado del 100 % (no se pueden cometer errores). Si los sistemas fallan, estas organizaciones no pueden funcionar, lo que hace que el trabajo sea muy exigente, con períodos de presión intensa, una gran carga de trabajo y gran responsabilidad, con riesgo de agotamiento por exceso de trabajo. Sin embargo, esta empresa ha desarrollado una cultura empresarial y una dinámica de trabajo en equipos, muy unidos e independientes, que ofrecen a los trabajadores la oportunidad de pedir ayuda y ser abiertos respecto de sus puntos fuertes y débiles. Este entorno favorable conlleva que los trabajadores se sientan cómodos para plantear los problemas y sean capaces de evolucionar en lo personal y lo

profesional. Además, se utiliza un método de trabajo en el que el equipo unido con un objetivo común evalúa y divide el trabajo en bloques gestionables, evitando que los miembros del equipo se sobrecarguen o se aíslen. La capacidad de los trabajadores para configurar su actividad laboral es la clave del éxito, que se refleja en una rotación de personal de menos del 1 %, ausencia por enfermedad muy baja y un índice de satisfacción del cliente elevado.

Inspección Regional del Servicio Penitenciario de Koszalin (Polonia): Mejora de la comunicación, resolución de conflictos y gestión del estrés entre los funcionarios de prisiones

La Inspección del Servicio Penitenciario de Koszalin supervisa, controla y coordina las tareas de las unidades penitenciarias. Una encuesta realizada en la Inspección para evaluar el riesgo psicosocial entre los trabajadores reveló un elevado riesgo de estrés y de padecer el síndrome de desgaste profesional en función del contacto que se tuviera con los prisioneros, los sistemas de turnos y el sexo. Como respuesta directa a las conclusiones de la encuesta, se establecieron medidas organizativas y se organizaron talleres y actividades para tratar los factores de estrés en las distintas situaciones. Se llevó a cabo la formación en competencias psicosociales entre directivos y responsables de las divisiones, a fin de que el cumplimiento de las exigencias que establecen sobre los funcionarios de cargos intermedios no suponga una fuente de tensiones. Como resultado de este proceso se observó una disminución en las bajas por enfermedad causadas por situaciones difíciles y una mejora en la satisfacción laboral.



Zavarovalnica Triglav, d.d. (Eslovenia): Un papel de liderazgo en materia de riesgos psicosociales en el sector de los seguros

Zavarovalnica Triglav es una aseguradora que cuenta con más de 2.000 trabajadores. En la encuesta anual sobre el clima organizativo, se identificaron riesgos psicosociales relacionados con problemas de gestión y organización del trabajo, la percepción de ser tratado injustamente, la comunicación ineficaz y los desequilibrios entre la vida profesional y la vida personal. Entre las consecuencias se incluían la existencia de estrés, el síndrome de desgaste profesional y un entorno de trabajo inadecuado. A este respecto la empresa estableció un programa integral de acción para mejorar la salud, la satisfacción y el entusiasmo de cada trabajador, así como de gestionar mejor los riesgos psicosociales. Dicho programa incluye, además de los servicios de un psicólogo al que pueden recurrir los trabajadores, una «escuela de liderazgo», tutorías para los directivos, conferencias sobre liderazgo y diversas mejoras en el flujo de comunicación e información. También se llevan a cabo conferencias,

programas educativos, formaciones y talleres sobre temas como la gestión eficaz de la carga de trabajo, la gestión del estrés y la mejora de las comunicaciones y las relaciones en el lugar de trabajo. En caso de conflictos, los trabajadores pueden acudir a un comité de intermediación y gestión de conflictos. Con este programa se ha promovido la cooperación entre los trabajadores y ha dado como resultado una disminución del absentismo, un aumento de la satisfacción de trabajadores y clientes y un mejor clima de trabajo.

U. S. Steel Košice, s.r.o. (Eslovaquia): Un lugar de trabajo sin estrés equivale a un lugar de trabajo sin lesiones en la industria de fabricación del acero

Esta empresa del sector de la fabricación de acero estableció su objetivo de reducir a cero las lesiones en una actividad no exenta de peligros. Paralelamente estableció la necesidad de eliminar el estrés y hacer posible que los trabajadores se concentren por completo en su trabajo y que controlen y respondan mejor ante los peligros que puedan encontrarse. Por

medio de un plan de acción, que incluye diversas medidas organizativas, se ofrece una formación que permite a los trabajadores sentirse seguros y confiar en sus capacidades y competencias. Además, se puso en marcha un procedimiento de respuesta ante los riesgos que les permite detener sus actividades y solicitar el asesoramiento de un supervisor o de sus compañeros de trabajo, reduciendo de este modo los niveles de estrés. Los trabajadores también participan en la propuesta de medidas preventivas a través de una aplicación informática y su actitud proactiva es recompensada. Adicionalmente existe a disposición de los trabajadores un servicio de asesoramiento, y programas que facilitan la conciliación de la vida personal y laboral. Después de la implantación de las medidas el índice de lesiones se ha reducido en un 79 % y ha mejorado la satisfacción de los trabajadores y el clima laboral.

Fastems Oy Ab (Finlandia): Cuidarse equivale a compartir: un enfoque participativo para abordar el estrés entre los ingenieros

Fastems provee sistemas automatizados personalizados, por lo que

necesita personas con conocimientos especializados en las últimas tecnologías. Las exigencias del trabajo son elevadas y los plazos ajustados, los ingenieros deben viajar frecuentemente lo que hace que el riesgo de sufrir estrés sea elevado y como consecuencia ha aumentado la solicitud de permisos por motivos familiares y el número de dimisiones, entre otras cuestiones. La empresa realizó una evaluación exhaustiva de los factores del estrés en el trabajo, contando con la participación de los trabajadores en la propuesta de medidas preventivas en reuniones en las que se abordan temas relacionados con el contenido de la actividad y el clima social en el trabajo. Para aquellos trabajadores que lo necesiten, se ofrece un examen de salud más detallado y apoyo especializado. La empresa ha realizado diversas modificaciones que han permitido disminuir significativamente la necesidad de realizar viajes. Como resultado de las medidas preventivas adoptadas se ha observado una reducción significativa de las bajas por enfermedad relacionadas con el estrés y una disminución en el número de dimisiones. Los resultados de la evaluación de riesgos de Fastems han hecho que otras empresas se muestren más interesadas en este proceso.

Nottingham City Homes (Reino Unido): Políticas y procedimientos participativos y proactivos

Una encuesta relativa al estrés realizada por los representantes sindicales en colaboración con la dirección de la empresa determinó que las tres causas principales del estrés eran el establecimiento de objetivos poco realistas, la falta de comunicación dentro de la organización y un tiempo insuficiente para llevar a cabo el trabajo. Para mejorar las

condiciones de trabajo, la empresa, en colaboración con los representantes de los trabajadores, desarrolló una política de prevención de riesgos psicosociales y un proceso de sensibilización sobre la importancia de gestionar el estrés en toda la organización. Tras la evaluación de riesgos se llevaron a cabo diferentes actuaciones entre las que se incluye un proceso de formación sobre los riesgos psicosociales y el estrés a todos los superiores inmediatos a fin de aumentar sus competencias de gestión del estrés en sus equipos. También se proporcionó a los trabajadores información y formación sobre el bienestar, que incluía debates sobre cómo lidiar con las conversaciones difíciles que puedan mantener con clientes. Se han desarrollado sesiones periódicas a fin de animar a los trabajadores a que hablen sobre los aspectos que les afectan a su salud y bienestar en el trabajo. Todos los trabajadores mantienen reuniones particulares con los superiores, en las que se debaten y se revisan las necesidades de posible apoyo y rendimiento, incluidos los plazos ajustados, los problemas de comunicación y las exigencias de trabajo. Las medidas adoptadas han permitido que exista una mayor comprensión de los factores del estrés y se establezcan soluciones que favorezcan un buen clima de trabajo y se mejore la salud de los trabajadores con respecto a los riesgos psicosociales.

Hotel Colón, S.A. (España): La dirección y el personal del hotel trabajan juntos para mejorar las condiciones de trabajo

Esta pequeña empresa, al realizar la evaluación de riesgos psicosociales, detectó que los puestos de trabajo sin mando en el hotel se encontraban en una situación desfavorable debido a su

limitada autonomía en la realización de su trabajo diario y a la falta de reconocimiento en su labor. Dichos puestos de trabajo (camareros/as de restaurante, camareras de pisos, auxiliares de cocina,...) tenían una limitada posibilidad de participar en la organización de su trabajo así como de aplicar habilidades, conocimientos y experiencia en su actividad diaria.

Como solución se formó un grupo de trabajo compuesto por la representación de los trabajadores, Delegados de prevención y miembros del Comité de empresa, y, por otra parte, por la representación de la empresa, a través del responsable de recursos humanos y apoyado por personal técnico de prevención. El grupo de trabajo, a la vista de los resultados de la evaluación, identificó la necesidad de intervenir en los métodos de trabajo del hotel, implantando como medida preventiva las "Reuniones Departamentales", definidas como espacios de información, discusión y decisión sobre el funcionamiento cotidiano e incidencias de un departamento. En dichas reuniones participan los mandos y los trabajadores de los distintos turnos y se recogen los temas, a propuesta de los trabajadores, para su discusión y clausura mediante una propuesta que es recogida en acta. Posteriormente se requiere la respuesta oral de la dirección de la empresa en reunión departamental. Asimismo, el grupo de trabajo realiza un seguimiento de la dinámica de las reuniones y de la implantación de los cambios propuestos por los trabajadores.

Como resultado, se han reducido las exposiciones nocivas a los riesgos psicosociales derivados de la organización del trabajo y se ha mejorado la influencia de los trabajadores en su actividad laboral, su reconocimiento y el apoyo de superiores y compañeros en la realización del trabajo.

EJEMPLOS DE BUENAS PRÁCTICAS EN ESPAÑA

ATENCIÓN SOCIAL EN EMERGENCIAS GRUPO 5, S.L.U.

Esta buena práctica se dirige a la prevención de los riesgos psicosociales de los trabajadores que atienden el Servicio del Samur Social del Ayuntamiento de Madrid, servicio del que Grupo 5 es adjudicataria del contrato público para su gestión. En este servicio, los trabajadores asisten tanto a personas en riesgo de exclusión social, como a usuarios que tienen necesidades puntuales de atención.

Al atender a colectivos en situaciones de vulnerabilidad, en algunos casos muy graves, la empresa detectó que la plantilla sufría estrés y, especialmente, un gran desgaste emocional. En colaboración con los propios trabajadores, se desarrollaron una serie de medidas preventivas que se tradujeron en actuaciones consensuadas e integradoras de tipo organizativo e individual.

Gracias a estas medidas se han alcanzado importantes beneficios, entre los que se destacan la mejora de las relaciones personales, imprescindible para evitar los riesgos psicosociales, así como la disminución de las bajas por enfermedad. Estas acciones no solo han repercutido en los propios trabajadores, sino que además contribuyen a mejorar la calidad de la atención social que reciben las personas con dificultades.

ACCIONA

Dentro de su actividad preventiva destaca la gestión de la prevención de los trabajadores del Centro de Control de Energías Renovables, cuya actividad consiste en controlar, en remoto, las



instalaciones de generación de energía en turnos de trabajo para dar cobertura total 24 horas, 365 días.

Tras un exhaustivo estudio de situación y evaluación de riesgos, la compañía estableció Grupos de Mejora, con la participación de los trabajadores, que ayudaron a definir un plan de acción inmediato basado en acciones correctoras a corto plazo y específicamente dirigidas a los trabajadores del Centro de Control, y otro plan de acción a medio plazo, a través de la implantación de un Plan Integral de Prevención de Riesgos Psicosociales, que engloba a toda la empresa con un alcance internacional.

El éxito de esta buena práctica se traduce en la mejora del clima de trabajo y la disminución del absentismo, y se basa en la implicación de los trabajadores a través de sus representantes y de los Grupos de Mejora.

AIGÜES DE BARCELONA, S.A.

Aigües de Barcelona S.A. es una empresa que gestiona el ciclo integral del agua (captación, transporte, potabilización y distribución del agua potable, gestión de la red de colectores de aguas residuales y depuración de las mismas).

En la gestión preventiva de la empresa se identificaron determinados puestos de trabajo de mayor riesgo psicosocial, por lo que la dirección y la representación social iniciaron un proceso de evaluación participativa que permitiera establecer soluciones adecuadas. Para ello se dirigió a todo el personal de la empresa con el propósito de identificar aquellos elementos o circunstancias de la vida laboral que pudieran provocar situaciones de malestar y estrés que afectaran a la salud, a las relaciones personales o a la tarea diaria de la plantilla. Se logró una elevada participa-

ción de los trabajadores en el proceso, gracias a la acción informativa realizada por distintos canales (tríptico, reuniones de equipo, Intranet, revista) en la que, además, se dio a conocer un grupo de trabajo para el seguimiento del proyecto, integrado por delegados de prevención, representantes de la empresa y técnicos del servicio de prevención.

Los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales se analizaron en el grupo de trabajo y se estableció un plan de acción a corto, medio y largo plazo: el Plan de Prevención de Riesgos Psicosociales. De este plan, se determinaron las acciones prioritarias para cada año a través de una planificación anual, así como la realización de un seguimiento semestral de su implantación. Además, se llevó a cabo una acción informativa para todos los trabajadores con los resultados obtenidos en el análisis de la evaluación de riesgos psicosociales y las medidas preventivas, lográndose una mayor viabilidad de dichas medidas.

CODORNIU, S.A.

La empresa inició un proceso de cambio y mejora tras detectar que gran mayoría de la plantilla realizaba trabajos en líneas de producción, con altas exigencias sensoriales, poca influencia en el trabajo, escasas posibilidades de desarrollo y alta inseguridad por la movilidad interna entre líneas. Estas circunstancias, consideradas factores de riesgo psicosocial, podían, con el tiempo, materializarse en problemas de salud para los trabajadores expuestos.

Por este motivo, se creó un grupo de trabajo, con la participación de los trabajadores a través de sus representantes, para liderar un proyecto de mejora adaptado a los riesgos identificados. La actuación se centró en establecer mecanismos de participación grupal (Círculos de pre-

vención) en la toma de decisiones relativas a la propia tarea y sección, redifinir la política de recursos humanos existente y en el analizar y revisar conjuntamente los procesos. Asimismo, se creó una comisión paritaria para definir y valorar puestos de trabajo y se impulsó una política de comunicación para aumentar la información sobre lo que afecta al trabajo.

Gracias al compromiso de la dirección y a la participación de los trabajadores se ha logrado encontrar soluciones de éxito para los problemas que podían representar un riesgo para la salud de los trabajadores, que han resultado en una mejora del clima de trabajo y de la productividad de la empresa.

FOMENTO DE CONSTRUCCIONES Y CONTRATAS, S.A. (FCC)

FCC, en su Delegación de Cataluña II del Área de Medio Ambiente dedicada a la limpieza y recogida de residuos no peligrosos, ha puesto en marcha un exhaustivo Programa Integral de prevención de riesgos psicosociales en el que se han implicado los representantes de los trabajadores.

Dicho programa consiste en: detectar aquellos factores de riesgo psicosocial que pueden incidir de forma negativa en la salud de sus trabajadores y tomar medidas encaminadas a reducir o eliminar aquellos factores de riesgo que pueden estar relacionados con el contenido, organización y/o realización del trabajo.

Estas medidas han sido complementadas con otras acciones cuyo objeto es mejorar la calidad de las relaciones interpersonales y reforzar las estructuras de equipo, basadas en intervenciones secundarias y terciarias sobre los trabajadores.

El éxito de este proyecto se refleja en la ausencia de bajas laborales relacionadas con riesgos psicosociales, así como en una disminución de los conflictos laborales y una buena valoración de los mandos intermedios y trabajadores sobre los nuevos protocolos y procedimientos creados.

GAS NATURAL FENOSA, S.A.

Esta empresa llevó a cabo una intervención psicosocial para reducir el estrés laboral en un colectivo de la Compañía expuesto a un elevado riesgo psicosocial, relacionado con la presión de tiempos, la intensidad de la atención y la precisión que requieren las tareas que desempeñan.

La necesidad de actuación se puso de manifiesto durante el análisis de los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales, que coincidió con la identificación de casos de trabajadores con síntomas relacionados con la ansiedad. Los factores de riesgo más elevado correspondían a la carga de trabajo y a la participación y supervisión, por lo que se establecieron medidas organizativas en la estructura de esa dirección y se redimensionó su equipo de trabajo para paliar este riesgo. Asimismo, se ofreció a los trabajadores la posibilidad de participar en un programa de formación y acompañamiento de gestión del estrés que consistió en sesiones de Sofrología y motivación. Dicha intervención fue complementada con acompañamiento del servicio de Ergonomía y Psicosociología y del servicio médico mediante asesoramiento, apoyo psicológico individual y sesiones de coaching en los casos necesarios. En el momento de finalizar la intervención, la empresa lanzó una campaña interna de sensibilización sobre el cuidado de la salud que incorporaba algunos de los aprendizajes de la intervención.



Los resultados de esta intervención se han visto reflejados en la reducción del riesgo psicosocial y en la mejora del clima laboral.

PAUMA, S.L.

Pauma es una entidad cuya función es la gestión de recursos sociales y educativos, especialmente dirigida a las demandas y necesidades de la infancia, familias, jóvenes, tercera edad y el entorno educativo.

Debido al contexto de su actividad, están presentes determinados factores psicosociales (estrés frente a la carga de trabajo, fatiga emocional, tensión debido a la intervención directa con personas en situaciones de exclusión y marginalidad), por lo que la prevención de riesgos psicosociales ha sido consolidada en un proceso continuo y sostenible de detección, evaluación, prevención y valoración, a partir de los resultados de

la evaluación de riesgos psicosociales en sus diferentes revisiones. Gracias a la estructura interna para la gestión de la prevención en la empresa se ha desarrollado una cultura preventiva integrada con la que se ha consolidado una gestión participativa de los riesgos psicosociales a través de diferentes canales: Comité de Seguridad y Salud, Coordinadores/as y Responsables de equipo (cuya función es comunicar e informar bidireccionalmente sobre los riesgos y las medidas preventivas), Red Participativa en PRL compuesta por trabajadores de cada equipo que transmiten la información preventiva, y la Red de apoyo a la persona responsable del proceso (PRL) cercana a las personas, servicios y lugares en los que cada profesional de Pauma desarrolla su actividad.

Todo ello ha hecho posible la realización de mejoras organizativas, actuaciones formativas y elaboración de protocolos de prevención y actuación frente a

los riesgos psicosociales. El éxito de estas actuaciones queda reflejado en sus resultados: reducción de los accidentes de trabajo y bajas por enfermedad, ausencia de sintomatología relacionada con el desgaste emocional y mejora del clima de trabajo.

PPG IBÉRICA, S.A.

Esta es una empresa química proveedora del sector del automóvil, que inició un programa integral de evaluación y gestión sostenible del riesgo psicosocial así como de promoción de la salud psicofísica en respuesta a una creciente demanda de los trabajadores por parte de sus representantes legales. Este programa se desarrolló con capacidad de ser implantado en todos los centros de producción de la empresa (Europa, África y Oriente medio) fundamentado en una exhaustiva evaluación del riesgo psicosocial y su plan de prevención, así como en el desarrollo de material de

formación para la prevención del riesgo psicosocial y de una guía de implantación de la gestión del riesgo psicosocial y promoción de vida saludable.

Se realizó un programa de información a toda la plantilla sobre los resultados de la evaluación de riesgos y las medidas preventivas previstas en el plan de prevención, al objeto de garantizar la viabilidad del plan y la transparencia en la comunicación de resultados. Además de las medidas organizativas definidas en el plan de prevención, se implantaron programas anuales de promoción de la salud que incluían, entre otros objetivos, el control y la prevención del estrés.

Los resultados obtenidos se han manifestado en una mejora de la imagen de la empresa, un incremento del compromiso y de la productividad, así como en la disminución del índice de absentismo por enfermedad. El éxito de esta buena práctica se debe fundamentalmente a la implicación y participación de los trabajadores así como al plan de comunicación interno realizado con el acuerdo y colaboración de los representantes legales de los trabajadores y al compromiso y apoyo incondicional de la dirección a todos los niveles.

RED ELÉCTRICA DE ESPAÑA

Esta empresa tiene una actuación consolidada en riesgos psicosociales, de la que se destaca aquella orientada a los trabajadores que realizan el mantenimiento de las líneas de alta tensión y la operación del sistema eléctrico, actividad que se realiza en turnos para cubrir las 24 horas todos los días del año.

A partir de la evaluación de los riesgos psicosociales, la compañía constituyó un equipo de trabajo que se denominó Observatorio Permanente, formado por representantes de la empresa y de

los trabajadores, que trabajan conjuntamente, para definir medidas preventivas adecuadas y recomendaciones en los procesos de cambios organizativos y actuaciones en el ámbito de la gestión de personas. Con la participación del Observatorio se han realizado múltiples actuaciones desde 2006, que han sido revaluadas y redefinidas en un proceso de mejora continua encaminado a la integración de la prevención de los riesgos psicosociales en el Modelo de Empresa Saludable, un compromiso con el que se ha logrado ir más allá de los requisitos legales.

El estudio de retorno de la inversión en Seguridad y Salud Laboral indica que por cada euro que la compañía ha invertido se estima un retorno de entre 2 y 3 euros, este retorno junto a la mejora del clima de trabajo y de la seguridad y la salud de sus trabajadores es indicativo del éxito de la buena práctica.

SOCIEDAD DE PREVENCIÓN DE FREMAP, S.L.U.

Esta compañía diseñó un programa de intervención psicosocial global, como respuesta a los casos de estrés laboral que fueron detectados en aquellos de sus trabajadores que prestan servicio de asesoramiento y de medicina del trabajo, derivado de la exposición social externa con clientes.

Contando con la participación activa de los delegados de prevención, se definió y desarrolló un plan de medidas preventivas y estrategias de actuación, tanto a nivel organizativo como individual, que contribuye a identificar situaciones que pueden causar daños en la salud de los trabajadores y encontrar soluciones adecuadas por medio de los canales establecidos, así como a establecer los apoyos necesarios para abordar cada problema.

La eficacia de este programa se valora positivamente a través de la reducción del absentismo y mejora de la productividad, del mismo modo que en el compromiso de los trabajadores, en un aumento de la motivación y en una mejora del clima laboral.

UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES DE ESPAÑA (OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE UGT-CEC)

A través del acuerdo participado sobre la gestión del estrés y los riesgos psicosociales en el sector de las Agencias de Viaje en España, esta buena práctica se dirige a la prevención de los riesgos psicosociales que puede tener un alcance de 54.000 trabajadores del sector.

El acuerdo se ha basado en un estudio innovador y participativo para delimitar la situación de partida sobre una muestra representativa de los trabajadores del sector que indicaba una importante presencia de factores de riesgo psicosocial y de indicadores de estrés en agencias de viaje. Con ello se ha desarrollado una hoja de ruta fundamentada, sistemática y participada para mejorar la seguridad y la salud psicosocial de las empresas y de los trabajadores del sector. Otras de las acciones realizadas han sido la edición y distribución de guías de prevención de riesgos psicosociales en agencias de viaje y la realización de campañas de difusión específica.

El resultado ha sido el "Compromiso socio-laboral por la mejora del bienestar en el trabajo en el sector de las Agencias de Viajes", alcanzado entre la representación de UGT y de la Confederación Española de Agencias de Viaje que puede llegar a 11.000 empresas que desarrollan su actividad en más de 15.000 lugares de trabajo. ●

Sistema integral de gestión de los riesgos psicosociales: la experiencia de MC MUTUAL

Yolanda Gallego Fernández

Jefe del Departamento de Desarrollo de Proyectos en PRL de MC MUTUAL

A pesar de que el estrés, los factores relacionados con la organización del trabajo y los conflictos interpersonales son tan antiguos como la propia humanidad, seguimos hablando de riesgos psicosociales emergentes, ya que han obtenido protagonismo desde hace algunos años debido a las transformaciones en el entorno laboral y a la mayor sensibilización de la sociedad al respecto. Pero siguen existiendo “barreras” que dificultan la gestión preventiva de estos riesgos en las empresas.

Sin embargo, teniendo en cuenta los recursos técnicos actualmente existentes y la experiencia acumulada en la gestión de otras áreas de Prevención de Riesgos Laborales (PRL) y Recursos Humanos (RR HH), es posible abordar la prevención de los riesgos psicosociales con un enfoque integral que aporte resultados positivos y medibles. Se presenta en este artículo la experiencia de MC MUTUAL que, sin ser seguramente muy diferente al modelo de gestión que siguen otras muchas empresas, puede servir de ejemplo práctico para mostrar las diferentes acciones que se llevan cabo y los aspectos claves a tener en cuenta para “dar ese paso” hacia la prevención de los riesgos psicosociales.

