

Factores psicosociales y salud: de vida laboral a factor de riesgo

Psychosocial factors and health: from work life to risk factor

Sara Jiménez Rivas ^{1*}

¹ Facultad de Ciencias de la Salud. Universidad de Almería.

Fecha de recepción: 12/03/2014 – Fecha de aceptación: 07/08/2014

Resumen

Objetivos: Conocer la situación actual de las repercusiones en salud de los factores psicosociales, conocer los métodos de medida utilizados para este tipo de factores, y los enfoques de la temática que predominan. **Metodología:** El presente trabajo consta de una revisión bibliográfica de artículos que analizan y abarcan la temática de la implicación de los factores psicosociales en la salud y por tanto las repercusiones en esta, los instrumentos de medida para la evaluación de factores y riesgos psicosociales, entendiéndose también el fenómeno de estrés laboral y su creciente incidencia, y de las supuestas medidas para la conservación de la salud laboral. **Resultados:** En cuanto a repercusiones en salud predominan los trastornos musculoesqueléticos y enfermedades cardiovasculares como consecuencias de factores psicosociales desatendidos. Respecto a los instrumentos de medida, se han encontrado herramientas evaluativas para los factores psicosociales del entorno laboral, problemas de salud, acoso psicológico, riesgos psicosociales, así como la encuesta Europea de Condiciones de Trabajo y a nivel nacional las realizadas por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Temática abordada desde concepciones externas, y no ahondando en el ámbito laboral intrínseco pero se apuesta por la comunicación como propuesta prometedora para generar cambios que repercutan en el buen desarrollo de la organización en el trabajo. **Conclusiones:** Se necesita la implantación de una evaluación de estos factores y riesgos de manera autoritaria, integral, bien establecida y supervisada. La mayoría de las investigaciones siguen siendo muy subjetivas. Existe una escasez de instrumentos para la medición de estos factores y una implicación tras conocer el impacto, deficiente por la mayoría de grandes empresas e instituciones. Es necesario mejorar la comunicación en el trabajo y así evitar situaciones que crean tensión, incomprensión o incluso impotencia. Se deben de eliminar las barreras de la comunicación para fomentar la expresión y evitar conflictos.

Palabras clave: Comunicación interna, Estrés laboral, Factores psicosociales, Riesgos psicosociales, Salud laboral.

Abstract

Objectives: To know the current situation of the health impact of psychosocial factors, the measurement methods used for these factors, and thematic approaches predominate. **Methodology:** This paper consists of a literature review of articles that examining the subject and include the involvement of psychosocial factors on health and therefore the impact on this, the measurement instruments to assess psychosocial factors and risks, entailing also the phenomenon of occupational stress and its increasing incidence, and the alleged measures for the conservation of occupational health. **Results:** In terms of impact on health related musculoskeletal disorders and cardiovascular diseases as consequences of psychosocial factors neglected predominate. Regarding the measuring instruments were found to psychosocial assessment tools work environment factors, health problems, bullying, psychosocial risks for example the European Working Conditions Survey and national level conducted by the National Institute for Safety and Health at Work. Theme approached from external views, and not delving into the intrinsic workplace but is committed to communication as a promising approach to create changes that impact on the smooth running of the organization at work. **Conclusions:** The implementation of an evaluation of these risk factors and authoritative, comprehensive, well established and required supervised manner. Most investigations are still very subjective. There is a shortage of tools for measuring these factors and the impact upon learning involvement, poor by most large companies and institutions. It is necessary to improve communication at work and avoid situations that create stress, misunderstanding or even impotence. Should be to remove barriers of communication to promote the expression and avoid conflicts.

Key words: Psychosocial factors, work stress, psychosocial risks, occupational health, internal communication

*Correspondencia: sarajimenez2_23@msn.com

Introducción

Esta revisión nace como llamada de la situación que ya desde tiempo se viene generando sobre como la salud puede verse modificada cuando nos exponemos de manera continua a unos factores psicosociales adversos o descuidados. El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define factores psicosociales como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del oficio (INSHT, 1997).