INTRODUCCIÓN

El camino hacia la prevención de los riesgos psicosociales es arduo y no carente de dificultades, o al menos esa es la visión que tienen muchas empresas al respecto. Una de las principales conclusiones de la Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2)¹ es que “los factores de riesgo psicosocial se consider-

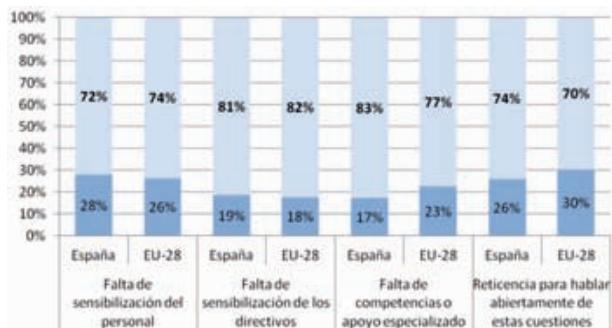
ran más difíciles de gestionar que los de otro tipo”. Los argumentos que dan los encuestados al respecto se muestran en la Figura 1.

Las principales dificultades son la “Falta de sensibilización del personal” y la “Reticencia para hablar abiertamente de estas cuestiones”, ambas con un porcentaje de respuesta superior al 25%. Cabe resaltar también un dato que el informe

indica para España: el 33,2% carece de información suficiente sobre cómo incluir los riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos. Sin embargo, debe alegrarnos que sea un porcentaje inferior a la media de la Unión Europea (43,6%).

Pero del mismo modo que, transcurridos 20 años de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, muchas organizaciones han sistematizado y

■ Figura 1 ■ Distribución de respuesta a la pregunta “Dificultades para gestionar los riesgos psicosociales”, encuesta ESENER-2



■ Figura 2 ■ Adaptada de la Guía técnica sobre la integración de la prevención de riesgos laborales en el sistema general de gestión de la empresa (INSHT)



normalizado la prevención de los riesgos físicos, es hora de que se haga lo mismo con los de tipo psicosocial.

El mismo ciclo de mejora continua propio de los sistemas de gestión de la calidad y conocido como PDCA (del inglés plan-do-check-act, es decir, planificar-hacer-verificar-actuar), cuya versión adaptada al contexto de la PRL se muestra en la Figura 2, puede aplicarse a la gestión de los riesgos psicosociales.

La filosofía de esta metodología reside en enfocar cualquier actuación sobre la organización de forma sistemática, integral y mediante un estilo de gestión basado en la mejora continua; sin olvidar, no obstante, que la naturaleza particular e intangible de los factores de origen psico-social hace que no podamos fundamentar su evaluación en mediciones directas, sino que debemos recurrir a herramientas que permitan obtener una valoración de las condiciones organizativas a partir de la percepción y experiencia individual de los trabajadores.

OBJETIVO

De acuerdo con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, que de-

riva de la Directiva Marco 89/391/CEE, y otra normativa española relacionada, dentro de la planificación de la actividad preventiva de las empresas existe la obligación de considerar también aquellos riesgos relacionados con la organización del trabajo (es decir, los de origen psicosocial).

Por este motivo, el sistema integral de gestión de los riesgos psicosociales de MC MUTUAL se establece como una herramienta que permite realizar una valoración continuada en el tiempo de estas condiciones de trabajo con el fin de detectar posibles focos de problemas, adoptando las medidas necesarias para prevenir los efectos negativos en la salud de los trabajadores, así como sobre el desarrollo del trabajo.

DESCRIPCIÓN

MC MUTUAL es una Mutua Colaboradora con la Seguridad Social que presta, a sus mutualistas, la asistencia sanitaria y cobertura económica derivadas de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, además de gestionar otras prestaciones de la Seguridad Social. En la actualidad, cuenta con cerca de 1.800 profesionales que dan servicio a más de

1,2 millones de trabajadores y 150.000 empresas. Para ello dispone de más de 100 centros repartidos por todo el territorio español y dos clínicas propias.

Como en cualquier contexto organizativo, los trabajadores de MC MUTUAL están expuestos a factores de riesgo de origen psicosocial que es necesario valorar y controlar para evitar posibles riesgos sobre la salud física, psíquica y social, en su sentido más amplio, tal y como define la OMS (Organización Mundial de la Salud).

Además, teniendo en cuenta la actividad principal de la mutua (asistencia sanitaria y gestión de prestaciones económicas a los trabajadores accidentados), una gran parte del colectivo de profesionales de MC MUTUAL (sanitarios, administrativos, etc.) que realizan tareas de atención al usuario pueden estar sometidos a situaciones de violencia ocupacional de origen externo (VOE). Por este motivo, se diseñó un plan de actuación específico que se puso en marcha en 2006².

También en el año 2006 se realizó la primera evaluación psicosocial de toda la organización y, en ese momento, la dirección de Recursos Humanos decidió que

se llevaría a cabo cada dos años, alternándola con la encuesta de clima laboral. El objetivo es tener "un pulso continuo" de las condiciones de trabajo para detectar posibles necesidades de intervención y mejoras a realizar, así como disponer de un sistema de seguimiento y valoración objetivo de las medidas implantadas.

METODOLOGÍA

El proceso de evaluación psicosocial desarrollado en MC MUTUAL se realiza en dos fases diferenciadas. La primera tiene como objetivo evaluar la presencia de factores de riesgo psicosocial en toda la organización mediante la aplicación de una metodología cuantitativa: la Batería MC-UB, método de evaluación de riesgos psicosociales desarrollado por MC MUTUAL en colaboración con la Universitat de Barcelona³. La segunda consiste en una intervención de tipo cualitativo dirigida únicamente a los colectivos que han mostrado mayores niveles de exposición psicosocial en la primera fase, lo que permite profundizar sobre los motivos de

dicha exposición y definir las posibles vías de actuación.

Todo el proceso se lleva a cabo con recursos internos (técnicos de preventión y psicólogos de las divisiones de Servicios de Prevención y de Recursos Humanos) y lo gestiona íntegramente el Departamento de Prevención Propio.

1^a FASE. EVALUACIÓN PSICOSOCIAL MEDIANTE LA BATERÍA MC-UB

El objetivo de la evaluación es identificar y medir la magnitud de la exposición a factores de riesgo de naturaleza psicosocial que pueden suponer un riesgo para la salud de los trabajadores. Se emplea para ello la Batería MC-UB, que viene referenciada como uno de los métodos de evaluación en la Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales⁴. El método combina instrumentos de tipo cuantitativo (check-list inicial

de cada centro y cuestionario aplicado a todos los trabajadores) y cualitativo (entrevista organizativa a responsables), y contempla siete dimensiones de riesgo psicosocial (Ver Figura).

MC MUTUAL es una organización compleja que dispone de multitud de centros de trabajo distribuidos por toda España, organizados en distintas estructuras: la sede central, las clínicas y la red de centros dividida en zonas. Cada una de estas estructuras tiene su propia organización funcional y distintos puestos de trabajo, motivo por el cual la evaluación psicosocial general se subdivide en tres bloques (Servicios Centrales, Clínicas y Zonas). En cada una, los resultados se ofrecen de forma conjunta para posteriormente segregarse según unidades organizativas y puestos de trabajo. Esta información detallada permite tomar decisiones sobre las medidas preventivas a aplicar y posibles vías de actuación, tanto a nivel global de la organización como a nivel específico de unidades de análisis.



Un aspecto crucial para el buen desarrollo de la evaluación psicosocial es el proceso de información a los trabajadores, que hay que tener debidamente definido y planificado. En MC MUTUAL todas las comunicaciones e instrucciones operativas que se emiten, antes y después de la evaluación, están recogidas en la "Guía de comunicación de la evaluación psicosocial". De esta forma se garantiza que los mensajes se transmiten de forma adecuada y que se informa a todos los colectivos implicados. Además, se facilita un teléfono y correo de contacto para resolver las posibles dudas e incidencias de los trabajadores.

La evaluación se inicia con una recopilación de los cambios organizativos o contextuales (principalmente aspectos legales o socioeconómicos que afectan a las mutuas) que pueden incidir sobre las condiciones de trabajo de tipo psicosocial. Realizar la evaluación con recursos internos facilita que se disponga de esta información; pero, en cualquier caso, es importante que los técnicos que abordan este tipo de intervenciones, especialmente si son externos a la empresa, obtengan previamente todos los datos relacionados con la organización del trabajo, como tiempo de trabajo (horarios, turnos, organización de períodos vacacionales, etc.), medios de información y comunicación existentes (buzones, revista interna u otros canales de participación), características del plan de formación de la empresa, definición de funciones de los diferentes puestos de trabajo, etc., con el fin de conocer las normas y procedimientos existentes en la empresa que afectarán a los aspectos psicosociales.

En este caso, se utiliza también el check-list que forma parte de la Batería MC-UB para obtener esta información preliminar en cada centro de trabajo, así como las entrevistas a una muestra re-



presentativa de los mandos y directivos para conocer de manera específica los aspectos organizativos de cada unidad. Aprovechando la experiencia de estos años, la selección de la muestra se hace teniendo en cuenta los centros de mayor volumen y los que han presentado una especial problemática en evaluaciones anteriores.

El siguiente paso es la administración del cuestionario de la Batería MC-UB (formado por 46 preguntas que se agrupan en las siete dimensiones de riesgo mencionadas anteriormente) a todos los trabajadores. La aplicación del cuestionario se realiza vía online, distribuyendo previamente unas claves de acceso anónimas a cada trabajador, y guardando las debidas consideraciones de confidencialidad y seguridad informática de los datos. Esto permite agilizar el proceso de distribución y recogida

de los cuestionarios, y ahorra el volcado posterior de los datos, que suele comportar bastantes horas de dedicación y puede ser fuente de errores.

Al principio del cuestionario se recogen algunos datos sociodemográficos (sexo, edad, antigüedad, puesto de trabajo y centro/departamento) que permiten separar los resultados según estas unidades de análisis. Estas agrupaciones se deciden procurando que cada una tenga un tamaño mínimo (en muchos casos con un tamaño óptimo ≥ 25 , siendo 6 la agrupación mínima) para salvaguardar el anonimato. Asimismo, se indica a los trabajadores que dichos datos iniciales no son obligatorios, aunque se recomienda marcar como mínimo los campos centro/departamento y puesto de trabajo, imprescindibles para focalizar la intervención posterior. Todos estos criterios relacionados con la metodolo-

■ Figura 3 ■ Ejemplo de mapa de riesgo

UNIDAD ORGANIZADA	OTT	C	FD	ESG	P	C	ETET
Unidad 1	0%	11%	0%	11%	11%	30%	0%
Unidad 2	2%	3%	2%	3%	0%	0%	0%
Unidad 3	4%	8%	7%	10%	7%	4%	4%
Unidad 4	9%	7%	13%	21%	7%	32%	13%
Total	5%	7%	7%	12%	5%	22%	6%

OTT: organización del tiempo de trabajo; C: Comunicación; FD: Formación y Desarrollo; ESG: Efectos sociales y de grupo; P: Participación; CT: Contenido de trabajo; ETET: Exigentes de la tarea y el entorno de trabajo.

Inferior o igual al 15	Ausencia de riesgo
Del 15% al 25%	Riesgo moderado
Del 25% al 40%	Riesgo elevado
Superior al 40%	Riesgo muy elevado

gía han sido previamente consensuados en el marco del Comité de Seguridad y Salud.

A partir de los datos extraídos de los check-list, las entrevistas y los cuestionarios, se triangula la información para obtener los resultados de la evaluación psicosocial. En el informe se recoge el análisis sociodemográfico de los trabajadores participantes, los resultados globales de MC MUTUAL y los resultados para los tres bloques considerados (Servicios Centrales, Clínicas y Zonas), que incluye el análisis de los ítems que componen el cuestionario y las entrevistas, además de la información cualitativa que procede de las observaciones que pueden aportar los trabajadores en el cuestionario online. A continuación, se analizan los resultados detallados de cada unidad organizativa y puesto de trabajo, incidiendo en la valoración específica de aquellos colectivos con resultados negativos. A lo largo del estudio se garantiza en todo momento la confidencialidad en la explotación de los datos.

Además de la descripción detallada de los resultados, se incluye en el informe un mapa de riesgos que facilita la

■ Tabla 1 ■ Resumen resultados de participación y satisfacción de las evaluaciones psicosociales

	Participación	Satisfacción laboral
2006	62%	7,44
2008	64%	7,23
2010	58%	7,37
2012	77%	7,70
2014	75%	7,81

■ Tabla 2 ■ Número de unidades analizadas, unidades con intervención psicosocial y trabajadores afectados

UNIDAD	2012			2010			2008		
	Unidad. analizad.	Unidad. riesgo	Nº pers. partici.	Unidad. analizad.	Unidad. riesgo	Nº pers. partici.	Unidad. analizad.	Unidad. riesgo	Nº pers. partici.
Central	15	2	14	14	6	189	9	4	102
Clínica	3	0	0	2	0	0	2	0	0
Zona 1	9	1	50	9	1	50	9	0	0
Zona 2	12	1	14	11	2	49	9	0	0
Zona 3	8	0	0	8	0	0	4	0	0
Zona 4	14	0	0	14	2	25	9	2	123
Puesto	19	2	36	16	1	25	17	0	0
TOTAL	80	6	114	74	12	338	59	6	225

interpretación visual de las valoraciones obtenidas.

Los niveles de participación y la puntuación global de satisfacción laboral (que los trabajadores marcan en una escala de 0 a 10 al inicio del cuestionario de evaluación) son elevados, inclusive teniendo en cuenta que algunos estudios señalan que las tasas de respuesta vía online son en ocasiones inferiores a las de encuestas en formato papel.

En esta fase se elaboran también, a partir de los datos del informe de evaluación psicosocial, los documentos de resumen para comunicar a los trabajadores los resultados obtenidos, que se publican en la revista interna y la intranet corporativa.

2ª FASE. INTERVENCIÓN EN LAS UNIDADES DE RIESGO E IMPLANTACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN

De acuerdo con las áreas de riesgo psicosocial detectadas en la fase anterior, se determinan aquellos centros de trabajo o colectivos concretos donde es necesario realizar una intervención para identificar las causas de la problemática detectada, buscar soluciones y mejorar la situación. Para ello se sigue el siguiente modelo de actuación:

1. Devolución personalizada de los resultados de la evaluación psicosocial al responsable o responsables del centro o departamento (comparativa de resultados globales de la entidad/ resultados globales de su zona/resultados de su unidad). Esta reunión permite conocer su percepción de la situación, concretando los objetivos, la metodología de intervención (resultados esperados, fases, distribución de participantes y calendario) y



la comunicación al equipo, que recae en los responsables de la unidad.

2. Reuniones con el equipo donde se ponen en común los objetivos y resultados de la evaluación, realizando grupos de discusión para analizar las causas asociadas a los factores peor valorados y trabajar las oportunidades de mejora. En aquellas unidades donde la evaluación no ha aportado resultados representativos debido a la baja participación, se analizan con el equipo todos los factores que recoge la encuesta a través de la técnica del Metaplan.

3. Elaboración de un plan de acción para dar respuesta a las necesidades detectadas (acciones, responsables y calendario) a partir de las propuestas

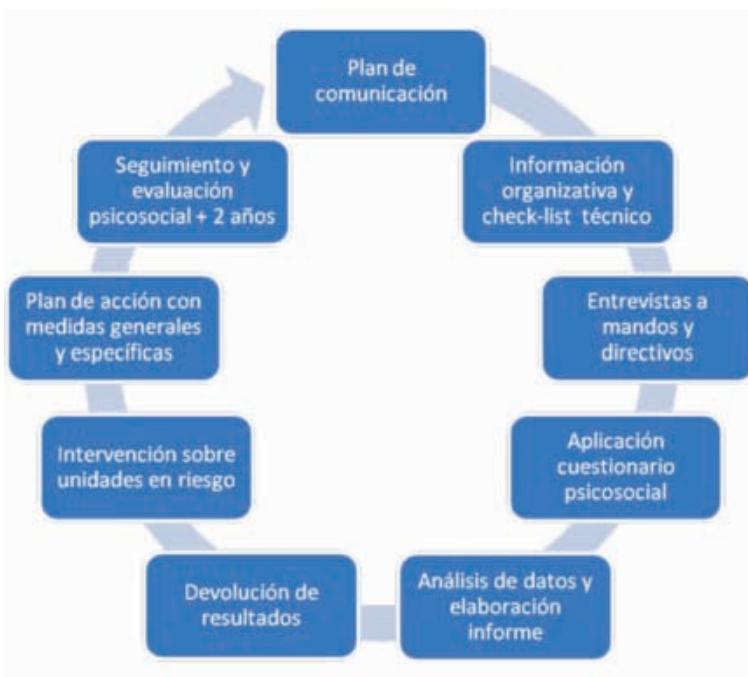
del equipo y conjuntamente con los responsables de la unidad.

4. Comunicación al equipo del plan de acción derivado de la intervención. Habitualmente esta última fase queda en manos de los líderes para reforzar su papel ante el equipo, así como su compromiso con las acciones definidas.

En la tabla 2 se muestra el histórico de unidades de análisis en riesgo con intervenciones realizadas, tras las evaluaciones psicosociales de los diferentes años, y el número de personas afectadas.

En algún caso también se derivan medidas generales que afectan a toda la organización, las cuales se desarrollan de forma coordinada con otros posibles

Figura 4 ■ Modelo de gestión de los riesgos psicosociales de MC MUTUAL



planes de acción pertenecientes a las distintas áreas de la mutua. Las principales medidas implantadas han sido las siguientes:

- Aunque ya se disponía de un programa de formación en liderazgo, la información extraída a partir de las evaluaciones psicosociales y las intervenciones con los equipos ha ayudado a detectar necesidades generales que se han ido incorporando. Un ejemplo es el programa "Conversaciones necesarias", en el que se ha trabajado la necesidad del diálogo permanente y de calidad con las personas del equipo.
- Desarrollo de sesiones de coaching con líderes para dar respuesta a necesidades individuales o situaciones de especial complejidad.

- Puesta en marcha de proyectos de desarrollo de equipos con el apoyo de Recursos Humanos y de consultores externos especializados.
- Ampliación del acceso a la formación continuada de todo el personal, con una especial incidencia en el colectivo sanitario.
- Mejoras en la comunicación de los procedimientos de trabajo que se emiten desde la central a las unidades de gestión, con objeto de facilitar la identificación y comprensión de los cambios.
- Adaptación de la propia metodología de intervención psicosocial para conseguir cambios reales y perceptibles, haciendo especial hincapié en el tra-

bajo previo y posterior con los líderes e introduciendo nuevas técnicas grupales para trabajar con los equipos.

Tras la puesta en marcha de los diferentes planes de acción definidos, se realiza un seguimiento de las medidas implantadas, tanto a nivel cualitativo (mediante la opinión que nos transmiten los colectivos que han participado en una intervención específica) como a partir de diferentes indicadores objetivos (incidencias en la auditoría interna, indicadores de gestión operativa, registros asociados a los procedimientos de gestión de conflictos o violencia laboral externa, encuesta de clima, o el más significativo: los resultados obtenidos en la siguiente evaluación psicosocial que se realiza al cabo de dos años).

Conclusiones

En 2014 se realizó la 5^a evaluación psicosocial que mantenía, e incluso mejoraba, el porcentaje de participación y los niveles de satisfacción obtenidos en años anteriores.

La combinación de diferentes factores clave - como son el diagnóstico y seguimiento continuo, la aplicación de técnicas cuantitativas y cualitativas, la búsqueda de soluciones mediante la participación activa de los trabajadores y la intervención integral combinando medidas de tipo organizativo e individual - ha servido para crear un modelo que permite un abordaje sistemático que aporta resultados positivos. Los puntos fuertes que destacaríamos son:

El conjunto de actuaciones a través de los años ha permitido generar un ambiente de confianza en el planteamiento de las acciones, con el que se incrementa la credibilidad en el sistema (que se traduce en la elevada participación y el número de intervenciones realizadas) y

■ Figura 5 ■



Organización

- Actuaciones estructuradas y sostenidas en el tiempo que permiten un diagnóstico y seguimiento continuos.
- Trabajo conjunto de varias divisiones y departamentos, facilitando la integración de la prevención en todos los niveles



Líderes

- Implicación en el desarrollo del plan de acción: son el eslabón fundamental en el proceso de comunicación, valoración y seguimiento del plan.
- Proactividad en el abordaje de la problemática psicosocial que puede presentarse en sus unidades de gestión.



Equipo

- Canales de comunicación establecidos en todo el proceso y participación activa de los trabajadores.
- Acciones basadas en el rigor del tratamiento de la información con el equipo y su consentimiento para transmitirla a sus responsables.

se crea un modelo que podría ser extrapolable a otras organizaciones.

Pero quizás el principal logro ha sido que la evaluación de riesgos psicosociales sea vista, por parte de la organización, como

un proceso "normal", que forma parte del conjunto de acciones que se desarrollan dentro del Plan de Prevención de la mutua.

Es importante, sin embargo, tener en cuenta algunas cuestiones de tipo

práctico antes de emprender cualquier intervención psicosocial, y en la publicación **Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial** se incluyen algunos consejos interesantes. ●

■ Referencias bibliográficas ■

- 1 Segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER-2) [Internet]. Bilbao: Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo; 2015 [consulta 10 de agosto de 2015]. Disponible en: <https://osha.europa.eu/es/surveys-and-statistics-osha/esener>
- 2 Prevención de la violencia de origen externo en una organización sanitaria [Internet]. Barcelona: Mutual Midat Cyclops; 2013 [consulta 14 de agosto de 2015]. Disponible en: <http://intervencion-psico.insht.es:86/Images/Cases/MC-mutual%20online%20def.pdf>
- 3 Batería MC-UB: Método de evaluación de riesgos psicosociales [Internet]. Barcelona: Mutual Midat Cyclops; 2011 [consulta 10 de agosto de 2015]. Disponible en: <https://www.mc-mutual.com/contenidos/opencms/es/webpublica/PrestacionesServicios/actividadesPreventivas2/resources/presentacionbateria.pdf>
- 4 Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales [Internet]. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social; 2012 [consulta 13 de agosto de 2015]. Disponible en: http://www.empleo.gob.es/itss/ITSS_ITSS_Descargas/Atencion_ciudadano/Normativa_documentacion/Docum_ITSS/Guia_psicosociales.pdf
- 5 Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial [Internet]. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; 2013 [consulta 13 de agosto de 2015]. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/PSICO-SOCIOLOGIA/Maqueta%2018%20Angel%20lara.pdf>

Psicosociología y envejecimiento: estrategias de intervención

"La alegría es el único garante de la salud y la longevidad"
Ramón y Cajal. Premio Nobel de Medicina, 1906

María Jesús Otero Aparicio

Centro Nacional de Nuevas Tecnologías. INSHT

El presente artículo aborda de manera integrada y desde una perspectiva técnica dos realidades preventivas: la gestión de los factores psicosociales y el progresivo envejecimiento de la población trabajadora.

Se pretende, por un lado, hacer una reflexión sobre la influencia que pueden tener los factores psicosociales en la permanencia de los trabajadores de más edad en su puesto de trabajo en unas condiciones óptimas de salud y bienestar, potenciando su rendimiento y compromiso con la organización y, por otro, señalar la relación entre el diseño inadecuado de las condiciones psicosociales y la inadaptación de los trabajadores de más edad a las demandas laborales e, incluso, su contribución a la salida prematura del mercado de trabajo.

Además, se pondrá de manifiesto la importancia de las condiciones psicosociales en el mantenimiento y desarrollo de las capacidades de los trabajadores de más edad a nivel físico, cognitivo, emocional y social.

1. INSHT. PROYECTO “PSICOSOCIOLOGÍA Y ENVEJECIMIENTO: PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN”

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) cuenta con un extenso bagaje en el abordaje de los riesgos psicosociales, contribuyendo al desarrollo e integración de la Psicosociología como especialidad técnico-preventiva [1]. Continuando con

esta trayectoria, en el año 2014 se inicia una línea de trabajo integrada en la Unidad Técnica de Psicosociología del Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT), sobre el envejecimiento de la población trabajadora desde el ámbito psicosocial. Bajo el paraguas del proyecto, “Psicosociología y envejecimiento: propuestas de intervención” tiene lugar un espacio de trabajo, de reflexión y de análisis sobre la relación entre las condiciones psicosociales y el envejecimiento, desde la premisa de que la intervención psicosocial está llamada a ser una

pieza clave en la gestión de la edad en las organizaciones.

Este proyecto se justifica debido a la necesidad de dar respuesta a una demanda, no sólo preventivo-laboral, sino de la sociedad en su conjunto, de establecer políticas y planes de acción encaminados a favorecer un envejecimiento óptimo en el trabajo y tras la salida del mercado laboral. Supone un compromiso del INSHT con la prevención de riesgos laborales en colectivos específicos (mayores) en todas las áreas de cono-

cimiento, concretado en este caso en el área Psicosocial, en consonancia con el "Marco estratégico en materia de salud y seguridad 2014-2020" [2] y con la "Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020" [3].