Muchos estudios en Psicología de las Organizaciones han encontrado que las fuentes del estrés incluyen aquellas intrínsecas al trabajo como el papel del individuo en la organización, las relaciones con los compañeros y con los supervisores, el desarrollo de la carrera profesional, la estructura y el clima de la organización (Gamero, 2010). Sin embargo otros enfatizan la relación entre el nivel de demanda que los individuos enfrentan en su empleo y el grado de control que tienen sobre sus decisiones. (Martín, Luceño, Jaén & Rubio, 2007) Si las características personales de los profesionales influyen más en la aparición del estrés laboral que, ciertas condiciones de trabajo, entonces lo que puede ser estresante para una persona podría no ser un problema para otra. Si por otra parte, ciertas condiciones de trabajo son estresantes para la mayoría de los trabajadores, entonces existe la posibilidad de aumentar el énfasis en la mejora de las condiciones de trabajo y rediseño del desempeño de la actividad en general, como soluciones clave que constituyan una óptima intervención primaria.

La tensión que se crea al estar expuestos a estos factores psicosociales puede verse reflejada en nuestra salud psíquica, física, y social, perdiéndose el estado de equilibrio y buena armonía en la persona. ¿Por qué estudiar cada vez más los factores psicosociales? Podemos encontrar en la respuesta que cada vez es más alta la implicación de estos factores en la aparición de enfermedades. Sabemos que existen medidas de prevención de riesgos laborales bastante estudiadas, pero que siguen perteneciendo a los protocolos establecidos para la seguridad e higiene en el trabajo, dejando de lado el estudio en profundidad de los condicionantes de la salud. Las evidencias que relacionan la salud mental con el clima psicosocial del ambiente laboral y los resultados de estudios epidemiológicos que demuestran un incremento en procesos mórbidos relacionados con las condiciones psicosociales propias del trabajo, son unas de las principales razones que han despertado el interés en el estudio de los factores de riesgo psicosociales relacionados con él (Villalobos, 2004).

Al ser cada vez mayor la importancia del estudio de este tipo de factores, también son mayores las líneas de investigación, por lo que, se observa que el problema no es que no se estudien, sino que no se busquen las soluciones que esclarecerían las causas que lo producen y

consecuencias que generan, estudiando así el problema en su totalidad, creando nuevos modelos laborales completos y ecológicos que mejoren las condiciones de trabajo y permitan adaptarlos a las situaciones. En términos de prevención de riesgos laborales, los riesgos psicosociales derivan de condiciones no óptimas en el desarrollo laboral y causantes éstas de daños, por lo que la prevención consistiría en las medidas, barreras, que eviten que se produzcan esos daños con el objetivo también a la vez de concienciar de cómo desde la prevención se conseguirán resultados muy favorables, analizando así las medidas como eficaces, con una gran eficiencia y con poder resolutivo ante muchas situaciones con mayor dificultad para su abordaje.

Recientes estimaciones sitúan que en España unas 4.000 muertes anuales por enfermedades cardiovasculares podrían atribuirse a las condiciones de trabajo y parte de éstas podrían atribuirse a la exposición a los riesgos psicosociales. Los cambios continuos y de tan considerable magnitud están conduciendo a una creciente incidencia sobre la población trabajadora de los riesgos psicosociales emergentes, que se definen como “los aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo así como del contexto social y medioambiental, que pueden causar daño psicológico, social o físico a los trabajadores”. (Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el trabajo AESST, 2007). La existencia de demandas y la falta de recursos para poder afrontarlas tiene por lo general consecuencias negativas en los trabajadores, en la organización del trabajo, en el grupo de trabajo y en la organización de éste. Entre las consecuencias cabe señalar, el burnout (o síndrome de estar quemado por el trabajo), la falta de motivación hacia el trabajo, aumento de los niveles de ansiedad y depresión relacionadas con el trabajo, el absentismo laboral, disminución del desempeño, etc. El cansancio emocional crónico va a poner a prueba la capacidad de adaptación de cada individuo expuesto y las respuestas que se proporcionen, y es aquí donde viene una cuestión crucial derivada de ese cansancio emocional ya que se pueden llegar a generar distorsiones en la manera de percibir amenazas y agravios elaborando estrategias disfuncionales de protección, distanciamiento emocional, detrimento de las relaciones, cinismo o falta total de implicación laboral (Cebrià, 2005)

Expertos de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) detectaron en 2008 hasta 27 riesgos psicosociales emergentes relacionados con la seguridad y la salud en el trabajo (Gamero, 2010), por lo que no se debería olvidar que seguridad y salud constituyen derechos del trabajador.