Se pretende contribuir a optimizar la salud y el bienestar del colectivo de trabajadores de más edad y responde, a su vez, a la responsabilidad de promover un cambio de paradigma en la consideración de la valía de los trabajadores mayores y de su contribución a las empresas y a la sociedad.

2. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ENVEJECIMIENTO DE LA POBLACIÓN TRABAJADORA

Vivimos un prolongado cambio demográfico caracterizado, entre otras consecuencias, por un aumento de la esperanza de vida y un progresivo envejecimiento de la población. A esta realidad se superpone, en los últimos años, una tendencia orientada a incrementar la edad de jubilación, a revertir la inercia de las prejubilaciones y, por tanto, a prolongar los años de vida laboral, de manera que el envejecimiento de la población trabajadora es una evidencia que no debe sorprendernos.

Como consecuencia de ello, y al margen de otras consideraciones técnicas, políticas y/o económicas en las que no vamos a profundizar por no ser el objeto de esta publicación, asistimos al desarrollo de distintas directrices y reglamentaciones tanto a nivel nacional como europeo. Podemos citar, entre otras: la Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social [4], que, entre otras modificaciones, eleva la edad de jubilación a los 67 años; la Resolución de 14 de noviembre de 2011 de

■ Cuadro 1 ■ Objetivos de las políticas, estrategias, directrices y reglamentaciones.

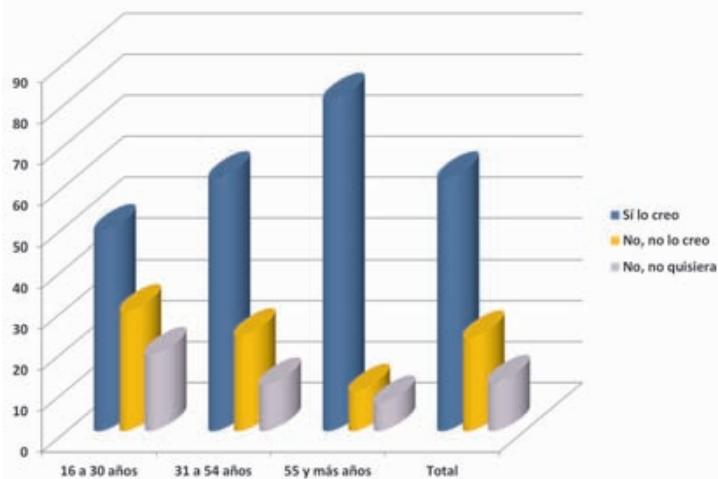
1. Elevar la tasa de empleo de los trabajadores de más edad.
2. Retrasar la edad de salida del mercado de trabajo.
3. Favorecer la reincorporación al mercado laboral de los trabajadores de más edad.
4. Gestionar la diversidad: evitar la discriminación por razón de edad en el acceso y mantenimiento del empleo.
5. Mejorar las condiciones de trabajo de los colectivos de más edad.
6. Combatir la ineptitud sobrevenida.
7. Potenciar las capacidades físicas, psicológicas (a nivel conductual, cognitivo y emocional) y sociales de los trabajadores de más edad.
8. Retener el talento: sensibilizar sobre la valía del trabajador de más edad frente a prejuicios y estereotipos.
9. Favorecer un mejor posicionamiento para la jubilación y la vida posterior.
10. Promover una población de mayores activa y comprometida a nivel económico, político, cultural, laboral y social.

la Secretaría de Estado de Empleo, en la que se publica la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más) [5], cuyo objetivo es arbitrar políticas que favorezcan la permanencia de los trabajadores de más de 55 años en el mercado laboral; la "Declaración Ministerial de Viena 2012. Garantizar una sociedad para todas las edades: promover la calidad de vida y el envejecimiento activo" [6], con, entre otros, el objetivo de estimular la prolongación de la vida laboral y el mantenimiento de la capacidad de trabajo; la "Declaración del Consejo de la Unión Europea: 2012 Año del envejecimiento activo y de la solidaridad intergeneracional" [7], con el fin de facilitar la creación en Europa de una cultura del envejecimiento activo, basada en una sociedad para todas las edades; el Real Decreto Ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los

trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo [8], que aborda aspectos como la compatibilidad entre pensión y trabajo, las modificaciones en contratos a tiempo parcial y de relevo y las modificaciones a la jubilación parcial o anticipada. Como marco general de estas medidas a nivel europeo cabe citar la denominada "Estrategia Europa 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador" [9], que establece como uno de los cinco objetivos para afrontar el envejecimiento, la necesidad de lograr un crecimiento del empleo.

En relación con el ámbito preventivo, cabe destacar el nuevo "Marco estratégico en materia de salud y seguridad 2014-2020" (Estrategia Europea) [2], que se sustenta sobre tres pilares fundamentales: el cumplimiento normativo en Prevención de Riesgos Laborales, especialmente en las pymes, la preven-

■ Gráfico 1 ■ Consideración de poder realizar el mismo trabajo hasta los 60 años según edad.



Fuente: Elaboración propia a partir de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (2011).

ción de las enfermedades relacionadas con el trabajo y el cambio demográfico en cuanto al envejecimiento de la población trabajadora. En consonancia con ello, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo ha considerado, en el documento *"Prioridades en la investigación en Seguridad y Salud en Europa 2013-2020"* [10], que debe actuarse sobre el actual cambio demográfico con el objetivo de procurar un trabajo sostenible para una vida laboral más saludable y prolongada. A su vez, la *"Estrategia Española para la Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020"* [3], recoge la necesidad de intervenir en la población laboral de mayor edad y en los factores organizativos y psicosociales.

Objetivos

Pese a que cada una de las políticas, estrategias, directrices y reglamentaciones mencionadas profundiza en algún aspecto que le es más propio, a conti-

nuación se resumen sus objetivos de manera conjunta (ver Cuadro 1).

3. GESTIÓN DEL ENVEJECIMIENTO DESDE EL ÁMBITO DE LA SEGURIDAD Y LA SALUD EN EL TRABAJO

La gestión de la edad en la empresa debe abordarse desde una acción interdepartamental, ya que el envejecimiento de la población trabajadora es una cuestión transversal que atañe a la organización en su conjunto. Esta realidad debe acometerse mediante una planificación integrada en la gestión empresarial, en la que las políticas de personal, de selección, de formación, de promoción, de desarrollo de carreras, de evaluación del desempeño, de prevención de riesgos laborales, de calidad, etc. estén directamente implicadas.

Una forma operativa y conocida por empresarios y trabajadores de afrontar

este reto es integrar el envejecimiento en la gestión de la seguridad y salud de la empresa. Además, no se trata sólo de una cuestión práctica sino que, si la prevención de riesgos laborales pretende optimizar las condiciones de trabajo y con ello las capacidades de las personas, parece un espacio "natural" para proponer planes de acción y políticas adecuadas para la gestión de la edad.

Si hay un ámbito en las organizaciones al que le atañe de manera sustancial la gestión del envejecimiento, este es el ámbito preventivo, en el sentido de garante de la seguridad y salud de los trabajadores de más edad y facilitador de su desarrollo personal y profesional en condiciones de rentabilidad personal, empresarial y social.

4. CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE MÁS EDAD: INFLUENCIA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO PSICOSOCIALES

Datos de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo [11] indican que un 61,4% de los trabajadores encuestados considera la posibilidad de seguir realizando el mismo trabajo una vez cumplidos los 60 años, frente a un 22,8% que considera que no podrán y un 11,9% que indica que no le gustaría (especialmente en los sectores: Agrario, Construcción y Hostelería). Así mismo, otro dato a considerar es que, a medida que va aumentando la edad del trabajador o su antigüedad en el puesto de trabajo, aumenta también el porcentaje de aquellos que creen que seguirían realizando el mismo trabajo a los 60 años (Ver Gráfico 1).

Según el *"Special Eurobarometer 378 Active Ageing 2012"* [12], a la pre-

gunta de *¿hasta qué edad considera que va a poder seguir desarrollando su trabajo actual?*, se obtuvieron los siguientes resultados: el 70% cree que va a poder realizar su trabajo actual al menos hasta los 60 años, frente al 9% que dice que como máximo hasta los 59 años. Si nos referimos únicamente a los trabajadores mayores de 55 años que todavía están trabajando, creen que serán capaces de realizar su trabajo hasta los 66 años (de ese porcentaje, un 42% respondió que hasta los 64 o más, y de ellos un 11% consideró que hasta los 70 o más).

En esta misma encuesta, se preguntó a los trabajadores cuáles eran los principales obstáculos para seguir en activo a partir de los 55 años y sus respuestas, no excluyentes entre sí, fueron: por una falta de jubilación gradual (72%), por una exclusión de la formación (71%), por discriminación laboral por razones de edad (70%), por carecer de las habilidades necesarias para un trabajo "moderno" (61%), por no disponer de ventajas e incentivos para seguir trabajando (59%) y porque el puesto de trabajo no se adapta a sus necesidades (57%).

Asumir que la edad de los trabajadores va en aumento y con ello, el tiempo de permanencia en el puesto de trabajo, supone plantearse si los trabajadores estarán en condiciones de mantenerse en el mercado laboral y de dar respuesta a las demandas y exigencias conforme van cumpliendo años. Este cuestionamiento debe tener como premisa básica analizar en qué condiciones de salud y capacidad van a tener que afrontar semejante reto.

Si prestamos atención a las características y condicionantes del mercado de trabajo actual, nos encontramos con la necesidad de afrontar nuevas formas de organización del trabajo, la introducción



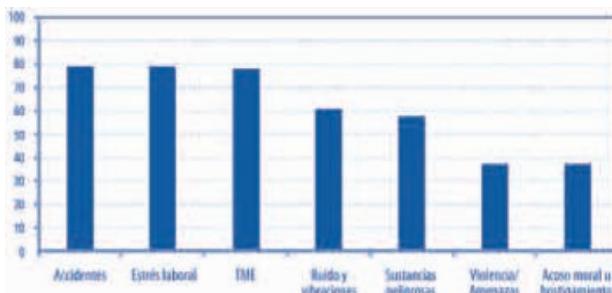
de nuevas tecnologías, sustancias y procesos, la intensificación, la inseguridad laboral, el incremento de la carga mental y de las exigencias emocionales, el uso de tecnologías de la información y comunicación (TIC), la sobrecarga de información o el desequilibrio entre la vida personal-familiar y laboral [13]. Sin obviar las posibles particularidades por sectores y ocupaciones, se podría afirmar que, si traducimos esta caracterización del mercado de trabajo al lenguaje preventivo, la población activa de mayores se enfrenta a unas condiciones de trabajo en las que los factores psicosociales cobran un incontestable protagonismo.

Recordemos que se consideran factores psicosociales las condiciones de trabajo o características del mismo relacionadas *"con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen la capacidad de afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica*

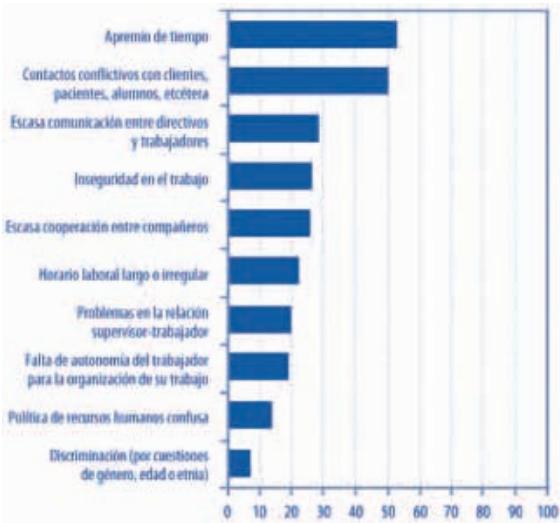
o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo" [14]. Que estos factores influyan negativamente en la salud de los trabajadores depende de su magnitud y dimensionamiento, ya que *"una característica que diferencia los factores psicosociales de otras condiciones de trabajo es que, si bien son potencialmente factores de riesgo, un objetivo preventivo ha de ser no su eliminación o reducción sino su optimización, a fin de evitar los efectos adversos y promover sus efectos beneficiosos"* [15].

La gestión del envejecimiento desde la prevención de los riesgos laborales sólo puede abordarse de manera integral (incorporando actuaciones desde las distintas disciplinas preventivas) e integrada (en el sistema general de gestión de la seguridad y salud en el trabajo), pero no es menos cierto que debemos ser conscientes del papel esencial en dicha gestión del ámbito psicosocial.

Gráfico 2 ■ Cuestiones que preocupan mucho o bastante (EU-27)



■ Gráfico 3 ■ Preocupación de los directivos por los factores que contribuyen a los riesgos psicosociales (EU-27)



Fuente: ESENER-1 (2009)

Por otro lado, disponemos de evidencias sobre la relación entre exposición a factores de riesgo psicosocial y la intención de jubilarse anticipadamente, considerando este deseo como un posible indicador de desajuste o desadaptación. Un déficit en la capacidad de control sobre el propio trabajo y la ausencia de equidad y de justicia organizativa pueden intensificar el efecto de los problemas de salud y de la autopercepción de la mermada de las capacidades de trabajo sobre la intención de jubilarse, en especial en contextos de altas demandas laborales [16] [17] [18].

Los recursos laborables disponibles (capacidad de decisión, participación y control, reconocimiento o apoyo social), que son impulsores de la motivación y posibilitan disfrutar del trabajo, se relacionan de manera inversa con la intención de jubilarse anticipadamente y todo ello al margen del estado de salud percibido [19].

Estos resultados son congruentes con los modelos teóricos explicativos sobre la relación entre la exposición a factores

de riesgo psicosocial y daños a la salud (modelo Demandas-Control-Apoyo Social y el modelo Desequilibrio-Esfuerzo-Recompensa) [20].

El conocimiento y la caracterización de las condiciones de trabajo psicosociales va a ser determinante a la hora de valorar la capacidad de trabajo del colectivo de mayores y la optimización de dichas condiciones, conllevará intervenciones preventivas que favorezcan su salud y su crecimiento personal, a la vez que su contribución a los objetivos empresariales.

5. CONDICIONES PSICOSOCIALES: ALGUNOS DATOS

Unas condiciones psicosociales inadecuadas (factores de riesgo psicosocial) predicen y pueden desencadenar la exposición a riesgos psicosociales (estrés, burnout, mobbing o acoso psicológico en el trabajo (APT) o las distin-

tas formas de violencia e intimidación), lo cual supone una alta probabilidad de dañar la salud de los trabajadores [21]. Los datos sobre la prevalencia de estos riesgos son categóricos: hasta un 25% de los trabajadores europeos afirma estar expuesto a estrés todo o casi todo el tiempo de trabajo [22]

En la *European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks*, ESENER-1 2009 [23], se reflejaba la gran preocupación por los riesgos psicosociales, en especial por la exposición a estrés (ver Gráfico 2). Resulta igualmente interesante observar los factores que se señalan como responsables de la aparición de estos riesgos (ver Gráfico 3).

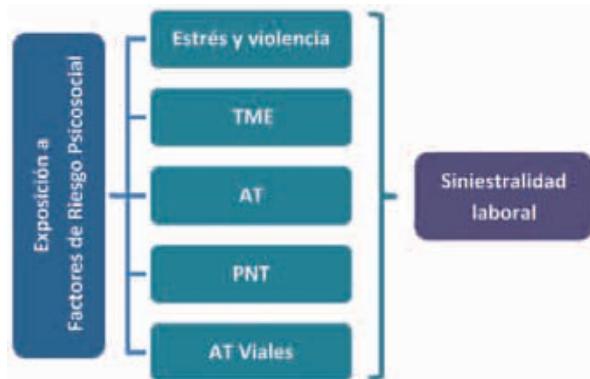
La encuesta ESENER-2 2015 [24], indica que los factores de riesgo identificados con mayor frecuencia son los conflictos relacionales con pacientes, clientes, alumnos, etc. (54%), especialmente en educación, sanidad, trabajo social, comercio, hostelería y transporte, destacando también la presión temporal (43%).

Datos del *Eurobarometer Working Conditions 2014* [25], inciden en esta circunstancia, hasta el punto que el estrés es considerado como el primer riesgo para la seguridad y la salud para un 53% de los que están trabajando y para un 43% de aquellos que no están trabajando pero lo han hecho con anterioridad. Hasta un 11% señala la exposición a violencia o APT. Se desprende también que más de un cuarto de la población encuestada afirma que ha experimentado problemas de salud relacionados con TME y con estrés, depresión o ansiedad producidos o agravados como consecuencia del trabajo.

Respecto a la evolución de las condiciones psicosociales, en el estudio *"Análisis del mercado laboral, las condiciones de trabajo y siniestralidad: una perspectiva según la edad"* [26], los datos indican que ha habido un incremento en cuanto a la preocupación por perder el empleo en los trabajadores mayores de 55 años, pasando del 13,8%, en 2007, al 37,9% en 2011, así como de la carga mental y la exigencia de atender a varias cosas a la vez. Además, el 29% de estos trabajadores no puede elegir o modificar los métodos de trabajo o la distribución de las pausas, el 27% no puede intervenir en el ritmo de trabajo y el 25%, en el orden de las tareas. Por último, hay que resaltar que la posibilidad de poner en práctica su conocimiento o experiencia adquirida durante su vida laboral disminuye, pasando su posibilidad de "hacer lo que mejor saben hacer" del 16,6% al 8,4%.

Las exigencias laborales y condiciones de trabajo son susceptibles de cambios y modificaciones a lo largo del tiempo, como también lo son las capacidades de las personas, que deberían tener la consideración de evolutivas y no estáticas, siendo esta realidad, en no pocas ocasiones, tan evidente como ignorada. Conocer esta evolución y, consecuentemente, su potencial contribución a aumentar la

■ Gráfico 4 ■ Relación entre exposición a factores de riesgo psicosocial y siniestralidad laboral.



Fuente: Elaboración propia.

probabilidad de que se produzcan desajustes, se generen riesgos, pérdida de salud y disminución de la capacidad de trabajo resulta imprescindible.

En relación con la siniestralidad, el colectivo de más edad sufre menos accidentes de trabajo aunque de mayor gravedad [27]. Cabe destacar la relación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y la siniestralidad laboral asociada a patología no traumática (PNT) [28], que supuso el 59,2% de los accidentes de trabajo (AATT) mortales en mayores de 55 años [26]. De igual modo, conviene subrayar la potencial relación de estos factores de riesgo con los AATT en actividades de elevada peligrosidad, complejidad y carga física [29], con los AATT viales, (tanto en misión como in itinere) [30] y con los trastornos musculoesqueléticos (TME) [31] [32], explicativos todos ellos de la siniestralidad en cuanto a su incidencia y gravedad.

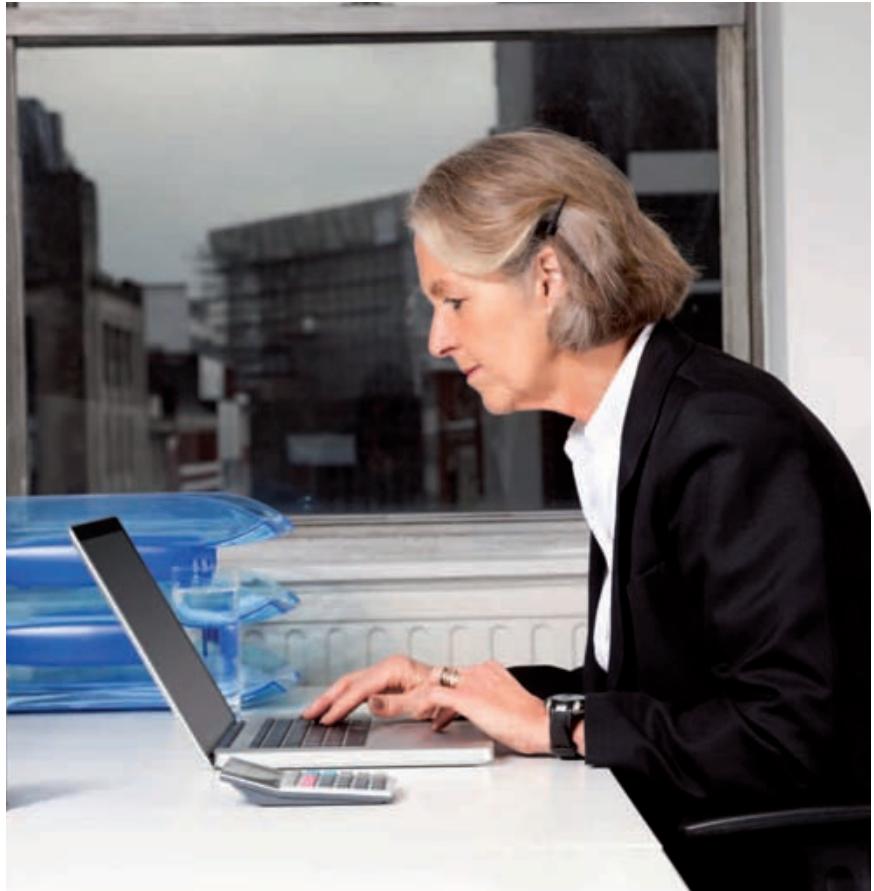
Según datos del *"Análisis de la mortalidad por accidente de trabajo en España 2012"* [33], las causas de los AATT mortales para los trabajadores de más edad

serían, por orden de importancia, la organización del trabajo (27%), la gestión de la prevención (23%) y los factores individuales (15%), causas sobre las que la Psicosociología tiene un amplio ámbito de actuación.

En definitiva, los datos nos enfrentan al hecho de que los riesgos psicosociales pueden ser causa principal o coadyuvante en la pérdida de salud del colectivo de mayores, y no tanto la edad. Y las condiciones de trabajo psicosociales inadecuadas pueden condicionar la no adaptación de los trabajadores de más edad a las exigencias laborales. Optimizar, por tanto, los factores psicosociales contribuirá de manera notable a disminuir la siniestralidad y a favorecer la permanencia en el puesto de trabajo en condiciones de salud y bienestar.

6. PSICOSOCIOLOGÍA Y SU CONTRIBUCIÓN AL ENVEJECIMIENTO ACTIVO

Desde la más incipiente aproximación a la prevención de los riesgos laborales,



se nos sitúa ante la necesidad de conjugar trabajo y salud bajo la premisa básica de que el trabajo puede afectar negativamente a corto, medio o largo plazo, siendo los accidentes de trabajo, las enfermedades profesionales y las enfermedades derivadas del trabajo buena muestra de ello.

No obstante, podemos hacernos la siguiente pregunta: ¿Puede el trabajo contribuir a mantener y/o mejorar la salud de los trabajadores? Parece razonable pensar que la respuesta puede ser afirmativa si se dan las condiciones adecuadas. La vuelta al trabajo puede ser beneficiosa para la recuperación tras una baja por enfermedad, contribuyendo a reducir la probabilidad de una potencial incapacidad a

largo plazo. Disponemos de conocimiento empírico que relaciona el trabajo con el bienestar de las personas, y también de la relación entre la pérdida de trabajo y la pérdida de salud [34].

Siguiendo un razonamiento similar al anterior, podríamos preguntarnos si existe relación entre trabajo y envejecimiento y, por tanto, si las condiciones de trabajo, en sentido amplio, pueden determinar la manera de envejecer de las personas. Más aún, ¿seguir en activo puede redundar en un mejor envejecimiento?

Sabemos que la actividad laboral puede ser un ámbito de realización personal y profesional, que satisface necesidades

individuales, contribuye al bienestar de las personas y a su satisfacción con la vida y esta circunstancia puede ser especialmente relevante para los trabajadores de más edad, lo que nos aproxima al concepto de *envejecimiento activo*.

Para la OMS (2002) [35] "el envejecimiento activo es el proceso de optimización de las oportunidades de salud, participación y seguridad con el fin de mejorar la calidad de vida a medida que las personas envejecen".

Gran parte de nuestra vida transcurre en el ámbito laboral y muchas de las interacciones, intercambios, adaptaciones y aprendizajes se escenifican, se aprenden, se modifican o se perfeccionan en este contexto. Podemos decir, por tanto, que **el trabajo es uno de los escenarios en los que tiene lugar el proceso de envejecimiento de las personas; sin embargo, no es un escenario pasivo, sino que está conformado por múltiples factores que pueden convertirse en determinantes del mismo**. Así, los factores psicosociales contribuyen a la configuración de las distintas habilidades, conocimientos, hábitos, estilos de vida, aprendizajes, estrategias de afrontamiento, resiliencia, etc., que caracterizan a los trabajadores de más edad y explicarían, en gran medida, sus diferencias.