Para adaptarnos al cambio, las primeras respuestas actúan de mecanismos de defensa, pero una exposición constante a la situación estresante, irá agotando los propios recursos de adaptación del organismo, llegando incluso a modificar la fisiología, emitiendo respuestas no favorables y causantes de la creciente aparición de enfermedades de muy diverso tipo a largo plazo. El problema llega a la magnitud de que los trastornos se pueden mantener de manera silente y cuando dan la cara, puede ser tarde, originando consecuencias irreversibles e

incapacitantes. Actualmente se encuentran mayores desarrollos en modelos de aproximación al estrés que en concepciones mismas de los factores psicosociales. (Villalobos, 2004)

Organismos internacionales empezaron a hacer su aportación en 1950, en la Primera Reunión del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre Medicina del Trabajo, donde ya se significó la importancia de los factores psicosociales. En 1982 la Organización Mundial de la Salud realiza un estudio sobre los factores psicosociales y la prevención de accidentes y en 1984 se publica el documento "Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo", que reúne la experiencia y conocimientos adquiridos hasta ese momento acerca de la identificación, evaluación y efectos de los factores psicosociales, y sugiere acciones de promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores. (Villalobos, 2004).

Hasta entonces todo queda muy ligado a los conceptos de prevención y accidentes. En los tiempos que corren el ambiente laboral es considerado uno de los principales focos de ansiedad y de depresión en los países occidentales y todo apunta a que las cifras pueden empeorar en las próximas décadas. Por otra parte las leyes para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de estos factores psicosociales, a través de un conjunto de instrumentos diseñados para este fin, se hace todavía asignatura pendiente.

La ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) no los ignora pero les otorga un tratamiento básicamente sociodemográfico (Moreno, 2000). Trabajo será salud siempre y cuando se mantenga ésta

¿Cuándo se establece el problema?

El problema se origina cuando existe una exposición prolongada en el tiempo a factores psicosociales adversos, con lo cual esto crea tensión produciéndose estrés laboral que mantenido en el tiempo puede convertirse en un factor de riesgo de enfermedad cardiovascular o endocrina. Así, la teoría de la carga alostática (McEwen, 1998) plantea que, la respuesta de estrés, es una respuesta de alarma inespecífica que, mantenida, puede conducir a diversos problemas de salud mediante la excesiva activación. El intento frecuente para adaptarnos al cambio e instaurar el equilibrio, como ocurre en el estrés, origina que cada vez los mecanismos de regulación de nuestro organismo sean menos efectivos y se encuentren desorientados respecto a las funciones que le pertenecen. Así vemos notables cambios en la fisiología, ésta, encargada de mediar en nuestro equilibrio interno y repercutible en la totalidad de la persona. Por otra parte parece ser que la gran aportación para hacer relevante este tema, es que la situación afecte de manera que se vuelva incapacitante para la persona, que afecte a la salud de manera notoria, no silente, cayendo en el error, que mientras los signos y síntomas pueden

aparecen enmascarados o incluso no darle importancia porque desconocemos el origen, a largo plazo se convierten en síndromes o enfermedades donde ya existe una afectación orgánica importante originando así enfermedades cardiovasculares importantes, trastornos de descompensación hormonal o incluso de tipo psicológico, afectando al estado anímico y repercutiendo en el desarrollo personal.

Como se indica en el título que se le da a este artículo, trabajo será indicador de salud, mientras se cuiden los aspectos que permitan que el trabajo se desempeñe de manera óptima, confortable, teniendo en cuenta factores de diversas índole y no la mera productividad. Los problemas planteados son problemas de actualidad en la sociedad y hablamos ya de la dimensión de un sufrimiento profesional, originado por ciertas exigencias laborales que producen un desgaste emocional, progresiva erosión física, falta de recuperación de la energía corporal, falta de sueño, alto grado de malestar crónico, así como sensación de estar dando más de lo que se recibe. La persona se va consumiendo y agotando recursos, no descansa sus horas ni consigue un sueño reparador, y al producirse de manera repetitiva, puede originar que el individuo sufra y produzca accidentes ya sean en el trabajo o fuera de él.

¿Qué hay de la comunicación y necesidad de expresarse?

La comunicación es el proceso a través del cual se transmite información. Tradicionalmente se entendía como comunicación “el intercambio de sentimientos, opiniones, o cualquier otro tipo de información mediante habla, escritura u otro tipo de señales” (EOI, 2013). Partiendo de esta definición la comunicación a nivel general para poder ser transmitida de forma eficaz y eficiente necesita ser clara y concisa, ser transmitida de forma objetiva e imparcial. Uno de los principales obstáculos, es no reconocer que existen barreras, por lo cual no se es consciente de que existe complejidad para la comunicación interpersonal y organizacional y que se convierte en un reto manejarla.

La creciente complejidad de nuestra sociedad requiere un cambio en la comunicación. Dicho cambio exige: comunicación multidireccional, una más amplia participación comunicación por objetivos, incorporación de elementos de innovación y creatividad sostenibilidad de los proyectos y de la metodología de comunicación, implantación de las nuevas tecnologías, gestión del conocimiento (Saló, 2005). La comunicación se convierte en una necesidad al igual otra que alimentarse, vestirse, asearse, ya que repercute en el estado de la salud biopsicosocial que presentemos. Expresarse como sinónimo de desahogarse o liberarse constituye la vía de transmisión de sentimientos, pensamientos, inquietudes, estados, y todo ello dirigido a unos destinatarios los cuales se encuentran implicados o forman parte también de todo aquello que se quiere transmitir, como sería en el caso de la comunicación en el trabajo.

Principales barreras en la comunicación:

- Creemos que lo que comunicamos es tan claro para los demás como lo es para nosotros.
- Creemos que todos damos el mismo significado a las palabras.
- Creemos que la manera en que percibimos las situaciones es igual a como la perciben los demás.
- Creemos que estamos en lo correcto y los demás están equivocados.
- Creemos que sólo hay una manera correcta de hacer las cosas, por supuesto la nuestra (EOI, 2013)

La mejora de los canales de comunicación es uno de los elementos fundamentales de a propuestas de planificación estratégica y se convierte en un objetivo en sí misma tanto para dar a conocer los propósitos y retos de la institución como para fomentar la participación con el intercambio de opiniones y la recogida de sugerencias y que nazca una retroalimentación de la actividad informativa (Solá, 1998). La comunicación se convierte en un factor clave para la mejora continua y para alcanzar un modelo de excelencia. Sentar los cimientos de una empresa en la que el buen ambiente fluye y el entendimiento es ley del día a día. El cultivo de las relaciones es una cuestión de interés y actitud (la comunicación efectiva en las empresas)

Los objetivos de esta revisión fueron conocer la situación actual de las repercusiones en salud de los factores psicosociales, conocer los métodos de medida utilizados para este tipo de factores, y los enfoques de la temática que predominan.

Metodología

Se ha realizado una revisión bibliográfica utilizando las bases de datos Scielo, Pubmed, Dialnet, Cuiden o Elviesier como bases de datos de ciencias de la salud y otras de psicología como Psycinfo, Proquest o Psidoco. Los artículos sobre higiene y protección laboral, se obtuvieron a través de diferentes asociaciones sindicales y organizaciones de trabajo. La búsqueda se realizó en los meses de febrero y marzo principalmente del 2013. Respecto a la información encontrada en las bases de datos de ciencias de la salud se relacionaban los distintos tipos de enfermedades que pueden producirse por un tipo determinado de personalidad, agravadas por las condiciones del entorno laboral, y una gran mayoría de artículos hace mención a los conceptos de calidad de vida en el trabajo, riesgos psicosociales y aspectos preventivos, así como tratamientos para las alteraciones en salud más frecuente. Por otra parte en las bases de datos de psicología el enfoque se acercaba más al estrés laboral, enfermedades profesionales, desgaste profesional o al diseño de medidas de evaluación de estos riesgos por lo que todo ello contribuye a que se incluyan en el visionado para la seguridad en el trabajo, considerándose los factores psicosociales como factores de riesgo. La estructura que se ha seguido a la hora de organizar

resultados ha sido: la relación entre factores psicosociales y salud, así como los trastornos orgánicos más frecuentes de aparición y los instrumentos para evaluar los riesgos psicosociales ya sea que aparezcan solos o junto con otro tipo de evaluación. Por último como concepto importante de la investigación se ha tenido en cuenta el concepto comunicación interna, como herramienta para la buena práctica laboral y la relación directa con la conservación de factores psicosociales óptimos en su presencia o no en su ausencia. Los descriptores o palabras clave utilizadas han sido factores psicosociales, estrés laboral, riesgos psicosociales y comunicación interna. La mencionada organización ha permitido realizar una clasificación de manera que en una primera revisión se abordó el problema desde los conceptos y visiones más generales así como sus repercusiones más globales para establecer un primer acercamiento a la temática, del cual surgieron nuevos conceptos de búsqueda.