Envejecer activamente es un proceso que supone un ajustado funcionamiento físico, psicológico (a nivel cognitivo, conductual y emocional) y social, que se desarrolla mediante estrategias y procesos de adaptación conducentes al bienestar, a la satisfacción y al compromiso con la vida. Es preciso conocer los factores de riesgo y los factores protectores presentes en el ámbito laboral que pueden determinar negativa o positivamente cada uno

de los ámbitos del envejecimiento para intervenir sobre ellos.

7. REALIDAD ACTUAL

Salvo excepciones, la consideración de la variable edad en el ámbito preventivo posee una serie de elementos comunes que se indican a continuación (ver Cuadro 2).

8. INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

Entendemos por intervención psicosocial al “conjunto de actividades diseñadas e implementadas con el objetivo de disminuir o eliminar la exposición al riesgo psicosocial, actuando tanto sobre las condiciones de trabajo, como sobre el individuo o la interacción entre ambos” [36]. Estas intervenciones han de estar planificadas y realizar un control y seguimiento de su grado de implantación y eficacia. Es preciso ser conscientes de la transversalidad de las intervenciones psicosociales y de su impacto en la salud y en la capacidad de trabajo de los trabajadores de más edad a nivel físico, cognitivo, emocional y social.

a) Psicosociología y requerimientos físicos

Son incuestionables los cambios en las capacidades físicas y la mayor prevalencia de enfermedades crónicas a medida que se cumplen años. Estas circunstancias se tornan especialmente relevantes en trabajos que suponen importantes requerimientos físicos (manejo de cargas, necesidad de aplicar fuerza, movimientos repetidos, agilidad o posturas fatigantes). Llevar un control y seguimiento de estos puestos y analizar la adecuación a partir de determinada edad, considerando la variabilidad interindividual, se hace necesario. En caso de desajuste, conviene disponer del procedimiento a seguir sobre

■ Cuadro 2 ■ Realidad actual.

1. Déficit en la consideración de la edad en la gestión integral de los riesgos laborales.
2. Evaluaciones de riesgos, incluidas las psicosociales, que no integran la variable edad, sino descriptivamente.
3. Intervenciones preventivas en función de la edad que son desiguales, voluntarias y centradas en los trabajadores y sus limitaciones.
4. Déficit de intervenciones sobre las condiciones de trabajo, incluidas las psicosociales.
5. Intervenciones reactivas que responden a la aparición de un “problema” en lugar de ser proactivas y actuar desde la óptica de la anticipación y la prevención primaria.
6. Infrautilización de los mayores como transmisores de experiencia y conocimiento y como prescriptores de buenas prácticas.
7. Desaprovechamiento de los factores psicosociales como determinantes de la capacidad de trabajo de los trabajadores de más edad.
8. Déficit en la planificación e integración de las intervenciones preventivas desde las distintas áreas de especialización técnica.
9. Persistencia de prejuicios y estereotipos negativos respecto al rendimiento de los trabajadores atendiendo únicamente a la edad.
10. Necesidad de mejorar la coordinación y cooperación interdepartamental en la gestión de la edad.

las medidas a tomar, técnicas y/u organizativas, para favorecer la permanencia en el puesto de trabajo, introduciendo cambios en los requerimientos, en las tareas a realizar, en el tiempo de trabajo, en la capacitación, en la formación, etc. En todo caso, el cambio de puesto de trabajo debe planificarse adecuadamente agotadas otras medidas, de manera que no suponga un nuevo desajuste para el trabajador, para los trabajadores del puesto de trabajo de destino o para la organización.

Mantener y/o mejorar la capacidad física en estándares adecuados cobra aquí especial relevancia. Promover y facilitar la adquisición de hábitos saludables desde el ámbito laboral producirá efectos beneficiosos a nivel físico, cogni-

tivo y emocional. Así mismo, prevenir el estrés contribuye de manera importante, ya que este puede contribuir a adoptar conductas de riesgo y hábitos perjudiciales (abuso de alcohol o de medicación, tabaquismo, sedentarismo, trastornos del sueño, etc.).

Nos encontramos en la parcela de la denominada salud conductual, en la que subyacen procesos psicológicos tanto en su aprendizaje como en su mantenimiento. Recursos personales como la autoestima, la autoconfianza y el control se han mostrado claves para adquirir y mantener estilos de vida saludables y las condiciones psicosociales posibilitan o dificultan estos recursos.

b) Psicosociología y exigencias cognitivas

De igual manera, podemos analizar la posibilidad de desarrollar tareas con elevada carga mental por parte de los trabajadores mayores, especialmente en puestos basados en percepción sensorial, procesamiento de información y emisión de respuesta. Sabemos que la edad puede conllevar déficits perceptivos, especialmente visuales y auditivos, dificultad para mantener el nivel de atención, disminución de la velocidad de procesamiento de la información, entre otros. Los puestos con esta caracterización deberán estar identificados y protocolizar su seguimiento, teniendo previstas y planificadas las acciones a llevar a cabo en previsión de potenciales desajustes.

Por otro lado, la consideración de carga mental como el conjunto de requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales en sentido más amplio, que puede exigir inteligencia abstracta, elaboración razonada de las respuestas, combinación de distintas fuentes de información, etc., se aleja del concepto de procesar señales sensoriales y emitir una respuesta motora, y se aproxima al concepto de exigencias psicológicas. En este caso, los mayores desarrollan estrategias para compensar las potenciales pérdidas, lo que, unido a la mejora en tareas cognitivas complejas fruto de la experiencia, hace que los trabajadores mayores puedan seguir desarrollando actividades cognitivamente exigentes.

El nivel educativo y formativo, el compromiso personal, la emoción positiva, la motivación y la interacción social son predictores de la conservación y desarrollo de las capacidades cognitivas en personas de edad. La inclusión de los trabajadores mayores en programas e itinerarios de formación y actualización y la posibilidad de mantener una exigencia cognitiva a través del trabajo pueden ser claves. Las personas mantienen una gran plasticidad cognitiva a lo largo de toda su

vida si se dan las condiciones para ejercitárla. Restringir las actividades cognitivas atendiendo a la edad y no a la capacidad puede suponer una erosión de competencias, la inadaptación, desmotivación y el abandono del mercado de trabajo.

c) Psicosociología y regulación emocional

Respecto a la salud emocional, podríamos afirmar que es la gran olvidada en la consideración de la salud de las personas en general y de los trabajadores en particular. Sabemos que la prevalencia de los trastornos emocionales es significativa en el ámbito laboral, especialmente la depresión y la ansiedad. Las demandas emocionales están cada vez más presentes en el desempeño laboral y en algunas ocupaciones la necesidad de controlar o esconder emociones se ha convertido en un requerimiento esencial.

Cualquier proceso conlleva una experiencia emocional más o menos intensa y de una u otra calidad (positiva o negativa). La actividad laboral, con sus demandas y exigencias laborales, las condiciones de trabajo, los recursos disponibles, etc. generan emociones. Y no sólo eso: las emociones generadas, positivas o negativas, pueden persistir una vez que se deja de trabajar, de tal manera que pueden influir en la salud de manera prolongada o incluso crónica [37].

Las emociones positivas vinculadas al trabajo energizan la conducta para alcanzar los objetivos marcados, posibilitan procesos de valoración adecuados, son predictoras de una buena salud, de un buen rendimiento y compromiso con la organización, favorecen la adopción de estrategias adaptativas de afrontamiento, están vinculadas a la resiliencia y son, por tanto, decisivas para mantener y potenciar la capacidad de trabajo del colectivo de más edad. Tienen su expresión a nivel conductual, cognitivo y fisiológico.

Las emociones o afectos negativos vinculados al trabajo pueden llegar a ser un elemento determinante en las bajas de larga duración, están en la base del síndrome de burnout y pueden ser claves en el abandono prematuro del mercado laboral.

En términos generales, la gestión de las emociones mejora con la edad y con ella la capacidad de autorregulación de las mismas en los momentos difíciles así como la competencia para generar emociones positivas y el propio bienestar emocional. La intervención psicosocial es clave en la generación de emociones positivas y adaptativas para el desempeño laboral y la realización personal.

d) Psicosociología y funcionalidad social

Por último, la parcela social del trabajo resulta igualmente esencial en el desempeño laboral y en la conservación de la salud. Trabajar supone interactuar, negociar, establecer pactos implícita o explícitamente con nuestros compañeros y superiores. Necesitamos a los demás y ellos a nosotros, y estas transacciones forman parte de un intercambio natural de las relaciones humanas. El trabajo es un potente facilitador de identidad social muy importante también en edades avanzadas.

No obstante, los conflictos relaciones y la exposición a conductas de violencia e intimidación en el ámbito laboral pueden ser responsables de pérdida de salud y de capacidad de trabajo como pocas otras circunstancias laborales. Unas condiciones psicosociales inadecuadas pueden ser el sustrato de tales conductas intolerables.

Por otro lado, la evidencia científica respecto al efecto moderador del apoyo social frente al estrés y otros riesgos psicosociales es sobradamente conocida [20].

Cuadro 3 ■ Recomendaciones

Por lo tanto, la Psicosociología como disciplina técnico-preventiva se sitúa en una posición de privilegio a la hora de intervenir sobre los elementos de riesgo y los elementos protectores para la salud física, cognitiva, emocional y social de los trabajadores mayores y esta circunstancia debe asumirse por parte de los especialistas con responsabilidad y decisión, ya que no parece probable establecer políticas y planes de acción que favorezcan la permanencia en el mercado de trabajo de los mayores en condiciones de salud obviando las condiciones psicosociales.

¿Cuál sería por tanto, la contribución de la Psicosociología al cumplimiento de los diez objetivos señalados en el Cuadro 1? ¿Es un papel residual y reactivo, restringido básicamente a la adaptación y/o adecuación de los puestos de trabajo desde el punto de vista psicosocial, o es un papel proactivo y dinamizador en la consecución global de todos ellos?

Las intervenciones que surgen en el marco de la Psicosociología trascienden el ámbito técnico-preventivo y suponen un impulso, un motor de cambio, no sólo a nivel organizativo y empresarial en su conjunto, sino también a nivel personal y social, y debemos ser conscientes de esta potencialidad y aprovecharla en beneficio de todos.

9. RECOMENDACIONES

Partiendo de la necesidad de adaptarse a la realidad de cada organización o empresa, se proponen a continuación una serie de recomendaciones generales (ver Cuadro 3).

FINALMENTE...

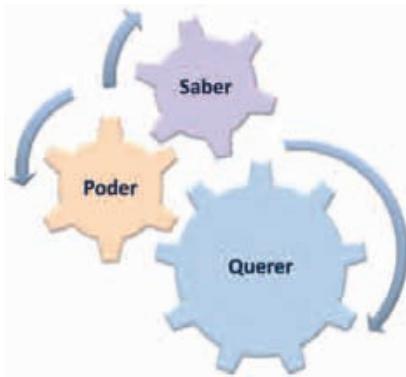
Es importante que el impulso a la intervención psicosocial fomentado

1. Considerar la variable edad en las evaluaciones de riesgos en general y en las psicosociales en particular.
2. Integrar la edad en el diseño de las herramientas de evaluación psicosocial y en el establecimiento de los baremos poblacionales de referencia.
3. Incorporar la edad en el análisis y valoración de los datos procedentes de investigaciones, encuestas de condiciones de trabajo y otros estudios relacionados con la PRL.
4. Identificar y controlar los puestos de trabajo con requerimientos importantes o especiales.
5. Establecer la necesaria coordinación interdepartamental en la gestión de la edad.
6. Flexibilizar las intervenciones preventivas en atención a la variabilidad interindividual.
7. Gestionar adecuadamente del tiempo de trabajo y los períodos de descanso.
8. Implantar políticas de conciliación también para trabajadores seniors.
9. Fomentar la autonomía y la capacidad de control de los mayores.
10. Promover la participación en la toma de decisiones que les afecten.
11. Integrar programas de seguimiento y planes de reincorporación tras bajas de larga duración.
12. Gestión de competencias (desarrollo de carreras) a lo largo de toda la vida laboral.
13. Fomentar el apoyo social entre compañeros y superiores.
14. Establecer políticas de equidad en relación al esfuerzo-recompensa y favorecer el reconocimiento.
15. Promover ámbitos de diálogo y transferencia de conocimientos y buenas prácticas hacia los más jóvenes.
16. Promover planes de acción negociados entre empresarios y representantes de los trabajadores.
17. Potenciar y facilitar hábitos saludables.

por la actual Campaña Europea [38] se mantenga y acreciente a la hora de abordar la gestión del envejecimiento como parte esencial de la promoción de los trabajos saludables a lo largo de toda la vida laboral. Esperamos contribuir a ello desde este artículo.

Las intervenciones psicosociales permitirán conjugar e integrar actuaciones encaminadas a que los trabajadores mayores estén en condiciones de:

- Poder trabajar, atendiendo a las demandas, los recursos, las capacidades, las potenciales limitaciones psicofísicas, el estado de salud, la conciliación con la vida personal y familiar, etc.
- Saber trabajar, desarrollando y adaptando conocimientos, capacitaciones, aptitudes, experiencias, estrategias de afrontamiento, etc.
- Querer trabajar, a través de las actitudes y emociones positivas, la autocon-



fianza, la autoestima, la motivación y el reconocimiento y compromiso mutuo (empresa-trabajador).

Para ello, es preciso llevar los resultados de las investigaciones psicosociales al contexto aplicado, empresarial y organizativo, estimulando los factores protectores y dinamizadores del envejecimiento, al tiempo que se interviene en los factores de riesgo, y, complementariamente, considerar las condiciones psicosociales decisivas para el desarrollo cognitivo, emocional, motivacional y social de los tra-

bajadores, lo que supondrá una apuesta estratégica de futuro para todos.

Sirva esta línea final para resaltar el compromiso con esta convicción y con el deseo de que así sea.

Agradecimientos: a Ángel Lara Ruíz y Noemí Manzano Santamaría por su colaboración en la revisión de este artículo. ●

Bibliografía

- [1] Lara, A. (2013). El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y su propuesta de evaluación psicosocial. En: Anuario Internacional sobre prevención de riesgos psicosociales y calidad de vida en el trabajo [en línea]. Madrid. Secretaría de Salud Laboral y Medio Ambiente UGT-CEC, p 230-244. Disponible en <http://portal.ugt.org/saludlaboral/observatorio/publicaciones/new2013/Anuario2013ESP.pdf>.
- [2] Comisión Europea (2014). Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2014- 2020 [en línea]. Disponible en <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=151&langId=es>
- [3] INSHT (2015). Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 [en línea]. Disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf
- [4] España. Ley 27/2011, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del Sistema de Seguridad Social [en línea]. En: Boletín Oficial del Estado de martes 2 de agosto de 2011, núm. 184, p 87495. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2011/08/02/pdfs/BOE-A-2011-13242.pdf>
- [5] España. Resolución de 14 de noviembre de 2011, de la Secretaría de Estado de Empleo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 28 de octubre de 2011, por el que se aprueba la Estrategia Global para el Empleo de los Trabajadores y las Trabajadoras de Más Edad 2012-2014 (Estrategia 55 y más) [en línea]. En: Boletín Oficial del Estado de jueves 24 de noviembre de 2011, núm. 283, p 125319. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2011/11/24/pdfs/BOE-A-2011-18500.pdf>
- [6] Comisión Económica para Europa de Naciones Unidas (2012). Declaración Ministerial De Viena 2012 [en línea]. Disponible en <http://www.imserso.es/InterPresent2/groups/imserso/documents/binario/textofinaldeclaraciondeviena20.pdf>
- [7] Consejo de la Unión Europea (2012). Declaración del Consejo sobre el Año Europeo del Envejecimiento Activo y de la Solidaridad Inter-
- [8] España. Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo [en línea]. En: Boletín Oficial del Estado de sábado 16 de marzo de 2013, núm. 65, p 21441. Disponible en <https://www.boe.es/boe/dias/2013/03/16/pdfs/BOE-A-2013-2874.pdf>
- [9] Comisión Europea (2010). EUROPA 2020. Una estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador [en línea]. Disponible en <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2010:2020:FIN:ES:PDF>
- [10] EU-OSHA (2013). Priorities for occupational safety and health research in Europe: 2013-2020 [en línea]. Disponible en <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/priorities-for-occupational-safety-and-health-research-in-europe-2013-2020/view>
- [11] INSHT (2011). VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo [en línea]. Disponible en [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)
- [12] Comisión Europea (2012). Special Eurobarometer 378 Active Ageing. 2012 [en línea]. Disponible en http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_378_en.pdf
- [13] EU-OSHA (2007). Expert forecast on emerging psychosocial risks related to occupational safety and health [en línea]. European risk observatory report. Disponible en <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/7807118/view>
- [14] INSHT (1999). Martín, F y Pérez, J. "NTP 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación". En: Notas Técnicas de Prevención (serie 13) [en línea]. Disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Con>

- tenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf
- [15] INSHT (2012). Pérez, J. y Nogareda, C. "NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación". En: Notas Técnicas de Prevención (serie 27) [en línea]. Disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf>
- [16] Elovainio, M., Forma, P., Kivimäki, M., Sinervo, T., Sutinen, R. y Laine, M. (2005). Job demands and job control as correlates of early retirement thoughts in Finnish social and health care employees [en línea]. En: *Work & Stress: An International Journal of Work, Health & Organisations*, 19:1, p84-92. Disponible en <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/02678370500084623>
- [17] Elovainio, M., Van den Bosc, K., Linnad, A., Mika Kivima, M., Ala-Mursula, L., Penttilä, J. y Vahtera, J. (2005). Combined effects of uncertainty and organizational justice on employee health: Testing the uncertainty management model of fairness judgments among Finnish public sector employees [en línea]. En: *Social Science & Medicine* 61, p 2501–2512.
- Disponible en: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0277953605002339>
- [18] Heponiemi, T., Kouvonan, A., Vänska, J., Halila, H., Sinervo, T., Kivimäki, M. y Elovainio, M. (2008). Health, psychosocial factors and retirement intentions among finnish physicians. En: *Occupational Medicine*, 58, 6 p 406-412. Disponible en <http://occmed.oxfordjournals.org/content/58/6/406.full.pdf+html>
- [19] Schreurs, B., Van Emmerik, H., De Cuyper, N., Notelaers, G., De Witte, H. (2011). Job demands-resources and early retirement intention: Differences between blueand white-collar workers [en línea]. En: *Economic and Industrial Democracy* 32, 1, p 47–68. Disponible en <http://eid.sagepub.com/content/32/1/47.full.pdf+html>
- [20] Luceño, L., Martín, J., Rubio, S. y Díaz, E. (2004) Factores psicosociales en el entorno laboral, estrés y enfermedad. En: *eduPsykhé*, 2004, Vol. 3, 1, p 95-108.
- Disponible en <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=1071126>
- [21] INSHT (2010). Moreno-Jiménez, B. y Báez, C. Factores y Riesgos Psicosociales: formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas [en línea]. p 8-19. Disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- [22] EUROFOUND y EU-OSHA (2014). Psychosocial risks in Europe. Prevalence and strategies for prevention [en línea].
- Disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2014/eu-member-states/working-conditions/psychosocial-risks-in-europe-prevalence-and-strategies-for-prevention>
- [23] EU-OSHA (2010). European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks. ESENER-1 [en línea]. Disponible en https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/en_esener1-summary.pdf/view
- [24] EU-OSHA. Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks ESENER-2 [en línea]. Disponible en <https://osha.europa.eu/en/tools-and-publications/publications/reports/esener-ii-summary.pdf/view>
- [25] Comisión Europea (2014). Eurobarometer 398 Working Conditions 2014 report [en línea]. Disponible en http://ec.europa.eu/public_opinion/flash/fl_398_en.pdf
- [26] INSHT (2013). Análisis del mercado laboral, las condiciones de trabajo y siniestralidad: una perspectiva según la edad [en línea].
- Disponible en [http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Otros%20estudios%20tecnicos/Publicado/Ficheros/INFORME%20sobre%20la%20edad%20\(INSHT%202013\).pdf](http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Otros%20estudios%20tecnicos/Publicado/Ficheros/INFORME%20sobre%20la%20edad%20(INSHT%202013).pdf)
- [27] INSHT (2012). Informe anual de accidentes de trabajo en España 2012 [en línea]. Disponible en <http://www.oect.es/Observatorio/3%20Siniestralidad%20laboral%20en%20cifras/Otros%20informes%20de%20siniestralidad%20laboral/Informes%20anuales%20de%20danos%20a%20la%20salud/Ficheros/InformeAnualAccidentesTrabajo2012.pdf>
- [28] OIT (2001). Factores psicosociales y de organización [en línea]. En: Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Volumen II. Parte V. Capítulo 34, p 60-68. Disponible en: <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf>
- [29] Sanz, F. (2015). Riesgos Laborales emergentes en el sector de la construcción. En: Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2014/80/SST%2080.pdf
- [30] Martínez, F., Sellàres, R., Valentín, Y. y Dalmau, A. (2015). El estrés y la prevención de riesgos laborales viales [en línea]. En: Seguridad y Salud en el Trabajo. Disponible en http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PERIODICAS/Rev_INSHT/2015/82/SST_82_enlaces.pdf
- [31] Parkes, K. y Carnell, S. (2005). Musculo-skeletal disorders, mental health and the work environment [en línea]. En: *Health & Safety Executive. Research Report 316*. Disponible en <http://www.hse.gov.uk/research/rrpdf/rr316.pdf>
- [32] Menzel, N. (2007). Psychosocial Factors in Musculoskeletal Disorders [en línea]. En: *Critical Care Nursing Clinics of North America*, vol. 19, 2, p 145-153. Disponible en <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S089958850700007X>.
- [33] INSHT (2012). Análisis de mortalidad por accidente de trabajo en España 2012 [en línea]. Disponible en <http://www.oect.es/Observatorio/5%20Estudios%20tecnicos/Analisis%20de%20la%20mortalidad/AN%C3%81LISIS%20MORTALIDAD%20AT%202012.pdf>
- [34] Black, C. Frost, D. (2011). Health at work: an independent review on sickness absence [en línea]. Disponible en https://www.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/181060/health-at-work.pdf
- [35] WHO (2002). Active Ageing: A Political Framework [en línea]. Disponible en http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/67215/1/WHO_NMH_NPH_02.8.pdf
- [36] INSHT (2010). Vega, S. "NTP 860. Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención". En: Notas Técnicas de Prevención (serie 25) [en línea]. Disponible <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/856a890/860w.pdf>
- [37] Moreno-Jiménez, B. y Gálvez, M. (2013) El efecto del distanciamiento psicológico del trabajo en el bienestar y la satisfacción con la vida: un estudio longitudinal [en línea]. En: *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, p 145-151. Disponible en <http://www.copmadrid.org/webcopm/publicaciones/trabajo/tr-2013v29n3a7.pdf>
- [38] EU-OSHA (2014). Campaña Europea Trabajos Saludables 2014-2015 "Gestionemos el estrés". Disponible en https://www.healthy-workplaces.eu/es?set_language=es

El estrés laboral en el profesorado universitario español

Roberto Ruiz Barquín

Departamento Interfacultativo de Psicología Evolutiva y de la Educación. Universidad Autónoma de Madrid

Dentro del ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales (PRL), se han realizado numerosas publicaciones relacionadas con la prevención del estrés docente en el ámbito de la educación. Sin embargo, una gran mayoría de estas publicaciones se han centrado principalmente en el profesorado no universitario. El incremento de las demandas derivadas del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), unido a los cambios sociales y económicos de nuestro país, han podido influir en la potenciación de determinados estresores laborales a los que se encuentra sometido el profesorado universitario, siendo necesario el desarrollo e implantación de medidas preventivas relacionadas con la organización para la prevención del estrés en este colectivo. En el presente artículo se realiza una breve descripción de los principales estresores laborales y algunas medidas de prevención del estrés a desarrollar.

1. SITUACIÓN ACTUAL Y CONTEXTO EN EL QUE SE DESARROLLA LA ACTIVIDAD LABORAL DEL PROFESORADO UNIVERSITARIO ESPAÑOL

Las condiciones laborales y situacionales donde el trabajador desarrolla su actividad laboral, unido a las diferentes variables personales (nivel de competencia, experiencia en el puesto de trabajo, etc.) y las estrategias individuales para la prevención y afrontamiento del estrés condicionan la posible aparición de riesgos para la salud.

Dentro del ámbito educativo general, el profesorado ha sido objeto de análi-

sis e investigación al ser un colectivo expuesto a factores de carácter psicosocial, pudiendo aparecer problemas de salud físicos y psicológicos. Una de estas problemáticas es el estrés laboral.

De forma específica, son muchos los estudios y autores que destacan cómo el estrés laboral del profesorado universitario ha sido menos estudiado que el estrés de los docentes pertenecientes a otros niveles educativos (León y Avargues, 2007) (1), no pudiéndose establecer paralelismos entre los niveles de primaria y secundaria con los universitarios (Silfhout, 2001; en Avargues y Borda, 2010) (2).

A los estresores propios del puesto de trabajo, se suman los esfuerzos de adapta-

ción que ha tenido que desarrollar el profesorado universitario como consecuencia de los sucesivos cambios legislativos derivados de la Declaración de Bolonia para la creación del EEES antes del año 2010 (Calderón y Escalera, 2008) (3).

Desde una perspectiva técnica, la introducción de estos cambios de modelo educativo en la universidad ha podido suponer para muchos profesores un incremento de la carga de trabajo cuantitativa, sumada a un incremento de carga cualitativa por la adaptación de la metodología de enseñanza y la sofisticación de los sistemas de evaluación del alumnado.

Esta mayor presión y carga puede generar en muchos casos una sintomato-

■ Tabla 1 ■ Resumen de citas bibliográficas de estudios sobre estrés laboral en profesorado universitario

Internacionales	Nacionales
Sales y House (1971) (4) French, Caplan y Harrison (1975) (5) Thorsen (1996) (6) Kinman (2001) (7) Montgomery (2008) (8)	Saura, Simó, Enache y Fernández (2011) (9) García (2010) (10) Domínguez (2004) (11) León y Avargues (2007) (1) Avargues y Borda (2010) (2) Avargues (2006) (12) Guerrero (2003) (13)

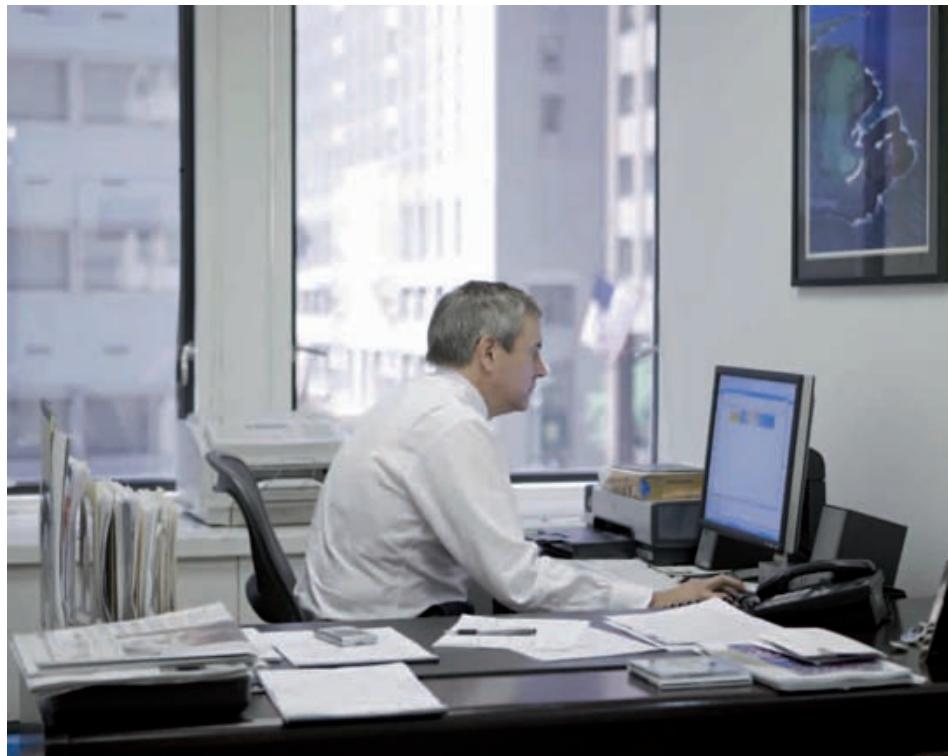
ología aguda o crónica asociada a estrés laboral.

En la tabla 1 se muestra un resumen de citas bibliográficas de estudios nacionales e internacionales sobre el estrés laboral en el profesorado universitario.

2. DEMANDAS Y DESENCAENDES DEL ESTRÉS LABORAL EN EL PROFESORADO UNIVERSITARIO

Autores como Moriana y Herruzo (2004) (14) y Guerrero (2003) (13) han determinado las principales variables de tarea y de organización relacionadas con el estrés laboral en el profesorado universitario:

- 1) Factores de ambiente físico: inadecuación de los medios materiales;
- 2) Factores de tarea y relacionados con el rol: sobrecarga de trabajo, trabajo administrativo del profesor, impartición de clases en presencia de muchos alumnos, conflictos de rol, ambigüedad de rol, ambigüedad e indefinición de tareas, masificación y exceso de alumnos;
- 3) Factores de relación: problemas de disciplina en clase, problemas con superiores, problemas con compañeros, problemas con padres de alumnos, trastornos de conducta y conductas disruptivas de los alumnos, falta de apoyo de los compañeros;
- 4) Factores relacionados con la cultura de la organización, formación, promoción y desarrollo profesional deficitario, salarios bajos, baja participación del profesorado, una carrera profesional interminable;
- 5) Factores contextuales y socioeconómicos: reformas políticas y legisla-



ción educativa, descenso del prestigio social.

A continuación se describen de forma más específica los principales factores desencadenantes del estrés en el profesorado universitario atendiendo a las principales fuentes de estrés anteriormente citadas:

- Sobre carga de rol (cuantitativa o cualitativa).- En muchos casos el profesor dispone de una elevada carga docente, de investigación y de gestión. A la carga "neta" de la realización de cada una de las tareas, se suma el esfuerzo

cognitivo que conlleva la coordinación de las tareas (en muchos casos a desarrollar de forma simultánea) de docencia, investigación y gestión.

- Ritmo de trabajo.- En muchos casos, la carga de trabajo es previsible (evaluaciones); sin embargo, en otros casos el ritmo de trabajo es irregular (convocatoria de proyectos de investigación, congresos, etc.).
- Ambigüedad de rol.- Si bien las funciones de docencia, investigación y gestión deben estar bien delimitadas, en ocasiones, el profesorado se encuen-



tra ante situaciones que tiene que resolver y que no conoce exactamente hasta dónde llega su competencia o responsabilidad.

- Conflicto de rol.- Los cambios de relación que existen entre el profesor y el alumnado pueden provocar en algunos profesores un conflicto de rol, especialmente cuando, en determinadas circunstancias, el alumno pasa a ser un "cliente" al que se le tiene que dar un servicio. En otros casos, la asunción de nuevas responsabilidades asociadas a puestos de gestión pueden provocar también este tipo de conflictos.
- Relaciones personales.- A diferencia de otros trabajos, es muy común en el profesorado universitario que se tengan que mantener relaciones laborales durante muchos años con los mismos compañeros (especialmente los profesores de la Universidad Pública), existiendo pocas posibilidades de cambio de destino. Esta situación puede incrementar la aparición de conflictos o problemas de relación, muchos

de ellos inadecuadamente resueltos y con potencial para deteriorar las relaciones entre profesores.

- Inseguridad en el trabajo y escasas posibilidades de promoción.- Estos factores constituyen un factor clave en las figuras de profesorado no permanente, donde los niveles de incertidumbre son elevados.
- Falta de participación.- En muchos de los cambios organizativos y en muchos cambios existentes en los procesos de evaluación investigativos y docentes del profesorado.
- Control.- Si bien es cierto que a nivel de impartición de clases el profesorado dispone de control y autonomía en la ejecución de las tareas, en situaciones relacionadas con la organización docente e investigación puede aparecer una falta de control percibido.
- Formación.- Muchas universidades han realizado verdaderos esfuerzos por incrementar el nivel de competencia del profesorado universitario

tanto en adquisición y perfeccionamiento en el manejo de nuevas tecnologías y plataformas digitales, como en aspectos de metodología docente y la formación en idiomas. Sin embargo, muchas de estas universidades carecen de programas específicos de acogida para nuevos profesores y de procesos de "mentoring" que ayuden a una integración más eficaz y rápida del profesorado a la organización.

- Cambios en la organización.- La introducción de cambios en la organización docente, la implantación de nuevos planes de educación superior, la introducción de nuevos procesos de gestión administrativa a nivel informático y de plataformas, etc. incrementan las demandas del profesor.
- Responsabilidad.- La existencia de cambios bruscos en los niveles de responsabilidad pueden incrementar los niveles de estrés. Asimismo, la ocupación de puestos de dirección conlleva cambios en la relación con compañeros, pasando de una relación de profesor-profesor a una relación asimétrica de "mando-profesores", teniendo el profesor que realizar un intenso esfuerzo para la adaptación a esta nueva situación.
- Contexto físico.- La falta de formación en materia ergonómica puede incrementar los problemas de cansancio y fatiga mental, relacionándose directa o indirectamente con los procesos de estrés. Asimismo, la aparición de factores como el exceso de ruido o la falta de insonorización de algunas estancias pueden dificultar los procesos de concentración y constituir una fuente importante de distracción, siendo especialmente dañinos cuando el profesorado tiene que realizar tareas complejas o tiene sobrecarga de tareas.

- Horarios de trabajo.- Muchos profesores tienen dispersos los horarios de clase, sufren imprevistos de cambios de hora de reuniones, aparecen trámites de gestión urgentes, etc. Todo ello dificulta la posibilidad de instauración de rutinas de trabajo.
- Tiempo de trabajo dentro y fuera del lugar de trabajo.- Si bien el profesorado universitario dispone de un importante grado de autonomía para la realización de determinadas tareas, un factor a considerar es la falta de delimitación del tiempo de trabajo fuera y dentro del puesto de trabajo. Dado que muchas de las tareas a desarrollar pueden realizarse fuera del centro de trabajo (por ej: responder diferentes correos electrónicos, hacer o recibir llamadas telefónicas, etc.), esta flexibilidad puede ser una fuente de estrés, dado que los límites entre la vida laboral y extra laboral pueden carecer de una delimitación clara y explícita. Esta situación lleva a muchos profesores a la inversión de un elevado número de horas.
- Liderazgo.- Los problemas asociados al desarrollo de determinados estilos de liderazgo, en función de las variables contextuales y personales del profesorado, pueden conllevar en muchos casos no solo problemas de productividad y satisfacción, sino también de estrés laboral.
- El uso de nuevas tecnologías.- Según Ricoy y Fernández (2013) (15), la adaptación de la docencia al Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) promueve nuevas demandas a cubrir por parte del profesor universitario derivadas de la "sociedad del conocimiento". En muchos casos, estas adaptaciones ponen a prueba las capacidades de adaptación del profesorado universitario y, especialmente, en aquellos profesores no acostum-

brados al uso de nuevas tecnologías o con actitudes negativas ante su utilización como recurso didáctico.

- Las relaciones sociales.- Las relaciones entre compañeros; las relaciones con los alumnos; conflictos derivados de la dirección y participación en grupos de investigación.

3. POTENCIALES ESTRESORES A CONSIDERAR EN FUNCIÓN DE LAS COMPETENCIAS DESARROLLADAS POR EL PROFESORADO UNIVERSITARIO

Con el objetivo de desarrollar sistemas de prevención del estrés con alto nivel de especificidad y efectividad, a continuación se describen algunos de los principales estresores en función de las distintas áreas de competencia a desarrollar por el profesor universitario:

- Nivel docente. La necesidad de realización de diferentes actividades de forma continua (clases prácticas y no sólo teóricas, seminarios, trabajos continuos y finales, pruebas de evaluación y exámenes) ha supuesto para muchos profesores un importante esfuerzo de adaptación. Desde esta perspectiva, algunos de los estresores a considerar son: la existencia de conflictos con el alumnado, la escasez o inadecuación de medios materiales, los problemas asociados a las nuevas tecnologías a la hora de la impartición de las clases (tecnoestrés) y, en ocasiones, la existencia de presión temporal.

- Para calibrar con exactitud la existencia de posibles estresores, hay que considerar: la carga docente total del profesor; la carga docente presencial y en tutorías por parte del profesor; el número de grupos a los que imparte clase; el número de alumnos por grupo; la diversidad de asignaturas a impartir o nuevas asignaturas a preparar;





la carga docente asociada a otro tipo de impartición o dirección de trabajos.

- Nivel investigativo. Algunos de los principales estresores son: los problemas asociados a la búsqueda y tramitación de financiación económica para proyectos; la existencia de conflictos interpersonales en los grupos o proyectos de investigación, que pueden derivarse de factores como un inadecuado estilo de liderazgo por parte del director del grupo de investigación o del responsable del proyecto de investigación, o de conflictos entre los propios miembros del grupo; la ambigüedad de rol en las tareas de investigación, que lleva a ciertos profesores a asumir una significativa mayor carga de trabajo o simplemente por cambios de asignación de la carga respecto a lo establecido en el principio; la presión temporal, ya sea en los plazos reducidos para la tramitación de proyectos de investigación competitivos, o para la tramitación de otros trámites administrativos relevantes (por ejemplo, los sexenios de investigación).
- Nivel de gestión. Uno de los principales estresores es la ausencia de com-

petencia y formación previa para el desempeño de funciones completamente diferenciales a las de docencia e investigación. De forma específica, y dependiendo del puesto de gestión, otros estresores que pueden aparecer son: la sobrecarga de trabajo (cuantitativa y/o cualitativa); la ambigüedad de rol; en determinados casos, conflicto de rol; la posibilidad de conflicto; el incremento significativo del nivel de responsabilidad no acompañado en numerosos casos de una incentivación económica o similar proporcional.

4. LA PREVENCIÓN Y GESTIÓN DEL ESTRÉS EN EL PROFESORADO UNIVERSITARIO

Autores como León y Avargues (2007) (1) destacan respectivamente la necesidad de desarrollar programas de gestión y control del estrés laboral específico para el Personal Docente e Investigador.

Estos autores recomiendan:

- 1) Desarrollar programas de sensibilización sobre el estrés (causas, síntomas y consecuencias);

- 2) Entrenamiento en organización del espacio de trabajo;
- 3) Ofrecer consejos para las pautas de trabajo específicamente estresantes;
- 4) Implantación de profesionales de apoyo para tareas de ayuda a la docencia e investigación;
- 5) Incorporación a la actividad docente con funciones de tutelaje de profesionales experimentados;
- 6) Incremento de apoyos materiales y financieros;
- 7) Revisión de las prácticas y procedimientos burocráticos.

A estas medidas de prevención, se deben añadir:

- 1) Planes de acogida y formación inicial para nuevos profesores.
- 2) La introducción de la figura del mediador de conflictos.
- 3) La tutorización de los profesores recién incorporados por la figura del mentor (Deusto, 2005; p. 85) (16).
- 4) Planes de formación continua para la prevención y el afrontamiento del estrés laboral.
- 5) La prevención de otros factores psicosociales y ergonómicos con relación directa o indirecta sobre el estrés, tales como la prevención y control de la sobrecarga y/o fatiga mental, e implantación de sistemas adecuados de resolución de problemas relacionados con las nuevas tecnologías, la revisión de los materiales y condiciones posturales del profesorado, las pantallas de visualiza-

lización, la revisión de los sistemas de iluminación, etc.

Además de las medidas organizativas genéricas propuestas por Salanova, Llorens, Cifre y Nogareda (2006) (17) para la prevención del tecnoestrés, de forma específica, pueden desarrollarse programas formativos para el incremento de las competencias genéricas asociadas a las TIC, así como para la prevención del tecnoestrés. Algunos de sus contenidos pueden ser:

- 1) nuevas tecnologías, carga y fatiga mental;
- 2) buenas prácticas a desarrollar con internet, el correo electrónico y otras TIC;

3) control y gestión del tiempo con el uso de las nuevas tecnologías, etc.

Para finalizar, se destacan las principales conclusiones del artículo:

- 1) La figura del profesor universitario puede encontrarse sometida a numerosas fuentes de estrés laboral.
- 2) Para la realización de una evaluación de riesgos laborales específica y exhaustiva del estrés laboral es necesario considerar tanto factores de carácter general (relación contractual, tipo de universidad donde trabaja el profesor, etc.) como específicos (estresores asociados a las distintas áreas compe-

tenciales y a las tareas y operaciones desarrolladas en el trabajo).

- 3) Un mayor desarrollo de los instrumentos de evaluación y la realización de estudios de carácter longitudinal y no sólo transversal pueden ayudar al diseño e implantación de medidas de prevención efectivas.
- 4) El incremento en el uso de nuevas tecnologías en el trabajo del profesor universitario puede incrementar las posibilidades de que el profesor sufra tecnoestrés, pudiendo constituirse como una área propia de evaluación dentro de la evaluación de los riesgos psicosociales. ●

- (1) León, J. M., Avargues, M. L. Evaluación del estrés laboral del personal universitario. Mapfre Medicina, 2007, vol. 18, nº 4, pp. 323-332.
- (2) Avargues, Mª L., Borda, M. Estrés laboral y síndrome de burnout en la Universidad: análisis descriptivo de la situación actual y revisión de las principales líneas de investigación. Anuario de psicología clínica y de la salud, 2010, nº 6, pp. 73-78.
- (3) Calderón, C., Escalera, G. La evaluación de la docencia ante el reto del Espacio Europeo de Educación Superior (EEES). Educación XXI, 2008, vol. 11, nº1, pp. 237-256.
- (4) Sales, S.M., House, J. Job dissatisfaction as a possible risk factor in coronary heart disease. Journal of Chronic Diseases, 1971, vol. 23, nº 12, pp. 861-873.
- (5) French, J.P.R., Caplan, R.D., Harrison, R.V. Job demands and worker health: Main effects and occupational differences. Chichester: John Wiley, 1975.
- (6) Thorsen, E.J. Stress in academe: What bothers professors? Higher Education, 1996, vol. 31, nº 4, pp. 471-489.
- (7) Kinman, G. Pressure points: A review of research on stressors and strains in UK academics. Educational Psychology. 2001, vol. 21, nº4, pp. 473-490.
- (8) Montgomery, C. El estrés y cómo sobrellevarlo en el medio educativo. 2008. Conferencia. [Fecha de consulta: 18 de julio del 2015]. Disponible en http://aix1.uottawa.ca/~cmontgom/pdf/el_estres.pdf
- (9) Saura, Mª J., Simó, P., Enache, M. y Fernández, V. Estudio exploratorio de los determinantes de la salud y el estrés laboral del personal docente e investigador universitario laboral en España. Archivos analíticos de políticas educativas. 2011, vol. 19, nº4, pp. 125.
- (10) García, M. Riesgos psicosociales en el personal docente e investigador de la Universidad de A Coruña. Tesis doctoral. Universidad de la Coruña. 2010.
- (11) Domínguez, J.A. Estrés en el profesorado universitario. Estudio piloto en dos centros de la Universidad de Huelva (España). Salud de los Trabajadores, 2004, vol. 12, nº 2, pp. 5-25.
- (12) Avargues, M. L. El core of burnout y los síntomas de estrés del personal de la Universidad de Sevilla: Prevalencia, factores psicosociales y análisis del efecto mediador de la competencia personal percibida. 2006. Tesis Doctoral. Sevilla: Servicio de publicaciones de la Universidad de Sevilla.
- (13) Guerrero, E. Análisis pormenorizado de los grados de burnout y afrontamiento del estrés docente en profesorado universitario. Anales de psicología.
- (14) Moriana, J.A., Herruzo, J. Estrés y burnout en profesores. International journal of clinical and health psychology. 2004, vol. 4, nº 3, pp. 597-621.
- (15) Ricoy, C. y Fernández, J. Contribuciones y controversias que genera el uso de las TIC en la educación superior: un estudio de caso. Revista de Educación, 2013, vol. 360.
- (16) Deusto. Coaching y Mentoring: cómo desarrollar el talento de alto nivel y conseguir mejores resultados. 2005, Barcelona: Ediciones Deusto.
- (17) Salanova, M, Llorens, S., Cifre, E. y Nogareda, C. NTP 730: Tecnoestrés: concepto, medida e intervención psicosocial. 21ª Serie, NTP números 716 a 750, 2006. [Fecha de consulta: 18 de julio del 2015]. http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_730.pdf

2014-2015 TRABAJOS SALUDABLES: GESTIONEMOS EL ESTRÉS

El estrés laboral es un
asunto de la organización,

costes¹

Trabajar siempre bajo presión
puede multiplicar
**por cinco el número
de accidentes**

El bajo rendimiento
debido a problemas
psicosociales
puede costar
**el doble
que el
absentismo**

**Una quinta parte
de la rotación
del personal**
puede estar
relacionada
con el estrés
laboral



La seguridad y la salud en el trabajo concierne a todos. Es bueno para ti. Es buen negocio para todos.

#EUmanagestress

www.healthy-workplaces.eu

El coste total de los trastornos mentales en Europa (laborales y no laborales) se calcula en

43%

104 000
millones de €

costes
directos,
por ejemplo,
tratamientos
médicos

57%

136 000
millones de €

productividad
perdida,
incluido
absentismo por
enfermedad

240 000
millones de €
al año

señales de alerta

Cambios emocionales,
por ejemplo, ansiedad, fatiga,
relaciones deficientes con
los compañeros

Problemas cognitivos,
por ejemplo, dificultades
para concentrarse y tomar
decisiones

Cambios en el comportamiento,
por ejemplo, impuntualidad,
poca atención y agresividad

**Mala salud física
y mental**
por ejemplo,
mayor absentismo



1 Fuentes del Reino Unido, Alemania y Países Bajos



Agencia Europea para
la Seguridad y la Salud
en el Trabajo



Trabajos saludables



Prevencion10.es

haz de la prevención tu gestión más rentable



Prevencion10.es

haz de la prevención tu gestión más rentable

Prevencion10.es

haz de la prevención tu gestión más rentable



Prevencion10.es

haz de la prevención tu gestión más rentable



Prevencion10.es

haz de la prevención tu gestión más rentable



Jornada Técnica: Agentes Biológicos. Presentación de la Guía Técnica del Real Decreto 664/1997 (edición actualizada)

El 17 de junio de 2015, el Centro Nacional de Verificación de Maquinaria (CNVM), organizó una jornada técnica para la presentación de la edición actualizada de la Guía Técnica del Real Decreto 664/1997, sobre la evaluación y prevención de riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos, elaborada por el INSHT. Se celebró en la Sala Juan de Larrea en Bilbao, y contó con la asistencia de 135 personas.

Con este acto se dio por concluido el ciclo de presentaciones de la Guía Técnica en las sedes de los centros nacionales que comenzó el 19 de noviembre de 2014 en Barcelona.

Intervinieron como ponentes miembros del grupo de expertos que participaron en la elaboración de la guía y el jefe del Servicio de Prevención de la Universidad del País Vasco.

La presentación de la jornada corrió a cargo de María del Carmen Uribe Zallo, miembro del grupo de trabajo, y fue inaugurada por el director del CNVM, Alejo Fraile Canta-

lejo, quien resaltó el importante papel que desempeñan las guías técnicas, de carácter no vinculante, en el sistema preventivo español. Así mismo indicó que su elaboración y mantenimiento actualizado es uno de los cometidos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). En este sentido, tanto la guía presentada con sus comentarios, aclaraciones y recomendaciones, como las 60 notas técnicas de prevención editadas sobre el tema por el INSHT, ofrecen una interesante información para los técnicos de prevención de cara a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos.

A continuación se iniciaron las ponencias distribuidas en dos partes:

La primera parte estuvo dedicada al contenido de la Guía Técnica y a la evaluación del riesgo biológico. En ella participaron como ponentes la coordinadora del grupo de trabajo, Ana Hernández Calleja (del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo-CNCT), quien expuso el procedimiento seguido y los aspectos más relevantes tenidos en con-



sideración para la actualización de la guía; y Xavier Solans Lampurlanés (del CNCT), quien destacó los cambios introducidos a la hora de enfocar la evaluación de riesgos y las metodologías utilizadas por el CNCT en los trabajos de campo realizados en sectores como la alimentación, el sector sanitario o las plantas de tratamiento de residuos.

En la segunda parte, destinada al control de la exposición a agentes biológicos, intervinieron: Asunción Mirón Hernández (del Centro Nacional de Nuevas Tecnologías-CNNT) cuya exposición versó sobre el control del riesgo biológico y bioseguridad; y Eva Cohen Gómez (del Centro Nacional de Medios de Protección- CNMP), quien abordó la protec-

ción individual frente a los agentes biológicos. A continuación, el jefe del Servicio de Prevención de la Universidad del País Vasco, Iñigo Apellaniz González, expuso la problemática de la vigilancia de la salud y las vacunaciones en los trabajadores del ámbito universitario.

Al finalizar las ponencias se abrió un animado coloquio durante el cual se abordaron varios temas de interés como: las características específicas de los EPI a utilizar, el proceso para su selección, la susceptibilidad individual, la formación sobre su uso o las dificultades encontradas en algunos casos para que el empresario asuma el coste de las vacunas.

Jornada Técnica de presentación del documento "Seguridad y Salud en el Trabajo con Nanomateriales"

El 23 de junio de 2015 el Centro Nacional de Verificación de Maquinaria (CNVM) organizó una jornada técnica para la presentación del documento "Seguridad y salud en el trabajo con nanomateriales", que se celebró en la Sala Juan de Larrea en Bilbao, con la asistencia de 77 personas.