Resultados

Tras la revisión de la bibliografía que se adjunta encontramos que:

1. Resultados primarios

Relación entre factores psicosociales y salud

Hemos encontrado como se relaciona la sobrecarga laboral tanto física como psicológica con el estrés laboral y que las consecuencias de esto es cada vez más la aparición de trastornos musculoesqueléticos, donde predominan las cervicalgias y lumbalgias. (Moraleda, 2012). Mc Ewen, 1998, nos explica con su teoría de la carga alostática, las repercusiones de la prolongada activación; el eje HPA(Hipotalámico-Pituitario-Adrenal) constituye uno de los sistemas más susceptibles al cambio y con una importante función reguladora para poder restaurar el equilibrio y adaptarnos al estrés. (Moreno, Rodríguez, Moreno & Sanz, 2011). A efectos detectables encontramos como por una hiperactivación de este eje se origina un aumento de cortisol, hormona esteroidea producida por la glándula suprarrenal que hace que el organismo libere glucosa a la sangre para enviar cantidades masivas de energía a los músculos. Al dispararse en el organismo los niveles de cortisol, y ser el único proveedor de glucosa del cerebro tratará de conseguirla por diferentes vías, bien sea destruyendo tejidos, proteínas musculares, ácidos grasos y cerrando la entrada de glucosa a los otros tejidos. Algunas de las respuestas fisiológicas que podemos encontrar por la activación de este eje es aumento de la frecuencia cardíaca, tensión arterial, sudoración aumento de azúcar en sangre, inhibición del sistema inmunitario, sequedad de boca, incremento del metabolismo basal, por lo cual pérdidas de peso en ocasiones, y un nivel de excitación elevado en general. A nivel cognitivo, incapacidad para concentrarse, sentimiento de falta de control, bloqueos mentales, mal humor, irritabilidad

constante, sentimientos de ira, ganas de llorar y a nivel motor comer en exceso, falta de apetito e incluso consumo de drogas.

Encontramos que los problemas relacionados con el trabajo que afectan a la salud encabezan las causas de baja laboral y que se está consiguiendo una medicalización del asunto, pero realmente un problema de salud, es un problema que condiciona la vida y la esperanza de ésta.

Comunicación interna

Sobre este aspecto se ha encontrado que actualmente existe un Modelo Europeo de Excelencia EFQM, como método para desarrollar procedimientos para la implantación de la calidad total en las organizaciones entre los que se encuentran el cuestionario de autoevaluación y la reunión de trabajo (Fernández, 2007) y en comparativa con otros modelos implantados en países como Japón y Estados Unidos, con prestigiosos premios de calidad, guarda bastante similitud y puede generar la mejora en los resultados de la empresa. Se aprecia como la comunicación interna es la nueva apuesta para la mejora del rendimiento y consecución de objetivos porque hace que los trabajadores se encuentren motivados, integrados en la unidad de trabajo y realizados ya que se cuenta con sus opiniones e intereses y esto a la vez reduce los niveles de ansiedad y fatiga emocional.

Muchos de los artículos nos hablaban de habilidades de comunicación y funciones de esta, donde nos indican la definición y finalidad de la misma, así como las barreras más frecuentes. Aparece también el concepto de transparencia y como la falta de esta no solo pone en riesgo la buena práctica de la comunicación sino también la confianza y credibilidad.

Evaluación

Respecto a la evaluación de riesgos psicosociales, se han encontrado un menor número de artículos que las repercusiones en salud por ejemplo, pero sí se tiene que señalar que todos coinciden que la mencionada evaluación y el adecuado instrumento para ello, constituye una herramienta que es indispensable para la mejora del desempeño laboral así como la consecución de objetivos y el éxito en los modelos de gestión. Las primeras encuestas se efectuaron en los años 70 en Europa; La Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo se ha llevado a cabo para factores y riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas en cuatro ocasiones: en 1991, 1995, 2000 en la UE-15 y en 2005. Si bien en sus primeras aplicaciones los aspectos y riesgos psicosociales apenas si estaban presentes, han ido adquiriendo mayor importancia y desarrollo en los años siguientes. Por otra parte, la sistematización, especialmente de los riesgos psicosociales, es parcial y sólo son incluidos los aspectos más generales y con mayor reconocimiento como tales a nivel científico y político (Moreno & Baez, 2010).

En España la primera la realizó el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en el año 1987. Hasta el año 2012 se han realizado siete ediciones.(Hurtado, 2012)

En cuanto a instrumentos de medida encontrados en nuestra revisión, vamos a nombrar algunos a continuación en función de su finalidad así como para evaluar: los factores psicosociales del entorno laboral, los problemas de salud, la percepción de acoso psicológico en el trabajo y los riesgos psicosociales.