La jornada fue inaugurada por Alejo Fraile Cantalejo, director del CNVM, quien recordó que entre las funciones del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) está el análisis y estudio de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, así como la promoción y apoyo a la mejora de las mismas, y para su cumplimiento, entre otras, desarrolla actividades de formación, información, investigación, estudio y divulgación. Señaló que los nanomateriales, tema sobre el que trataba la jornada, han sido considerados como un riesgo químico emergente debido a que su uso va en aumento en diversos sectores industriales y a que, en muchos casos, se desconocen los efectos para la salud que pueden ocasionar, por lo que es necesario adoptar medidas preventivas basadas en el principio de precaución. Ante esta situación,

el INSHT decidió crear un grupo de trabajo formado por técnicos de sus cuatro Centros Nacionales con el objetivo de elaborar un documento que recogiera información práctica e incluyera criterios de actuación y recomendaciones para la evaluación de riesgos y la aplicación de medidas preventivas en el trabajo con nanomateriales.

Acto seguido, José María Rojo Aparicio, director del Departamento de Metrología de Agentes Químicos del CNVM, presentó brevemente los dos paneles técnicos que formaban el programa de la jornada, el primero dedicado a la información pública del documento objeto de la jornada y el segundo, dedicado a aportar diferentes experiencias en el trabajo con nanomateriales.

El primer panel comenzó con la intervención de José María Rojo Aparicio, quien expuso la terminología utilizada en el campo de los nanomateriales así como las diferentes definiciones de los mismos. En dicha exposición se presentaron algunos de los nanomateriales manufacturados más comunes junto con sus aplicaciones. Terminó su intervención indicando que la legislación no contempla un marco



normativo específico para los nanomateriales sino que, al ser considerados como agentes químicos, les son de aplicación la normativa general de seguridad y salud y las normativas específicas de desarrollo que les sean de aplicación, en función de sus características de peligrosidad.

A continuación, intervino Virginia Gálvez Pérez, directora del Departamento de Higiene del Centro Nacional de Nuevas Tecnologías (CNNT), quien trató el tema de la exposición laboral a los nanomateriales y su evaluación de riesgos. Resaltó que las exposiciones laborales a nanomateriales pueden darse en cualquiera de las etapas del ciclo de vida del nanomaterial. Asimismo, indicó que los nanomateriales pueden presentar riesgos para la salud y para la seguridad y que parece que estos riesgos están relacionados principalmente con el tamaño de sus partículas. En cuanto a la evaluación de riesgos por exposición a nanomateriales, mencionó que hay lagunas de información necesaria para realizar la misma, por lo que se recomienda adoptar un enfoque basado en el principio de precaución.

La siguiente ponencia corrió a cargo de Encarnación Sousa Rodríguez, jefa de Unidad Técnica del CNNT, quien expuso los métodos cualitativos de evaluación de nanomateriales más reconocidos y utilizados. Indicó que estos métodos se basan en bandas de peligro y de exposición que ayudan a establecer un nivel de riesgo y que, dependiendo del método, este puede llevar asociadas unas medidas de control o bien se puede establecer la prioridad en la acción preventiva. Finalizó su presentación resaltando que, aunque estos métodos se consideran sencillos de aplicar, la falta de experiencia en su uso puede conducir

a errores de interpretación y, por consiguiente, en la toma de decisiones.

Posteriormente, Agurtzane Zugasti Macazaga, jefa de Unidad Técnica del CNVM, habló sobre la determinación cuantitativa de la exposición por inhalación. Expresó que, hasta la fecha y por diversas razones, no se ha podido llevar a cabo la evaluación de la exposición a nanomateriales tal como se realiza de forma habitual para otros agentes químicos; pero que, no obstante, se dispone de equipos de medición de partículas nanométricas que permiten hacer estimaciones de los niveles de exposición, localizar las fuentes de emisión de partículas nanométricas y evaluar la eficacia de las medidas de control técnicas adoptadas. Finalizó su intervención detallando un potencial procedimiento para caracterizar las emisiones de nanomateriales en el lugar de trabajo.

Para la siguiente ponencia sobre medidas preventivas se contó con la presencia de Ruth Jiménez Saavedra, técnico superior de Prevención del Centro Nacional de Condiciones de Trabajo (CNCT). Indicó que las medidas preventivas a implementar deben adaptarse a cada situación de trabajo en función de los nanomateriales manipulados y de la información disponible relativa a la exposición. Resaltó que, dado que el campo de la nanotecnología se encuentra en un estado incipiente, es el momento oportuno para considerar y potenciar la prevención en la fase de diseño, antes de iniciarse las actividades donde vayan a estar presentes los nanomateriales.

El primer panel de la jornada se cerró con la intervención de Antonia Hernández Castañeda, jefa de Unidad Técnica del Centro Nacional de Medios de Protección (CNMP), sobre equipos de protección individual. En su exposición indicó que actualmente no existen normas armonizadas elaboradas específicamente para verificar los niveles

de protección de guantes, ropa de protección o equipos de protección respiratoria y ocular frente a nanomateriales; por lo tanto, en este momento, únicamente se pueden proponer desde el INSHT recomendaciones para el uso de equipos de protección individual (equipos de protección respiratoria, protección ocular, ropa y guantes de protección) frente a nanomateriales.

El segundo panel técnico de la jornada, moderado por José María Rojo Aparicio, contó con la presencia de tres expertos de instituciones y empresas privadas que compartieron sus experiencias en el trabajo con nanomateriales. Así, la primera intervención corrió a cargo de Francisco Balas Nieto, del Instituto de Nanociencia de Aragón (INA), quien expuso diferentes técnicas de control y manejo seguro de nanopartículas en ambientes laborales. A continuación, Maida Domat Rodríguez, del Instituto Tecnológico del Embalaje, Transporte y Logística (ITENE), presentó una ponencia sobre la evaluación de la expo-

sición y gestión del riesgo en los procesos de fabricación de nanocomposites, nanopigmentos y tintas de impresión. El cierre del segundo panel le correspondió a Esther Campos Gómez, de la empresa Avanzare S.L., quien aportó sus experiencias en el campo del trabajo con los nanomateriales así como algunos resultados relevantes del proyecto Nanorisk.

Finalizado el segundo panel, se dio paso al coloquio en el que los asistentes pudieron plantear a los ponentes las preguntas o dudas surgidas durante el desarrollo de la jornada. La principal conclusión de la misma, puesta de manifiesto tanto durante las exposiciones como en las distintas intervenciones del coloquio, fue la necesidad de seguir avanzando en el conocimiento real de las condiciones de trabajo con nanomateriales y mantener el compromiso de continuar ofreciendo información preventiva. Tras el coloquio, se procedió a la clausura de la jornada.

Reconocimiento Bonus 2012

La Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, Fraternidad-Muprespa, celebró un acto institucional de entrega del reconocimiento Bonus 2012, el 25 de junio en el salón de actos de la sede del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), en Madrid y otro acto enmarcado en estas jornadas provinciales, el día 8 de junio, en Bilbao.

Este reconocimiento se otorga a las empresas comprometidas con la disminución de la siniestralidad laboral y con la prevención de riesgos laborales, regulado por el Real Decreto 404/2010.

En ambos actos, Carlos Aranda Martín, gerente de Fraternidad-Muprespa, fue el encargado de la inauguración, dando la bienvenida a todos los asistentes.

En Madrid, Carlos Aranda Martín comentó la política de reconocimiento que sigue la Tesorería General de la Seguridad Social, devolviendo un porcentaje de las cuotas que se pagan en concepto de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales a aquellas empresas que consiguen reducir la siniestralidad laboral.

A continuación, Lourdes Meléndez Morillo-Velarde, subdirectora general de Entidades Cola-

boradoras con la Seguridad Social, hizo referencia a la importancia de la aplicación del marco regulatorio que permite a las empresas recibir el Bonus 2012 por la reducción de la siniestralidad laboral, los requisitos recogidos en el Real Decreto 404/2010 y siendo este proceso gestionado por las Mutuas.

Seguidamente, Carmen Rueda Hernández, directora provincial de Madrid de Fraternidad-Muprespa, agradeció a María Dolores Limón Tamés, directora del INSHT, la celebración en su espléndido salón de actos; después se entregó a las empresas premiadas el diploma acreditativo de reconocimiento Bonus 2012 y clausuró el acto, agradeciendo la asistencia a todos los presentes.

En Bilbao, Natalia Fernández Laviada, subdirectora general de Organización y Red de Fraternidad-Muprespa, realizó la presentación del acto y dio paso a Alejo Fraile Cantalejo, director del Centro Nacional de Verificación de Maquinaria del INSHT. Su intervención versó sobre los 20 años de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, una mirada al futuro.

Tras la exposición, se hizo entrega de los reconocimientos Bonus 2012 y José Ignacio

Díaz Lucas, director territorial de la zona norte de Fraternidad-Mupresa, clausuró la jornada,

agradeciendo la asistencia a todas las empresas presentes en el acto.

Resolución de los conflictos personales desde el ámbito laboral

El día 3 de julio de 2015, la Fundación Filia de Amparo al Menor y la Asociación de Mutuas (AMAT) inauguraron, en la sede del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), de la calle Torrelaguna nº 73 de Madrid, las sesiones formativas: "Resolución de los conflictos personales desde el ámbito laboral", una propuesta para minimizar el absentismo laboral y favorecer la productividad.

Maria Dolores Limón Tamés, directora del INSHT, inició este ciclo de conferencias con la bienvenida a ponentes y asistentes. En su intervención, destacó que en la Unión Europea entre el 50% y el 60% de la pérdida de jornadas laborales se debe a riesgos psicosociales, siendo una de las causas que más afecta a trabajadores de la Unión Europea.

A continuación, Lucía del Prado del Castillo, presidenta de la Fundación Filia, subrayó que la Fundación trata de conciliar "una preocupación social con una necesidad laboral" y que su misión es "concienciar apoyando, educando y ayudando a adultos".

Seguidamente, Fernando Riaño Riaño, director de Comunicación, RSC y Relaciones Institucionales de ILUNION y Fundación ONCE, destacó en su intervención que en el último año la ONCE ha creado más de 9.000 empleos para personas con discapacidad, muchos de ellos fueron menores que vivieron un contexto de dificultades y adversidad.

Posteriormente, Mariano de Diego Hernández, presidente de AMAT, animó a incorporar "criterios preventivos de la salud psicosocial más allá de la órbita de la responsabilidad propia de la empresa" y a fomentar "planes de ayuda a los trabajadores que se encuentren en situaciones de especial conflictividad emocional".

Finalmente, Tomás Burgos Gallego, secretario de Estado de la Seguridad Social, destacó que la Seguridad Social debe extender su ámbito legal de actuación para apoyar medidas que ayuden a los trabajadores a superar situaciones personales que redundan negati-

vamente en su prestación de servicios. Explicó la necesidad de aplicar políticas de prevención ante los riesgos emergentes de naturaleza psicológica, que incrementan las situaciones de baja laboral y que no tienen su origen en un accidente o enfermedad.

Continuó resaltando el cambio de perspectiva legislativa en este ámbito, de lo reactivo a lo preventivo: "No se persigue tan solo el resarcimiento económico de daños y perjuicios provocados en el trabajo sino que el hecho lesivo no se llegue a producir".

Recordó los riesgos futuros en el ámbito laboral producto del "aislamiento y la fragmentación", que exige dar una nueva relevancia a los factores de bienestar e integración laboral. Finalizó su intervención desatando que "Es un camino que hay que recorrer juntos en una cultura creciente de cooperación, confianza e inclusión".

Con esta inauguración se inicia el programa de diez jornadas temáticas que versarán sobre cuestiones como superación del miedo, resiliencia, adicciones o inteligencia emocional.



CREACIÓN DE UN NUEVO APARTADO EN EL PORTAL TRABAJO Y PREVENCIÓN: "EMPRESAS Y SOLUCIONES PREVENTIVAS"

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales indica que el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores.

Desde la entrada en vigor del RD 39/1997, existe la necesidad de integrar la prevención en la empresa como elemento clave para incrementar la eficacia de la acción preventiva. El real decreto en su artículo 1 establece que "La prevención de riesgos laborales, como actuación a desarrollar en el seno de la empresa, deberá integrarse en el conjunto de sus actividades y decisiones". Integración que pasó a ser obligatoria tras la modificación de la Ley de Prevención por la Ley 54/2003 y, en concreto, por el artículo 16.1 de la misma, que vino a definir claramente dónde debe gestionarse la prevención.



La prevención debe ser un objetivo más dentro de la actividad empresarial, evitando o minimizando las causas de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales. Las condiciones de trabajo de los colectivos que trabajan en la empresa, su formación, su información, constituyen un medio fundamental para alcanzar niveles óptimos de calidad, contribuyendo a que la empresa sea eficiente, competitiva y sostenible.

Desde la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, hemos venido detectando la necesidad de implantación de una cultura preventiva sólida y eficiente. Estamos trabajando en los últimos tiempos en acciones de sensibilización e información, con el ánimo de promocionar intensamente la gestión dirigida al cumplimiento de la normativa actual y las actitudes y comportamientos necesarios para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

Por todo ello, ponemos a disposición de la pequeña y mediana empresa un **FORMULARIO** con el fin de que valoren el grado de integración de la Prevención de Riesgos Laborales en su empresa, con el objeto de fomentar e incentivar la integración de la prevención (art. 1 del RD 39/1997, de 30 de enero), y de continuar con la evolución favorable de reducción de los índices de siniestralidad laboral.

Si se desea valorar el nivel de integración de la Prevención de Riesgos Laborales en una empresa, se le propone contestar un formulario que puede encontrarse en:

<http://www.trabajoyprevencion.jcyl.es>

En función de las respuestas dadas, el resultado será:

- Si ha respondido a **todas o casi todas las preguntas "SÍ"**, se puede decir que la prevención está integrada en su organización o en vías de estarlo de modo adecuado.
- Si más de la **mitad de sus respuestas han sido "SÍ"**, está en buen camino para integrar la prevención en su empresa, por lo que le recomendamos que consulte con nuestros técnicos de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral de las Oficinas Territoriales de Trabajo; ellos podrán ayudarle para que pueda finalizar adecuadamente la integración de la prevención en su organización.
- Si ha respondido a **todas o casi todas las preguntas "NO"**, en esta situación, incluso si dispone de un contrato con un Servicio de Prevención Ajeno, está incumpliendo la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, por lo que le recomendamos que consulte con nuestros técnicos de las Unidades de Seguridad y Salud Laboral de las Oficinas Territoriales de Trabajo; ellos podrán ayudarle para que pueda finalizar adecuadamente la integración de la prevención en su organización.



Desde el 1 de julio y hasta el 31 de diciembre de 2015 Luxemburgo, uno de los países fundadores de la Comunidad Europea, ejercerá por duodécima vez la presidencia del Consejo de la Unión Europea, tras haberla ejercido ya otras 11 veces desde la entrada en vigor del Tratado de Roma, en 1958, si bien supone para este país la primera presidencia de turno desde la entrada en vigor del Tratado de Lisboa el 1 de diciembre de 2009.

Este es el último semestre del actual “**Trío de presidencias**” precedido por la presidencia italiana y la letona, que han trabajado conjuntamente durante sus respectivos turnos de seis meses, y seguirán colaborando para aplicar su programa de trabajo común de 18 meses de duración, cuyos seis últimos meses le corresponde preparar con mayor detalle a la actual presidencia luxemburguesa.

El próximo año Países Bajos tomará el relevo de la presidencia rotatoria del Consejo; la ejercerá durante el primer semestre, de enero a junio, seguida por Eslovaquia y Malta, que lo harán durante los dos semestres siguientes, quedando de esta manera constituido un nuevo “**Trío de presidencias**” formado por estos tres países.

La web oficial de la Presidencia luxemburguesa es: <http://www.eu2015lu.eu/en/>, donde se encuentra información detallada sobre las actividades programadas durante el segundo semestre de este año.

Como cada Presidencia de turno, **organizará y presidirá** las sesiones de las diferentes formaciones del Consejo de la UE, excepto del de Asuntos Exteriores. Igualmente será la encargada de lograr la cooperación entre los Estados miembros, negociando compromisos cuando sea preciso y actuando en todo momento en interés de la UE, considerada en su conjunto.

El programa de la actual presidencia se sitúa en el contexto de la

implementación de la **Agenda estratégica de la Unión en tiempos de cambio**, adoptada por el Consejo Europeo el 26-27 de junio de 2014 y que perfilaba las prioridades clave para la UE en los próximos cinco años. También tiene en cuenta las orientaciones políticas de la Comisión, su programa anual de trabajo y el del Trío formado por Italia, Letonia y el propio Luxemburgo.

El trío dará un nuevo impulso a la estrategia Europa 2020 para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador, que será clave para la recuperación económica y el desarrollo de la competitividad de la Unión Europea.

Las prioridades, con carácter general, para este segundo semestre se basan en siete pilares:

- Fomentar la inversión para estimular el crecimiento y el empleo.
- Profundizar en la dimensión social de la UE.
- Gestionar la migración, combinando libertad, justicia y seguridad.
- Reactivar el Mercado Único centrándolo en su vertiente digital.
- Situar la competitividad europea en un marco global y transparente.
- Incentivar el desarrollo sostenible.
- Reforzar la presencia de la UE en la escena internacional.

Asimismo, centrará también su atención en los siguientes temas:

- La promoción de instrumentos de financiación y el apoyo de la UE en los ámbitos de las pymes.
- La innovación y la investigación a través del Programa para la competitividad de las PYMES (COSME) y el Programa de la Investigación e Innovación “Horizonte 2020”.
- Mejorar la coordinación y la coherencia de las políticas de investigación a nivel europeo y obtener el máximo provecho de la diversidad de los sistemas nacionales de I+D.
- El desarrollo del **Mercado Único digital** identificándolo como una de sus máximas prioridades.

Dentro de la política europea de transportes, se hará todo lo posible para acelerar la transición hacia una economía verde con bajas emisiones de gases de efecto invernadero mediante la creación de unas dinámicas que permitan construir una sociedad sostenible y segura, siendo sus objetivos básicos, en este ámbito, fomentar los medios de transporte menos contaminantes y crear una estrategia de movilidad sostenible con los pilares de la planificación urbana y la movilidad respetuosa con el medio ambiente.

Además de estas prioridades, continuará con los trabajos iniciados por anteriores presidencias, especialmente con los incluidos en su programa de trabajo de 18 meses.

En el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo se destacan los siguientes temas:

Se pretende adoptar unas **Conclusiones del Consejo** en relación con el tema “**Una nueva Agenda de Seguridad y Salud en el Trabajo para fomentar unas mejores condiciones de trabajo**”.

Su objetivo es un enfoque amplio para dar un mayor impulso político al tema y poder contar con una panorámica general. Para ello es importante disponer de una Estrategia global en la materia.

Estamos ante problemas que requieren **tomar mayores medidas para mejorar la situación en la salud y seguridad en el trabajo (SST)**.

El apoyo a esta propuesta ha sido mayoritario, si bien algunos países han cuestionado su necesidad.

Dentro de los actos de presidencia y en este ámbito, se organizará en Mondorf (Luxemburgo), el 10 y 11 de septiembre, una Conferencia sobre “Las condiciones de trabajo del mañana” (Working conditions of tomorrow), con los representantes de los Estados miembros y demás organismos europeos y organizaciones empresariales y sindicales.

REUNIONES DE CONSEJOS DE MINISTROS

Consejo de Transportes

Entre los temas tratados en la reunión de este Consejo, celebrada el pasado día 30 de junio, se destaca el siguiente:

Nuevos procedimientos de homologación para la interoperabilidad y seguridad ferroviarias: el Comité de representantes permanentes de la UE (Coreper) da el visto bueno

En la reunión de este Consejo, se confirmó el acuerdo alcanzado con

el PE sobre procedimientos de autorización de vehículos y certificación de seguridad más rápidos y menos onerosos para los ferrocarriles europeos. La Agencia Ferroviaria Europea (AFE) desempeñará un papel fundamental a este respecto. Las directivas actualizadas sobre interoperabilidad y seguridad y el Reglamento relativo a la AFE forman conjuntamente el **pilar técnico del cuarto paquete ferroviario**.

La reforma responde a las peticiones del sector ferroviario europeo, que representa un papel importante en la economía de la UE y contribuye a lograr un transporte más respetuoso con el medio ambiente. El acuerdo reducirá los costes y la burocracia, ayudando así a un sector que se enfrenta actualmente a una competencia internacional cada vez mayor. Un sistema eficaz también debería contribuir a la creación de empleo y al crecimiento en Europa.

Consejo de Telecomunicaciones

En la reunión de este Consejo, celebrada el 30 de junio, se trató, entre otros, el siguiente tema:

Seguridad de las redes y de la información: avance en las conversaciones con el PE

El 29 de junio de 2015, la Presidencia letona del Consejo llegó a un entendimiento con el PE sobre los principios fundamentales que deben incluirse en el **proyecto de Directiva sobre seguridad de las redes y de la información**. Esos principios deberán convertirse en disposiciones legales que permitan llegar a un acuerdo definitivo sobre la directiva en una etapa posterior. La presidencia presentará los resultados de este cuarto diálogo tripartito a los embajadores de los Estados miembros en la reunión del Comité de Representantes Permanentes del 30 de junio.

Las nuevas normas exigirán que los operadores designados que presten **servicios esenciales** (en ámbitos como la energía y el transporte) tomen medidas para gestionar los riesgos de sus redes y notifiquen los incidentes a las autoridades. Los Estados miembros determinarán los operadores esenciales que debe abarcar la directiva basándose en criterios claros establecidos en el texto. Se introducirán

disposiciones particulares para evitar la fragmentación en la identificación de los operadores entre Estados miembros. Sin embargo, estas no deben menoscabar las prerrogativas de los Estados miembros ni las preocupaciones en materia de seguridad.

Se acordó tratar las **plataformas de servicios digitales** de forma distinta a los servicios esenciales. Los detalles se debatirán a nivel técnico.

Los Estados miembros deberán establecer un plan de seguridad de las redes y de la información, así como designar a las autoridades competentes. Se creará un grupo de cooperación a escala de la UE para abordar las cuestiones de seguridad de las redes y de la información a nivel estratégico y orientar las actividades operativas. Para esta cooperación operativa se establecerá una red de equipos de respuesta a incidentes de seguridad informática (CSIRT) nacionales que contribuirá a generar confianza entre los Estados miembros.

La propuesta sobre seguridad de las redes y de la información tiene por objeto **garantizar un entorno digital seguro y fiable** en toda la UE. Los ciudadanos y los consumidores depositarán más confianza en las tecnologías, servicios y sistemas de los que depen-

den en su día a día. Esta mayor confianza supondrá un ciberespacio más integrador y una economía digital que crecerá aún más rápidamente, apoyando así la recuperación económica.

Los gobiernos y las empresas podrán contar en mayor medida con las redes e infraestructuras digitales para prestar sus servicios esenciales a escala nacional e internacional. Unas plataformas de comercio electrónico más seguras podrían permitir que más clientes comprasen en línea y brindar nuevas oportunidades. También se beneficiarán los proveedores de productos y servicios de seguridad de las TIC, ya que la demanda de sus productos y servicios está destinada a aumentar, lo que dará lugar a productos innovadores y a economías de escala. La economía de la UE se beneficiará igualmente, pues los sectores que son muy dependientes de la seguridad de las redes y de la información recibirán un mayor apoyo para ofrecer servicios más fiables.

La Presidencia negociará los términos de la Directiva con el PE, en nombre del Consejo. Para ser adoptado, el acto jurídico tiene que ser aprobado por las dos instituciones. Las negociaciones proseguirán durante la presente Presidencia luxemburguesa.

Consejo de Medio Ambiente

En la reunión de este Consejo, celebrada el 30 de junio, se trató, entre otros, el siguiente tema:

Emisiones procedentes de instalaciones de combustión medianas: Los Estados miembros confirman el acuerdo con el Parlamento

El Comité de Representantes Permanentes (Coreper) del Consejo confirmó el acuerdo con el PE sobre una nueva **directiva** destinada a **limitar las emisiones de determinados contaminantes procedentes de instalaciones de combustión medianas**. Estas nuevas normas forman parte del paquete legislativo **"Aire puro"**, que tiene por objeto mejorar la calidad del aire en la UE.

La nueva directiva establece valores límite de emisión para determinados contaminantes, a saber: el dióxido de azufre, el óxido de nitrógeno y las partículas. Estos límites se aplicarán a las instalaciones de combustión medianas nuevas y existentes (entre 1 y 50 MW).

En comparación con la propuesta inicial de la Comisión Europea, el texto acordado introduce **regímenes diferenciados** para las instalaciones de combustión existentes, en función de su tamaño. Se trata de reducir costes, en el caso de las instalaciones más pequeñas,

a la vez que se mantiene un nivel de protección ambiental elevado.