El cuestionario DECORE para evaluar los factores psicosociales del entorno laboral . Dicho instrumento mide la percepción que tienen los trabajadores sobre las demandas cognitivas, control, recompensa y apoyo organizacional. Así se obtienen cuatro puntuaciones y una global de la suma de los cuatro ítems (Martín et al., 2007) También se han utilizado en los artículos encontrados el Cuestionario de Salud General de Goldberg en su versión de 28 ítems (GHQ-28) como instrumento para evaluar los problemas de salud . Está compuesto por 4 subescalas formadas por 7 ítems cada una que representan las dimensiones de síntomas somáticos (por ejemplo, «¿Ha padecido dolores de cabeza?»), ansiedad («¿Se ha notado constantemente agobiado y en tensión?»), disfunción social («¿Ha sentido que está desempeñando un papel útil en la vida?») y depresión («¿Ha pensado que usted es una persona que no vale para nada?») Otro aspecto que no queríamos dejar pasar era la percepción de acoso psicológico en el trabajo ya que influye también en el desempeño laboral y clima de este. Encontramos el cuestionario Short Negative Acts Questionnaire (NAQ) en su versión reducida de 9 ítems (S-NAQ), y recoge conductas típicas de acoso, respecto a las cuales el sujeto debe indicar en qué grado ha padecido dichas conductas durante los últimos seis meses. La escala de respuesta consta de cinco alternativas desde 1 («nunca») a 5 («diariamente»). Algunos ejemplos de los ítems incluidos son: «Se han extendido chismes y rumores sobre mí», «He sido objeto de ofensas sobre mi persona o mi vida privada» (Moreno et al., 2011).

En Holanda encontramos instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales que a continuación se citan: 1. Listas de comprobación (check-list). Se utilizan con el objetivo de realizar una evaluación rápida (o scanning) del ambiente psicosocial del trabajo. Se han desarrollado cuatro check-lists simples que evalúan: a) el contenido del trabajo b) las condiciones de trabajo c) las relaciones laborales y d) las relaciones sociales en el trabajo. 2. Entrevista con expertos. Evalúa riesgos a nivel del puesto de trabajo, y no a nivel individual, es decir, es un método de análisis de puestos que está basado en indicadores más independientes y más o menos objetivos, sin tener en cuenta las valoraciones subjetivas de las personas que ocupan esos puestos. 3. Cuestionarios de autoinforme. 4. Medidas psicofisiológicas. 5. Medidas administrativas para analizar los niveles de absentismo y discapacidad laboral. Con los datos

obtenidos se desarrollan criterios nacionales para el análisis tanto de la duración como de la frecuencia del absentismo.

2. Resultados secundarios

Se ha querido hacer un acercamiento también desde la evolución histórica de estos factores y la modificación en los factores de trabajo. En 1950 se celebró la Primera Reunión del Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre Medicina del Trabajo donde se señaló la importancia de estos factores, pero no va a ser hasta la década de los 80, con la gran expansión industrial cuando se realizan los primeros estudios de estos factores y donde se proponen actividades para la promoción de la salud y el bienestar de los trabajadores. Es a primeros de siglo XXI, coincidiendo con el avance de las tecnologías, la expansión de la digitalización y el control de la información a nivel global cuando se empieza a estudiar más sobre el tema pero el enfoque se sigue acercando más al estrés y desgaste profesional.

Será a partir de 2005 cuando se profundiza más en los factores psicosociales adversos y la repercusión en salud debido a la crecida aparición de enfermedades laborales. Los problemas son generados por no cuidar, conservar, investigar los aspectos del diseño en la organización del trabajo pues, el tema de horarios turnos, descansos, condiciones ambientales, facilidades o dificultades para conseguir los objetivos marcados, necesidad de comunicarse con intermediarios, etc, están inmersos en el desarrollo de las actividades laborales a las que se enfrentan a diario la población.

También apareció en la búsqueda información de estudios realizados en función del impacto económico de la situación y gasto social así como la mención a los desembolsos económicos por parte de las organizaciones y Estado y la descualificación que se está produciendo sobre todo de un perfil determinado para trabajar, creándose así una población activa con más dificultades para desarrollar confortablemente un empleo, ya que se genera gran insatisfacción laboral. Se observa como todo esto se convierte en un aliciente para que organizaciones como la OMS y distintos organismos de la Unión Europea empiecen a implicarse más en la. El concepto de calidad de vida ha sido utilizado por varios autores.