Los límites se aplicarán, a partir de 2025, para las instalaciones existentes de mayor tamaño (5-50 MW) y, a partir de 2030, para las más pequeñas (1-5 MW). Transcurrido el periodo de transposición de dos años tras la entrada en vigor, las nuevas instalaciones deberán respetar estos límites.

Podrá concederse a determinadas instalaciones una **ampliación de los plazos para el cumplimiento de las disposiciones** hasta 2030, en particular a:

- Sistemas de calefacción urbana.
- Instalaciones que queman biomasa como combustible.
- Instalaciones que formen parte de pequeños sistemas aislados (por ejemplo, insulares).
- Instalaciones específicas vinculadas al sistema nacional de transmisión de gas.

En aquellas zonas que no cumplan los valores límite de la UE de calidad del aire, los Estados miembros evaluarán la necesidad de aplicar unos límites estrictos en las distintas centrales.

El texto acordado incluye normas para la evaluación de otro contaminan-

te: el **monóxido de carbono**. La Comisión tendrá en cuenta los resultados pertinentes en una revisión futura.

Además, se insta a la Comisión a que en su revisión evalúe las ventajas de establecer unos niveles mínimos de eficiencia energética, de acuerdo con las mejores técnicas disponibles.

Si bien las instalaciones mayores y menores que las citadas ya son objeto de sendas directivas de la UE, las emisiones procedentes de instalaciones de combustión medianas no están aún reguladas a escala de la UE. La finalidad de las nuevas normas consiste en cerrar esta brecha y completar así el marco normativo del sector de la combustión, importante fuente de determinados contaminantes.

La Comisión presentó su propuesta al Consejo y al PE el 18 de diciembre de 2013, dentro del **Programa "Aire Puro para Europa"**. La Presidencia del Consejo y el PE alcanzaron el 23 de junio de 2015, en una reunión tripartita, un acuerdo provisional que ahora ha confirmado el Coreper.

El nuevo acto legislativo será remitido al PE para su votación en primera lectura, y luego al Consejo para su adopción definitiva.

ACTIVIDADES DEL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL

Se destacan los siguientes dictámenes del CES publicados en el DOUE sobre los temas que a continuación se relacionan:

DOUE Nº C230, de 14.7.15 (Sesión de 10 de diciembre de 2014)

- Sobre la Comunicación de la Comisión al PE, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Programa de adecuación y eficacia de la reglamentación (REFIT): Situación actual y perspectivas. [COM (2014) 368 final]. (2015/C230/10).
- Sobre la Comunicación de la Comisión al PE, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Re-

giones relativa a un marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo (2014-2020). [COM (2014) 332 final]. (2015/C230/13).

- Sobre la Comunicación de la Comisión al PE, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Plan de acción ecológico para las pymes: Permitir que las pymes conviertan los desafíos medioambientales en oportunidades empresariales. [COM (2014) 440 final]. (2015/C230/15).
- Sobre la Comunicación de la Comisión al PE, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones – Iniciativa de Empleo Verde: Aprovechar el potencial de creación de

empleo de la economía verde. [COM (2014) 446 final]. (2015/C230/15).

DOUE Nº C251, de 31.7.15 (Sesión de 18 de febrero de 2015)

- Sobre “Erradicar el amianto en la UE”. (2015/C251/03).
- Sobre el tema “Avances en la aplicación de la Estrategia Europa 2020 y consecución de sus objetivos de aquí a 2020”. (2015/C251/04).
- Sobre la “Propuesta de Reglamento del PE y del Consejo sobre requisitos relativos a límites de emisiones y homologación de tipo para motores de combustión interna que se instalen en máquinas móviles no de carretera”, (2015/C251/06).

NOTICIAS SOBRE CAMPAÑA "TRABAJOS SALUDABLES: GESTIONEMOS EL ESTRÉS"

Semana Europea: qué actividades se están celebrando en Europa - #EUmanagestress

La Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2015 ya está aquí. Del 19 al 23 de octubre, una vez más, cientos de eventos se celebran en toda Europa ya que los Estados miembros se preparan para clausurar sus campañas nacionales. Destacamos aquí solo algunos de los interesantes eventos y conferencias que tienen lugar.

Los **centros de referencia nacionales** de la Agencia son los principales coordinadores de la Semana Europea. En **Hungría** la clausura de la campaña se celebra en Budapest con una conferencia que incluye temas como los nuevos riesgos laborales, los riesgos psicosociales en el sector del control aéreo o el impacto económico de la gestión del estrés laboral.

El seminario de clausura de la campaña en **Bélgica** presenta las actividades desarrolladas en el país durante la campaña, los resultados de la encuesta ESENER 2 y las herramientas belgas disponibles para la gestión de los riesgos psicosociales. En **Rumanía** se han previsto varios eventos incluyendo un seminario para celebrar el décimo aniversario de la Red Europea para la Educación y la Formación en seguridad y salud laboral así como la cooperación entre los organismos de seguridad y salud laboral, el sector educativo y las empresas en la gestión de los riesgos psicosociales.

España incorpora cada año más socios y colaboradores a su Semana Europea. Este año no es una excepción, con más iniciativas previstas que nunca. Unos 80 eventos se organizan en todo el país, incluyendo una sesión informativa en Barcelona sobre el nuevo protocolo para la prevención del acoso psicológico; una jornada técnica en Valencia, que presenta un enfoque global sobre los factores psicosociales para empresas y trabajadores... La clausura oficial de la campaña en Madrid aglutina temas como sensibilización, participación, buenas prácticas y prevención de riesgos psicosociales.

Viena es el anfitrión del cierre de la campaña en **Austria**, que presenta los resultados de sus dos años intensos de campaña. Un evento similar se lleva a cabo en **Suecia**, que aprovecha para celebrar en este contexto el 125 aniversario de la "Dirección del Ambiente de Trabajo", el organismo gubernamental dedicado a la seguridad y salud laboral. También países de fuera de la Unión Europea, como Noruega, celebran distintas conferencias y actividades con la prevención de riesgos psicosociales y gestión del estrés en los lugares de trabajo como tema central.

Algunos **socios oficiales de la campaña** están también muy activos durante la Semana con varios eventos en toda Europa. La Red Europea de

Riesgos de Trabajo (EWHN), por ejemplo, celebra el cierre de la campaña en Milán, Italia. Y BAD en Alemania es el anfitrión de una conferencia en Würzburg sobre evaluación de carga mental de trabajo; mientras que la Federación Europea de Sociedades de Ergonomía (FEES) dedica su "Mes europeo de la ergonomía" de este año a la "ergonomía en la gestión del estrés relacionado con el trabajo" promoviendo la colaboración y el trabajo en equipo de ergónomos y profesionales de la seguridad y salud laboral.

Entre los **medios de comunicación asociados** a la campaña, ABEO Noticias, de Italia, es el anfitrión de la conferencia "El estrés laboral: evaluar y gestionar el riesgo", que organiza en Roma junto con el Consejo Nacional de la Federación Italiana de Psicólogos.

La Semana Europea 2015 sin duda dará a conocer todavía más los riesgos psicosociales y el estrés laboral y confiamos que estimule a las empresas y organizaciones a actuar. Algunos de los temas que son especialmente mencionados durante esta Semana son la "violencia" y el "acoso sexual en el lugar de trabajo". La Agencia Europea ha incorporado, como últimas publicaciones en el marco de la campaña, dos infografías para informar sobre estos temas y facilitar su difusión por redes sociales y foros sobre prevención de riesgos psicosociales.

Cumbre Trabajos Saludables 2015 – Clausura oficial de la campaña europea

La Cumbre "Trabajo Saludables 2015" reunirá a los principales expertos europeos y a relevantes figuras políticas para el intercambio de buenas prácticas y explorar futuras estrategias para mejorar la gestión de los riesgos psicosociales y el estrés en las empresas europeas.

El evento tendrá lugar el 3 y 4 de noviembre de 2015, en Bilbao, y cierra la Campaña de dos años "**Trabajos Saludables: gestionemos el estrés**".

Participación solo mediante invitación.

OTRAS NOTICIAS – PROYECTOS Y PUBLICACIONES

Cómo abordar los riesgos eléctricos en el trabajo: nueva película de Napo

La electricidad es un elemento habitual y esencial de la vida cotidiana, también en el lugar de trabajo; pero, si no se maneja de forma adecuada, puede provocar lesiones o la muerte a los trabajadores y causar daños. Basta con tomar algunas sencillas precauciones para reducir de manera considerable el riesgo de lesiones cuando se trabaja con o cerca de la electricidad.

La nueva película «Napo en... situaciones de tensión» describe riesgos y peligros eléctricos comunes y facilita algunas recomendaciones sobre prevención y seguridad. Esta película, al igual que el resto de la serie Napo, está concebida para sensibilizar sobre los riesgos en el lugar de trabajo, fomentar el debate y propiciar unas prácticas laborales más seguras.

www.napofilm.net

Los resultados del “proyecto piloto sobre trabajadores de edad” a debate en una conferencia

El proyecto piloto sobre la seguridad y la salud de los trabajadores de más edad, que el Parlamento Europeo delegó en 2013 a EU-OSHA a través de la Comisión Europea, está llegando a su fase final.

EU-OSHA presentó en Bruselas los resultados en una conferencia presidida por el eurodiputado Ole Cristensen el pasado 22 de septiembre. Expertos en seguridad y salud laboral, así como representantes de los interlocutores sociales y de la Comisión Europea, tuvieron la oportunidad de debatir y validar los resultados que se compilarán y publicarán a principios de 2016.

Las sesiones de debate se organizaron en torno a los principales temas del proyecto piloto, como son:

- el envejecimiento, la prevención de riesgos laborales y el sexo;
- las políticas, estrategias, programas y acciones de seguridad y salud en el trabajo;
- las prácticas de trabajo y el apoyo a las empresas; y
- la rehabilitación y los sistemas y programas de reincorporación al trabajo.

Los resultados del proyecto se harán fácilmente accesibles a través de una herramienta de visualización en línea y diferentes informes y resúmenes, que contribuirán a los objetivos y los mensajes de la campaña “Trabajos saludables en cada edad”, que se desarrollará en 2016-17.



Guía de financiación de la Unión Europea en materia de seguridad y salud en el trabajo

EU-OSHA ha publicado una guía que identifica fuentes de financiación para actividades, iniciativas o proyectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo. Con el fin de resultar útil para los colaboradores de EU-OSHA, la guía ofrece una completa y actualizada visión general de las oportunidades de financiación europeas.

En la primera parte, unas sencillas hojas de información ofrecen breves descripciones de los programas de financiación de la Unión Europea. En la segunda parte, se puede encontrar información sobre fondos estructurales e inversiones europeas que ejecutan las autoridades nacionales.

Evaluación comparativa (benchmarking): factores de éxito

En un informe reciente, EU-OSHA revisa los esquemas de evaluación comparativa (*benchmarking*) en empresas de Europa. La revisión de estos esquemas permite describir los factores de éxito y los obstáculos y demostrar la diversidad de regímenes que existen en Europa.

Estos ejercicios de evaluación comparativa/benchmarking pueden ayudar a prevenir los accidentes y enfermedades relacionadas con el trabajo, mejorar el cumplimiento de la normativa y reducir los costes asociados a la seguridad y salud laboral.

El informe ofrece una guía práctica para que cualquier empresa pueda establecer su propio sistema de evaluación comparativa.

Las pequeñas empresas: columna vertebral de la economía de la UE

La importancia de las microempresas y pequeñas empresas en la economía europea es enorme. En 2013, el 99,8% del total de las empresas no financieras de la UE eran pequeñas y medianas empresas (pymes).

El proyecto de EU-OSHA «Mejorar la seguridad y la salud en el trabajo de las micro y pequeñas empresas de Europa» tiene por objeto definir las condiciones esenciales necesarias para crear un entorno en el que sea posible mejorar

significativamente su gestión de la prevención de riesgos laborales. Para ello, el proyecto se dedica a la recogida, análisis y divulgación de conocimientos actuales y nuevos desafíos.

Una nueva sección en la página web de EU-OSHA ofrece información sobre los retos a los que se enfrentan las micro, pequeñas y medianas empresas y sobre por qué la gestión de la seguridad y la salud es tan importante para ellas.

OSHwiki: conectando a la comunidad de seguridad y salud en el trabajo

OSHwiki es la plataforma perfecta para compartir conocimientos especializados y colaborar en línea con la comunidad interesada en la seguridad y la salud en el trabajo. Los artículos informativos de OSHwiki están escritos por profesionales y académicos acreditados en el ámbito de la seguridad y salud laboral y a disposición de cualquier usuario de forma gratuita. Además, la plataforma se ofrece en todos los idiomas oficiales de la UE y ya hay disponibles artículos que han sido escritos o traducidos a otros idiomas aparte del inglés.

www.oshwiki.eu

EU-OSHA en el XIII Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES)

CES celebró su XIII Congreso del 29 de septiembre al 2 de octubre en París. Alrededor de 600 delegados sindicales nacionales de 39 países europeos, 10 federaciones sindicales sectoriales europeas e invitados especiales de Europa y otros países se reunieron para tal ocasión.

EU-OSHA estuvo oficialmente representada en el Congreso y coordinó un stand informativo para promocionar su campaña "Trabajos saludables: gestionemos el estrés", la herramienta interactiva de evaluación de riesgos (OiRA) y la plataforma en línea OSHwiki.

Más información sobre los proyectos mencionados y muchos más en la página web de EU-OSHA en <https://osha.europa.eu/es>

OiRA y otras herramientas interactivas para la evaluación de riesgos

Las herramientas interactivas para la evaluación de riesgos están de moda en la actualidad, impulsadas por el enorme crecimiento de las tecnologías digitales. Entre las más populares de Europa se encuentra la holandesa RI&E, pionera desde 2004; Prevencion10, desarrollada por el INSHT en España; y BeSMART, de la Autoridad de Seguridad y Salud (HSA) de Irlanda.

Algunas de estas herramientas han servido de inspiración al proyecto OiRA de EU-OSHA, y el desafío común de todas las iniciativas es fomentar que las pequeñas empresas gestionen adecuadamente los riesgos laborales. Estos ejemplos también enriquecen la puesta en común de conocimientos especializados y pueden impulsar el desarrollo de nuevas herramientas por país o por sector.

www.oiraproject.eu



Normativa Comunitaria

DISPOSICIÓN	D.O.U.E.	REFERENCIA
Comunicación de la Comisión 2015/C196/02	C196 12.6.15 Pág. 4	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 2009/128/CE del PE y del Consejo, de 21.10.09, por la que se establece el marco de la actuación comunitaria para conseguir un uso sostenible de los plaguicidas .
Corrección de errores de la Directiva 2014/40/UE del PE y del Consejo, de 3.4.14	L150 17.6.15 Pág. 24	Corrección de errores de la Directiva 2014/40/UE del PE y del Consejo, de 3.4.15, relativa a la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros en materia de fabricación, presentación y venta de los productos del tabaco y los productos relacionados y por la que se deroga la Directiva 2001/37/CE. (En el nº 78 de esta Revista se hacía referencia a esta Directiva).
Corrección de errores de la Directiva 2014/68/UE del PE y del Consejo, de 15.5.14	L157 23.6.15 Pág. 112	Corrección de errores de la Directiva 2014/68/UE del PE y del Consejo, de 15.5.14, relativa a la armonización de las legislaciones de los Estados miembros sobre la comercialización de equipos a presión . (Se incluía referencia a esta Directiva en el nº 79 de esta Revista).
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/984 de la Comisión, de 24.6.15	L159 25.6.15 Pág. 43	Se aprueba el uso de la piritona de cobre como sustancia activa existente en biocidas del tipo de producto 21.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/985 de la Comisión, de 24.6.15	L159 25.6.15 Pág. 46	Se aprueba el uso de la clotianidina como sustancia activa existente en biocidas del tipo de producto 18.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1018 de la Comisión, de 29.6.15	L163 30.6.15 Pág. 1	Se establece una lista de clasificación de los sucesos en la aviación civil de notificación obligatoria de conformidad con el Reglamento (UE) nº 376/2014 del PE y del Consejo.
Reglamento (UE) 2015/995 de la Comisión, de 8.6.15	L165 30.6.15 Pág. 1	Modifica la Decisión 2012/757/UE, sobre la especificación técnica de interoperabilidad relativa al subsistema "explotación y gestión del tráfico" del sistema ferroviario de la UE .
Directiva (UE) 2015/996 de la Comisión, de 19.5.15	L168 1.7.15 Pág. 1	Se establecen métodos comunes de evaluación del ruido en virtud de la Directiva 2002/49/CE del PE y del Consejo.
Reglamento (UE) 2015/1040 de la Comisión, de 30.6.15	L167 1.7.15 Pág. 10	Modifica los anexos II, III y V del Reglamento (CE) nº 396/2005 del PE y del Consejo, por lo que respecta a los límites máximos de residuos de azoxistrobina, dimoxistrobina, fluroxipir, metoxifenozida, metrafenona, oxadiargilo y tribenurón en determinados productos.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1078 de la Comisión, de 3.7.15	L175 4.7.15 Pág. 5	Modifica el Reglamento (UE) nº 37/2010 en lo que respecta a la sustancia "ácido clodrónico (en forma de sal disódica)".
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1079 de la Comisión, de 3.7.15	L175 4.7.15 Pág. 8	Modifica el Reglamento (UE) nº 37/2010 por lo que respecta a la sustancia "hexaflumorón" .
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1080 de la Comisión, de 3.7.15	L175 4.7.15 Pág. 11	Modifica el Reglamento (UE) nº 37/2010 por lo que respecta a la sustancia "parahidroxibenzoato de propilo y sal sódica" .
Reglamento (UE) 2015/1101 de la Comisión, de 8.7.15	L181 9.7.15 Pág. 27	Modifica los anexos II y III del Reglamento (CE) nº 396/2005 del PE y del Consejo, por lo que respecta a los límites máximos de residuos de difenoconazol, fluopicolide, fluopiram, isopirazam y pendimetalina en determinados productos.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1106 de la Comisión, de 8.7.15	L181 9.7.15 Pág. 70	Se modifican los Reglamentos de Ejecución (UE) nº 540/2011 y (UE) nº 1037/2012 en lo relativo a las condiciones de aprobación de la sustancia activa "isopirazam" .
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1107 de la Comisión, de 8.7.15	L181 9.7.15 Pág. 72	Se aprueba la sustancia básica Salix spp cortex con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.

NORMATIVA

DISPOSICIÓN	D.O.U.E.	REFERENCIA
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1108 de la Comisión, de 8.7.15	L181 9.7.15 Pág. 75	Se aprueba la sustancia básica vinagre con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1115 de la Comisión, de 9.7.15	L182 10.7.15 Pág. 22	Se renueva la aprobación de la sustancia básica activa piridato, con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1116 de la Comisión, de 9.7.15	L182 10.7.15 Pág. 26	Se aprueba la sustancia básica "lecitinas" con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
Comunicación de la Comisión 2015/C226/04	C226 10.7.15 Pág. 49	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación del Reglamento (UE) nº 305/2011 del PE y del Consejo, de 9.3.11, por el que se establecen condiciones armonizadas para la comercialización de productos de construcción y se deroga la Directiva 89/106/CEE del Consejo.
Comunicación de la Comisión 2015/C226/05	C226 10.7.15 Pág. 100	Se publican referencias de los documentos de evaluación europeos conforme al artículo 22 del Reglamento (UE) nº 305/2011 del PE y del Consejo, de 9.3.11, por el que se establecen condiciones armonizadas para la comercialización de productos de construcción y se deroga la Directiva 89/106/CEE del Consejo.
Comunicación de la Comisión 2015/C226/07	C226 10.7.15 Pág. 103	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 1999/5/CE del PE y del Consejo, de 9.3.99, sobre equipos radioeléctricos y equipos terminales de telecomunicación y reconocimiento mutuo de su conformidad.
Directiva (UE) 2015/1127 de la Comisión, de 10.7.15	L184 11.7.15 Pág. 13	Modifica el anexo II de la Directiva 2008/98/CE del PE y del Consejo, sobre los residuos y por la que se derogan determinadas directivas.
Decisión de Ejecución (UE) 2015/1131 de la Comisión, de 10.7.15	L184 11.7.15 Pág. 20	Modifica la Decisión de Ejecución 2013/505/UE, por la que se autoriza la medida provisional tomada por la República Francesa, de conformidad con el artículo 129 del Reglamento (CE) nº 1907/2006 del PE y del Consejo, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y mezclas químicas (REACH), para restringir el uso de sales de amonio en materiales de aislamiento de guata de celulosa.
Decisión de Ejecución (UE) 2015/1132 de la Comisión, de 10.7.15	L184 11.7.15 Pág. 22	Relativa a la aprobación, de conformidad con el Reglamento (CE) nº 443/2009 del PE y del Consejo, de la función de "navegación a vela" como tecnología innovadora para la reducción de las emisiones de CO2 de los turismos .
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1136 de la Comisión, de 13.7.15	L185 14.7.15 Pág. 6	Modifica el Reglamento de Ejecución (UE) nº 402/2013 relativo a la adopción de un método común de seguridad para la evaluación y valoración del riesgo .
Directiva (UE) 2015/1139 de la Comisión, de 13.7.15	L185 14.7.15 Pág. 15	Modifica la Directiva 2012/9/UE, de la Comisión, de 7.3.12, sobre productos del tabaco , en lo que concierne a su fecha de transposición y a la fecha límite del período transitorio.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1154 de la Comisión, de 14.7.15	L187 15.7.15 Pág. 18	Se renueva la aprobación de la sustancia activa sulfosulfurón, con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
Decisión de Ejecución (UE) 2015/1159 de la Comisión, de 13.7.15	L187 15.7.15 Pág. 86	Relativa a una medida adoptada por España, de conformidad con la Directiva 2006/42/CE del PE y del Consejo, relativa a las máquinas , por la que se prohíbe la comercialización de una amoladora angular fabricada por Varo Belgium.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1165 de la Comisión, de 15.7.15	L188 16.7.15 Pág. 30	Se aprueba la sustancia activa halauxifen-metilo, con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.

DISPOSICIÓN	D.O.U.E.	REFERENCIA
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1166 de la Comisión, de 15.7.15	L188 16.7.15 Pág. 34	Se renueva la aprobación de la sustancia activa "fósforo ferroso", con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1176 de la Comisión, de 17.7.15	L192 18.7.15 Pág. 1	Se aprueba la sustancia activa virus del mosaico del pepino, genotipo CH2, cepa 1906, con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1191 de la Comisión, de 20.7.15	L193 21.7.15 Pág. 122	Se establece la no aprobación de Artemisia vulgaris L. como sustancia básica, de conformidad con el Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios .
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1192 de la Comisión, de 20.7.15	L193 21.7.15 Pág. 124	Se aprueba la sustancia activa "mezcla de terpenoides QRD 460", con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1200 de la Comisión, de 22.7.15	L195 23.7.15 Pág. 1	Modifica los anexos II y III del Reglamento (CE) nº 396/2005 del PE y del Consejo, por lo que respecta a los límites máximos de residuos de amidosulfurón, fenhexamida, cresoxim-metilo, tiaclorprid y trifloxistrobina en determinados productos.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1201 de la Comisión, de 22.7.15	L195 23.7.15 Pág. 37	Se renueva la aprobación de la sustancia activa fenhexamida, con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1221 de la Comisión, de 24.7.15	L197 25.7.15 Pág. 10	Modifica el Reglamento (CE) nº 1272/2008 del PE y del Consejo sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas , a efectos de su adaptación al progreso técnico y científico.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1295 de la Comisión, de 27.7.15	L199 29.7.15 Pág. 8	Se aprueba la sustancia activa sulfoxaflor, con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios , y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 540/2011 de la Comisión.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1308 de la Comisión, de 29.7.15	L200 30.7.15 Pág. 11	Modifica el Reglamento (UE) nº 37/2010 por lo que respecta a la sustancia "salicilato de aluminio básico" .
Comunicación de la Comisión 2015/C267/01	C267 14.8.15 Pág. 1	Se publican referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 2000/9/CE del PE y del Consejo relativa a las instalaciones de transporte de personas por cable .
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1397 de la Comisión, de 14.8.15	L216 15.8.15 Pág. 3	Se renueva la aprobación de la sustancia activa florasulam con arreglo al Reglamento (CE) nº 1107/2009 del PE y del Consejo, relativo a la comercialización de productos fitosanitarios y se modifica el anexo del Reglamento de Ejecución (UE) nº 549/2011 de la Comisión.
Corrección de errores	C274 19.8.15 Pág. 5	Corrección de errores del Resumen de las decisiones de la Comisión sobre las autorizaciones de comercialización y uso, o de uso, de las sustancias incluidas en el anexo XIV del Reglamento (CE) nº 1907/2006 del PE y del Consejo relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y preparados químicos (REACH) – [publicado de conformidad con el artículo 64, apartado 9, del Reglamento (CE) nº 1907/2006]. (En el nº 82 de esta Revista se incluía referencia a este Resumen).
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1475 de la Comisión, de 27.8.15	L225 28.8.15 Pág. 10	Modifica el Reglamento (UE) 284/2013 de la Comisión por lo que respecta a las medidas transitorias que se aplican a los procedimientos relativos a los productos fitosanitarios .
Directiva (UE) 2015/1480 de la Comisión, de 28.8.15	L226 29.8.15 Pág. 4	Se modifican varios anexos de las Directivas 2004/107/CE y 2008/50/CE del PE y del Consejo en los que se establecen las normas relativas a los métodos de referencia, la validación de datos y la ubicación de los puntos de muestreo para la evaluación de la calidad del aire ambiente .