En un gran número de artículos destacan las profesiones sanitarias afectadas por este tipo de factores así como aquellas que requieren de un alto grado de compromiso, trato con personas, puestos de responsabilidad por ello que aparecen gran número de estudios realizados en profesiones sanitarias.

Discusión

No es sólo el desconocimiento de qué son los factores psicosociales, cómo se evalúan, o cómo repercuten negativamente en nuestra salud si se convierten en factores adversos y de riesgo, sino que lleguen a importar por el gasto que produce en cuanto a bajas laborales o prescripción de medicación así como ansiolíticos o antidepresivos.

¿Por qué no valorar más los riesgos? ¿Por qué todavía se le da a algo que existe un enfoque subjetivo? No se puede dudar que es personal la perspectiva de cada individuo respecto estos factores en el trabajo y la manera de afrontarlos, pero ¿cuándo se establecen cada vez más relaciones de factores psicosociales y enfermedad, incluso la aparición de nuevas enfermedades, no es esto un problema?

Si los factores psicosociales se definían como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo, y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del oficio, los riesgos psicosociales se definen como los aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo así como del contexto social y medioambiental, que pueden causar daño psicológico, social o físico a los trabajadores. El riesgo habla ya de la aparición de un daño, mientras que los factores serían los condicionantes que producirían tal daño.

Villalobos, 2004, comentaba que la investigación en materia de factores psicosociales supone el acercamiento a un conjunto de modelos diversos en sus enfoques, pero similares muchos de ellos en la concepción de la realidad, extendida más allá de las fronteras de los sitios de trabajo para comprender la situación del "hombre" como ser integral e inmerso en una realidad histórica, determinada por las condiciones sociales y los medios de producción, como se comprueba que es la producción lo que interesa por encima de las condiciones óptimas de trabajo, dejando de lado las necesidades del trabajador y la posibilidad de expresar sus desapeamientos o propuestas de mejoras extraídas desde el ámbito laboral interno de una rutina diaria.

En comparación con otros países, España tiene este ajuste como asignatura pendiente, a diferencia de otros países europeos como es el caso de Holanda donde existen instrumentos de evaluación válidos y fiables, estructurados en ítems que intentan hacer un acercamiento más personal al empleado para poder valorar y detectar los riesgos psicosociales, como encontramos en el estudio de Schaufeli & Salanova (2002).

Desde planteamientos prevencionistas, es necesario realizar una adecuada evaluación de estos riesgos psicosociales, para en su caso, poder corregirlos o prevenirlos en los modelos de organización

Como ya apuntaba la teoría de la carga alostática de McEwen (1998), la excitación permanente por respuestas ante el estrés, origina modificaciones en nuestro organismo creando una situación de desgaste y sufrimiento, reflejándose en la aparición de problemas de salud, por lo cual ese estrés laboral condicionado por unos factores psicosociales adversos y la falta de comunicación empezará a originar el desgaste y consumo de recursos en nuestro organismo, alterando el mecanismo de regulación y a respuestas adaptativas.

En los resultados se han encontrado artículos de estudios donde se le da importancia a la prevención pero se contrasta que realmente lo que interesa es que el fenómeno se estudia desde aquí con la visión de rendimiento profesional, disminución de los gastos económicos y sociales y la mejora de las estadísticas que reflejan bajas o absentismo laboral.

Como hemos visto tradicionalmente, la comunicación se entiende como el intercambio de sentimientos, opiniones, o cualquier otro tipo de información mediante habla, escritura u otro tipo de señales (IOE, 2013) pero en contra de lo que se quiere conseguir, esta definición no lleva implícita que para que sea efectiva debe de ser clara, concisa, que se emita objetivamente y sin imparcialidades y que existen barreras para la comunicación que constituyen obstáculos, por lo que la comunicación se convierte en una herramienta que hay que saber manejar.

Conclusiones:

1. Falta que desde importantes organizaciones de salud se hagan buenas políticas de prevención de estos riesgos, y que se profundice en la importancia y consecuencias en materia de salud. Ya que la evaluación es deficiente y se hace todavía una asignatura pendiente por no poseer óptimos instrumentos diseñados para la medición, la comunicación y divulgación de información acerca de las consecuencias, debería de constituir un pilar básico en este ámbito, junto con la prevención y reorganización del diseño en el trabajo.
2. Por otro lado como herramienta preventiva del estrés laboral y tensiones internas, la buena comunicación constituye un método estratégico de bajos costes y de gran efectividad que debería estar presente, procurando siempre cuidar la buena praxis comunicativa así como sabiendo qué decir y cómo decirlo, y que el mensaje cumpla en sí mismo el objetivo de decir algo.