Normativa Nacional

DISPOSICIÓN	B.O.E.	REFERENCIA
Comunicación de la Comisión 2015/C196/02	C196 12.6.15 Pág. 4	Se publican títulos y referencias de normas armonizadas en el marco de aplicación de la Directiva 2009/128/CE del PE y del Consejo, de 21.10.09, por la que se establece el marco de la actuación comunitaria para conseguir un uso sostenible de los plaguicidas .
Corrección de errores de la Directiva 2014/40/UE del PE y del Consejo, de 3.4.14	L150 17.6.15 Pág. 24	Corrección de errores de la Directiva 2014/40/UE del PE y del Consejo, de 3.4.15, relativa a la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros en materia de fabricación, presentación y venta de los productos del tabaco y los productos relacionados y por la que se deroga la Directiva 2001/37/CE. (En el nº 78 de esta Revista se hacía referencia a esta Directiva).
Corrección de errores de la Directiva 2014/68/UE del PE y del Consejo, de 15.5.14	L157 23.6.15 Pág. 112	Corrección de errores de la Directiva 2014/68/UE del PE y del Consejo, de 15.5.14, relativa a la armonización de las legislaciones de los Estados miembros sobre la comercialización de equipos a presión . (Se incluía referencia a esta Directiva en el nº 79 de esta Revista).
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/984 de la Comisión, de 24.6.15	L159 25.6.15 Pág. 43	Se aprueba el uso de la piritiona de cobre como sustancia activa existente en biocidas del tipo de producto 21.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/985 de la Comisión, de 24.6.15	L159 25.6.15 Pág. 46	Se aprueba el uso de la clotianidina como sustancia activa existente en biocidas del tipo de producto 18.
Reglamento de Ejecución (UE) 2015/1018 de la Comisión, de 29.6.15	L163 30.6.15 Pág. 1	Se establece una lista de clasificación de los sucesos en la aviación civil de notificación obligatoria de conformidad con el Reglamento (UE) nº 376/2014 del PE y del Consejo.

Publicaciones electrónicas del INSHT

ERGA - Noticias

Periódico semestral de carácter divulgativo que aporta al mundo del trabajo las nuevas tendencias en el campo de la prevención. Se dirige tanto a empresarios como a trabajadores y consta de los siguientes apartados: un Editorial, Noticias de interés general relacionadas con las condiciones de trabajo, un artículo de Opinión, un Anuncio sobre las últimas publicaciones editadas por el INSHT y el apartado Notas Prácticas, que desarrolla, a través de temas monográficos tratados de forma didáctica, aspectos relevantes de la seguridad y la salud en el trabajo. Se publican dos números al año y desde el año 2010 su formato es exclusivamente digital. Disponible en formato PDF en la web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

(<http://www.insht.es/erganot>).



ERGA - Bibliográfico

Publicación bibliográfica mensual digital destinada a un público especializado. Aunque su núcleo fundamental es la bibliografía científico-técnica, de la que se presentan unas 150 referencias de monografías y artículos de revistas, con inclusión de resúmenes de las mismas, recoge también una selección de sentencias relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo, celebraciones de cursos y congresos, y el apartado Miscelánea, donde se aborda de manera monográfica un tema de actualidad, incluyendo bibliografía relacionada.

Disponible en formato PDF en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
(<http://www.insht.es/ergab>).



ERGA - Formación Profesional

Publicación cuatrimestral destinada a profesores de Formación Profesional con objeto de facilitar la inclusión de la prevención de riesgos laborales en los contenidos de la enseñanza que imparten.

Disponible en formato PDF en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
(<http://www.insht.es/ergafp>).



ERG@nline

Publicación bimestral, dirigida a expertos, con el objeto de difundir las últimas noticias e informaciones sobre los diversos aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo facilitando los enlaces necesarios para que pueda accederse directamente a la fuente de la información.

Disponible en formato PDF en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
(<http://www.insht.es/ergaonline>).



ERGA - Legislación

Publicación digital que contiene las novedades legislativas relacionadas con la seguridad y salud en el trabajo publicadas en el Boletín Oficial del Estado y en los Diarios Oficiales de la Unión Europea incluyendo hipervínculos directos a los textos de las disposiciones. Las disposiciones se ordenan cronológicamente por la fuente y el órgano donde se publican y, cuando se considera necesario, van acompañadas de un breve análisis, en el que pueden detallarse: las disposiciones a las que derogan, la normativa comunitaria que transponen, las modificaciones que efectúan y/o una indicación de los artículos relevantes.

Disponible en formato PDF en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
(<http://www.insht/ergaleg>).



ERGA Primaria Transversal

Publicación digital de carácter pedagógico e informativo sobre la educación en valores y las condiciones de salud y seguridad en el entorno escolar. Dirigida al profesorado de Enseñanza Primaria, su principal objetivo es servir como material de apoyo en la enseñanza de dichos temas. Se publican dos números al año.

Disponible en formato PDF en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
(<http://www.insht.es/ergapt>).

Normas y procedimiento a seguir para la presentación de artículos y colaboraciones

La responsabilidad de las opiniones emitidas en "Seguridad y Salud en el Trabajo" corresponde exclusivamente a los autores.

Queda prohibida la reproducción total o parcial con ánimo de lucro de los textos e ilustraciones sin previa autorización (RD Legislativo 1/1996, de 12 de abril de Propiedad Intelectual)

El autor cede, en el supuesto de publicación de su trabajo, de forma exclusiva al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo los derechos de reproducción, distribución, traducción y comunicación pública (por cualquier medio o soporte) de su trabajo. No se aceptarán trabajos publicados anteriormente o presentados al mismo tiempo en otra publicación.

1. NORMAS DE PRESENTACIÓN

- Título:** Deberá ser conciso y claro. Irá acompañado de subtítulo si fuera necesario. (Norma UNE-ISO 690:2013). El

Consejo editorial se reserva la facultad de modificar y adaptar los títulos.

- Nombre y apellidos:** Deberán constar junto al nombre de la Entidad o empresa donde ejercen su actividad laboral el autor o autores. Se presentará un pequeño resumen como introducción. (Norma UNE-ISO 690:2013).
- Presentación del texto:** Ofrecerá un orden lógico, claro y debidamente estructurado. Tendrá una extensión aproximada de 10 folios de tamaño Din A4 a doble espacio (Norma UNE-ISO 690:2013) y en formato Microsoft Word ©.
- Ilustraciones:** El autor aportará las ilustraciones, numeradas e indicadas en el texto. No obstante, las fotos -que serán siempre originales en color-, al igual que las tablas, figuras, esquemas, etc., se deberán enviar aparte en formato JPG o TIF, con al menos 300 ppp.

Bibliografía: Al final del trabajo se colocará una lista de referencias relativas al texto del artículo. Las referencias bibliográficas se relacionarán según la norma UNE-ISO 690:2013 y teniendo en cuenta la Ley 51/2003.

Forma de envío: El artículo se enviará por correo electrónico a la siguiente dirección: divulgacion@insht.meyss.es. El material gráfico, tablas y dibujos originales así como las fotografías en color serán de alta calidad (300 ppp) en formato TIF.

2. PROCEDIMIENTO

- Las colaboraciones, debidamente identificadas y presentadas, deberán enviarse a la siguiente dirección de correo electrónico: divulgacion@insht.meyss.es
- Una vez recibida la colaboración, se enviará notificación al autor o al primero de los autores (si hay varios) sobre la fecha de recepción y el resultado de la valoración.

SUSCRÍBASE A LA REVISTA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La suscripción a la revista **Seguridad y Salud en Trabajo** consta de cinco números al año (4 ordinarios + 1 especial por la Semana Europea).

BOLETÍN DE PEDIDO

Enviar a:
Apartado FD 12
28231 LAS ROZAS
(Madrid)

DATOS DE ENVÍO:

Empresa: Actividad: NIF/CIF (imprescindible):
Cargo: Apellidos: Nombre:
Dirección: CP: Población: Provincia:
País: Tel.: Fax: Móvil: E-mail:

DATOS DE FACTURACIÓN:

Los mismos
Entidad: NIF/CIF (imprescindible):
Apellidos: Nombre:
Dirección: CP: Población: Provincia:
País: Tel.: Fax:

Marque con una "x" las opciones elegidas
Si, deseo adquirir la obra que señalo a continuación

Ref.	TÍTULO	PRECIO
<input type="checkbox"/> 2006285	Suscripción España	44,00 € + 4% IVA
<input type="checkbox"/> 2006285	Suscripción países de la UE	53,00 €
<input type="checkbox"/> 2006285	Suscripción resto países	57,00 €

Gastos de envío incluidos en España, excepto Canarias, Ceuta y Melilla. La suscripción tendrá una duración de 12 meses e incluye el servicio "Plan Renueva Fácil", mediante el cual las suscripciones se renovarán automáticamente a su vencimiento si no se comunica la baja y según las tarifas vigentes.

FORMA DE PAGO

Seleccione una de estas formas de pago

CONTRAFACURA. Sólo para empresas y organismos.

DOMICILIACIÓN BANCARIA. Ruego a vds. que con cargo a mi cuenta o libreta atiendan hasta nueva orden los recibos que les presente Wolters Kluwer España S.A.

Código Entidad Código Oficina D.C. Número de Cuenta

IMPORTANTE

Indiquemos estos datos

C.I.F. o N.I.F.:
Tfno. Contacto:
E-mail:

Firma y Sello:

Le informamos de que los datos suministrados a WOLTERS KLUWER ESPAÑA, S.A. (en adelante, WKE) serán almacenados en un fichero titularidad de esta compañía y tratados para el mantenimiento de la relación contractual suscrita con nosotros. Adicionalmente, usted consiente en el tratamiento de sus datos con la finalidad de informarle, por cualquier medio, incluido el correo electrónico, de productos y servicios de WKE o de terceras empresas colaboradoras pertenecientes a los siguientes sectores: finanzas y seguros, tarjetas de crédito, formación, sector editorial y publicaciones, ferias y eventos, software y servicios informáticos, telecomunicaciones, ocio y turismo, ONG, energía y agua, automoción, sector óptico, sector audiovisual y servicios de mensajería. En este sentido la actividad promocional o de marketing podrá ser realizada directamente por WKE o por cualquiera de los distribuidores (del sector de software o hardware), homologados en su territorio, a quien cederemos sus datos (para más información, pueden consultarse los distribuidores autorizados de WKE en la siguiente página web: <http://www.a3software.com/distribuidoresautorizados.aspx>)

□ No autorizo el tratamiento de mis datos con la finalidad señalada en el párrafo anterior.

Asimismo, le informamos de que sus datos serán cedidos al Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) como Coeditor de la revista a la que ud. se suscribe.

El titular de los datos podrá ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición dirigiéndose por escrito a la siguiente dirección: C/ Collado Mediano, 9. 28231 Las Rozas (Madrid) o bien a través del siguiente correo electrónico: lopd@wke.es

**SERVICIOS
CENTRALES:**

C/ Torrelaguna, 73 - 28027 MADRID - Tel. 91 363 41 00
Fax: 91 363 43 27. Para consultas generales: consultasscc@insht.meyss.es

**CENTROS
NACIONALES**

- **C.N. de CONDICIONES DE TRABAJO.**
C/ Dulcet, 2-10 – 08034 BARCELONA. Tel.: 93 280 01 02 - Fax: 93 280 36 42
- **C.N. de NUEVAS TECNOLOGÍAS.**
C/ Torrelaguna, 73 – 28027 MADRID. Tel.: 91 363 41 00 – Fax: 91 363 43 27
- **C. N. de MEDIOS DE PROTECCIÓN.**
C/ Carabela La Niña, 16 - 41007-SEVILLA. Tel.: 95 451 41 11 - Fax: 95 467 27 97
- **C.N. de VERIFICACIÓN DE MAQUINARIA.** Camino de la Dinamita, s/n. Monte Basatxu-Cruces – 48903 BARAKALDO (BIZKAIA). Tel.: 94 499 02 11 – Fax: 94 499 06 78

**Gabinetes
TÉCNICOS
PROVINCIALES**

- **CEUTA.** Avda. Ntra. Sra. de Otero, s/n. 51002 CEUTA. Tel.: 956 50 30 84 – Fax: 956 50 63 36
- **MELILLA.** Avda. Juan Carlos I Rey, 2, 1ºD - 52001 MELILLA. Tel.: 952 68 12 80 – Fax: 952 68 04 18

CENTROS DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS**ANDALUCÍA****INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Avda. de Einstein, 4
Isla de la Cartuja
41090 SEVILLA
Tel.: 955 06 39 10

ALMERÍA

Avda. de la Estación, 25 - 1ºA
Edificio Torresbermejas
04005 ALMERÍA
Tel.: 950 88 02 36

CÁDIZ

C/ Barbate, esquina
a San Mateo s/n
11012 CÁDIZ
Tel.: 956 90 70 31

COÓRDOBA

Avda. de Chinales, p-26
Polig. Ind. de Chinales
14071 COÓRDOBA
Tel.: 957 01 58 00

GRANADA

C/ San Miguel, 110
18100 ARMILLA - GRANADA
Tel.: 958 01 13 50

HUELVA

Cita. Sevilla a Huelva, km. 636
21007 HUELVA
Aptdo. de Correos 1.041
Tel.: 959 65 02 58 / 77

JAÉN

Avda. Antonio Pascual Acosta, 1
23009 JAÉN
Tel.: 953 31 34 26

MÁLAGA

Avda. Juan XXIII, 82
Ronda Intermedia
29006 MÁLAGA
Tel.: 951 03 94 00

SEVILLA

C/ Carabela La Niña, 16
41007-SEVILLA
Tel.: 954 51 41 11

ARAGÓN

INSTITUTO ARAGONÉS DE SEGURIDAD Y SALUD
C/Dr. Bernardino Ramazzini, 5
50015 ZARAGOZA
Tel.: 976 71 66 69

HUESCA

C/ Ricardo del Arco, 6 - 4^a planta
22003 HUESCA
Tel.: 974 29 30 32

TERUEL

San Francisco, 1 - 1º
44001 TERUEL
Tel.: 978 64 11 77

ZARAGOZA

C/ Bernardino Ramazzini, 5.
50015 ZARAGOZA
Tel.: 976 71 66 69

PRINCIPADO DE ASTURIAS**INSTITUTO ASTURIANO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Avda. del Cristo de las
Cadenas, 107
33006 OVIEDO
Tel.: 985 10 82 75

ILLES BALEARS**SERVICIO DE SALUD LABORAL**

Plaza Son Castelló, 1
07009 PALMA DE MALLORCA
Tel.: 971 17 63 00

CANARIAS**INSTITUTO CANARIO DE SEGURIDAD LABORAL SANTA CRUZ DE TENERIFE**

SEDES EN:
Ramón y Cajal, 3 - semisótano 1º
38003 SANTA CRUZ DE
TENERIFE
Tel.: 922 47 77 70

LAS PALMAS DE GRAN CANARIA

C/ Alcántara, 1
Polígono San Cristóbal
35016 LAS PALMAS
Tel.: 928 45 24 03

CANTABRIA**INSTITUTO CÁNTABRO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Avda. del Faro, 33
39012 SANTANDER
Tel.: 942 39 80 50

CASTILLA-LA MANCHA**SERVICIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Avda. Irlanda, 14 (Barrio
buenavista)
45071 TOLEDO
Tel.: 925 28 80 11

ALBACETE

C/ Alarcón, 2
02071 ALBACETE
Tel.: 967 53 90 00

CIUDAD REAL

Ctra. Fuensanta, s/n
13071 CIUDAD REAL
Tel.: 926 22 34 50

CUENCA

Parque de San Julián, 13
16071 CUENCA
Tel.: 969 17 98 00

GUADALAJARA

Avda. de Castilla, 7-C
19071 GUADALAJARA
Tel.: 949 88 79 99

TOLEDO

Avda. de Francia, 2
45071 TOLEDO
Tel.: 925 26 98 74

CASTILLA Y LEÓN**CENTRO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DE CASTILLA Y LEÓN**

Avda. de Portugal, s/n
24009 LEÓN
Tel.: 978 34 40 32

ÁVILA

C/ Segovia, 25 - bajo
05071 ÁVILA
Tel.: 920 35 58 00

BURGOS

Avda. Castilla y León, 2-4
09006 BURGOS
Tel.: 947 24 46 16

LEÓN

Avda. de Portugal, s/n
24009 LEÓN
Tel.: 987 20 22 52

PALENCIA

C/ Doctor Cajal, 4-6
34001 PALENCIA
Tel.: 979 71 54 70

SALAMANCA

C/ Príncipe de Vergara, 53/71
37003 SALAMANCA
Tel.: 923 29 60 70

SEGOVIA

Plaza de la Merced, 12 - bajo
40003 SEGOVIA
Tel.: 921 41 74 48

SORIA

Pº del Espolón, 10 - Entreplanta
42001 SORIA
Tel.: 975 24 07 84

VALLADOLID

C/ Santuario, 6, 2^a planta
47002 Valladolid
Tel.: 983 29 80 33

ZAMORA

Avda. de Requejo, 4 - 2º
Apartado de Correos 308
49029 ZAMORA
Tel.: 980 55 75 44

CATALUÑA**INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

C/Sepúlveda, 148 - 150
08011 BARCELONA
Tel.: 932 28 56 69

BARCELONA

Plaza de Eusebi Güell, 4-5
08071 BARCELONA
Tel.: 93 205 50 01

GIRONA

Plaza Pompeu Fabra, 1
17002 GIRONA
Tel.: 872 97 54 30

LLEIDA

C/ Empresario
José Segura y Farié
Parc. 728-B. Polig. Ind. El Segre
25191 - LLEIDA
Tel.: 973 20 16 16

TARRAGONA

C/ Riu Siurana, 29-B
Polígono Campodaró
43006 TARRAGONA
Tel.: 977 54 14 55

EXTREMADURA**SERVICIO DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Paseo de Roma, s/n
06008 MÉRIDA
Tel.: 924 00 62 47

BADAJOZ

Avda. Miguel de Fabra, nº 4
Polig. Ind. El Nevero
06006 BADAJOZ
Tel.: 924 01 47 00

CÁCERES

Carretera de Salamanca
Polig. Ind. Las Capellanías
10071 CÁCERES
Tel.: 927 00 69 12

LA RIOJA**INSTITUTO RIOJANO DE SALUD LABORAL**

C/ Hermanos Hircio, 5
26007 LOGROÑO
Tel.: 941 29 18 01

GALICIA**INSTITUTO GALLEGOS DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

Casa de Parra. Praza da Quintana, s/n
15704 SANTIAGO DE COMPOSTELA
Tel.: 981 95 70 18

A CORUÑA

Doctor Camilo Veiras, 8
15009 A CORUÑA
Tel.: 981 18 23 29

LUGO

Ronda de Fingoi, 170
27071 LUGO
Tel.: 982 29 43 00

OURENSE

Rua Villaamil e Castro, s/n
32872 OURENSE
Tel.: 988 38 63 95

PONTEVEDRA

Coto do Coello, 2
36812 RANDE REDONDELA
PONTEVEDRA
Tel.: 886 21 81 00

MADRID**INSTITUTO REGIONAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Ventura Rodríguez, 7; Pl. 2.^a 3.^a,
5^a y 6^a
28008 MADRID
Tel.: 91 420 57 96

REGIÓN DE MURCIA**INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL**

C/ Lorca, 70
30120 EL PALMAR-MURCIA
Tel.: 968 36 55 41

NAVARRA**INSTITUTO DE SALUD PÚBLICA Y LABORAL DE NAVARRA**

C/Leire, 15
31003 PAMPLONA
Tel.: 848 42 35 18

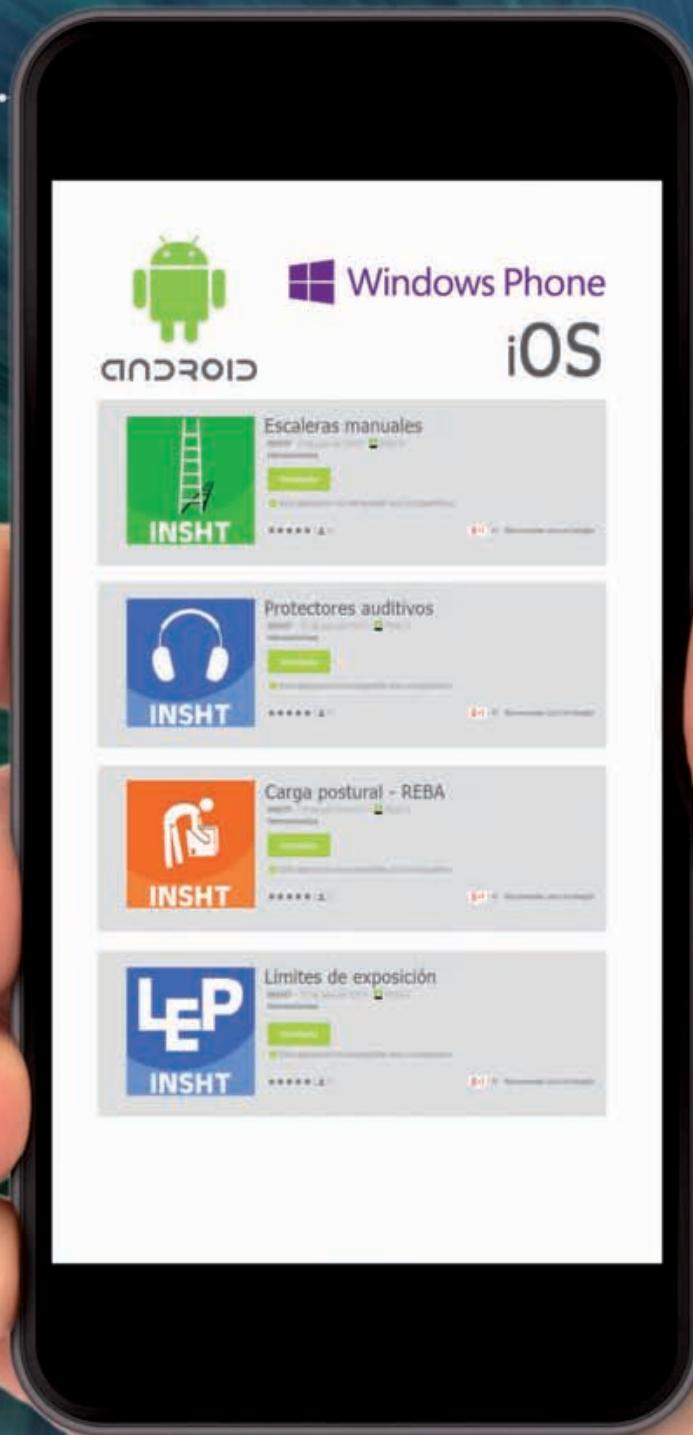
BIZKAIA

Centro Territorial de Vizcaya
Camino de la Dinamita, s/n
Monte Basatxu-Cruces
48903 Barakaldo (BIZKAIA)
Tel.: 944 09 02 11

GIPUZKOA

Centro de Asistencia Técnica de
San Sebastián
Maldabio Bidea, s/n
Barrio Egua
20012 SAN SEBASTIÁN
Tel.: 943 02 32 62

¡Nuevas APP para móvil y tableta!



Válido para
Sistemas Operativos
Android, iOS y Window Phone

Descarga directa y **gratuita**

[Google Play Store](#)

[iTunes](#)

www.insht.es

Se ofrece un conjunto de herramientas de ayuda para realizar algunos cálculos y chequeos habituales y obtener información sobre agentes contaminantes o condiciones de trabajo, en las disciplinas que conforman la PRL. Su formato permite que se descargue en el smartphone o tableta del técnico para utilizarlas en el trabajo de campo, permitiendo la consulta on-line y, si se precisa, el posterior envío a un PC de los datos consultados o calculados, facilitando la elaboración e impresión de un informe final, y orientando "in situ" sobre los resultados que se van obteniendo durante el estudio.

Bases de datos



AIP

Calculadores Cuestionarios