3. El enfoque que se sigue haciendo de la temática es muy subjetivo a estas alturas y se necesita de un método de medición de la situación laboral más objetivo que permita evaluar de manera metódica y más rigurosa las características y percepciones individuales negativas que repercuten en el entorno laboral. Las estadísticas y datos comparativos sobre los riesgos psicosociales laborales no han comenzado a recogerse y ser objeto de estudio hasta muy recientemente y ha ocurrido en parte por falta de sensibilidad ante el tema y escasez de medios, de enfoques conceptuales claros y precisos y de instituciones que abordaran su estudio. Por otra parte, la metodología de estudio y análisis no ha estado suficientemente desarrollada para su aplicación en este ámbito, de tal manera que parte de la información ha carecido del suficiente rigor metodológico.
4. No olvidar que el estrés puede producirse tanto por una sobrecarga de trabajo física como a nivel emocional y que sea mayor o menor la repercusión meramente física, que a veces es lo que hace detenernos para fijar con certeza que existe un problema, no podemos tampoco descuidar la salud psíquica y llegar a que se origine esa tensión mental que impide razonar adecuadamente, así como el descanso fructífero. En nuestro país es elevada la tasa de absentismo, enfermedades relacionadas con el trabajo, e incidencia de los factores de riesgos psicosociales, y a diferencia de otros países europeos, peca de presentar pocas medidas de prevención y estudio de los factores y todas las repercusiones que llegan a originarse.
5. La identificación de los riesgos psicosociales sigue siendo un reto a día de hoy.

Referencias

- Escuela de Organización Industrial (2013). Máster Executive en Dirección de Empresas Tecnológicas e Industriales. EOI, Madrid.
- Fernández Beltrán, F. (2007). Tesis doctoral. La gestión de la nueva comunicación interna. Cap 5. Funciones de la comunicación interna.
- Gamero Burón, C. (2010). Análisis económico de los determinantes del estrés laboral en España. *Estadística Española*, 52 (175), 393 -417.
- Grau, A., Suñerb, R., García, M.M. (2005). Desgaste profesional en el personal sanitario y su relación con los factores personales y ambientales. *Gaceta Sanitaria*, 19(6), 463-470.
- Hurtado de Mendoza (2013). Tesis doctoral Percepción de riesgos psicosociales, estrés, ansiedad, variables de salud y conciliación de la vida laboral-familiar en trabajadores y trabajadoras. Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Jordi Cebrià, A. Comentario: el síndrome de desgaste profesional como problema de salud pública. *Gaceta Sanitaria*, 19(6), 470.
- Lara Ruiz, A. (2013). Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.
- Ley de Prevención de Riesgos Laborales y Desarrollo normativo. (2012). *Fremap*, 61.
- Martín, J., Luceño, L., Jaén, M., Rubio, S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional decore y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 19 (1), 95-101.
- McEwen, B.S. (1998). Protective and damaging effects of stress mediators. *New England Medical Journal*, 338, 171-179.
- Melero Marcos, L., Pérez Fernández, M., Sánchez Gómez, M.C., Melero Ventola, A., Palacios Vicario, B. (2011). Las consecuencias de la organización del trabajo en la salud laboral en la empresa: Estudio de las variables que intervienen en la aparición de riesgos psicosociales. Observatorio de riesgos psicosociales UGT. Universidad de Salamanca, Salamanca.
- Moraleda Torres, L. (2012). Interacción entre riesgos ergonómicos y estrés laboral en el equipo de enfermería del Hospital Virgen del Valle de Toledo. *Parainfo digital. Monográficos de investigación en Salud*, 4 (15).
- Moreno Jiménez, B. (2000). Olvido y recuperación de los factores psicosociales en la salud laboral. *Prevención de Riesgos laborales*, 3(1), 3-4.
- Moreno Jiménez, B., Baez León, C. (2010). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. UAM, Madrid.
- Moreno Jiménez, B., Rodríguez Muñoz, A., Moreno Ynoming., Sanz Vergel A. I. (2011). *Psicothema*, 23 (2), 227-232.

- Saló, N. (2005). La comunicación en la empresa. Aprender a comunicarse en las organizaciones. Ed. Paidós, Barcelona.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González, V., Bakker, A. B. (2002). The measurement of burnout and engagement: A confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC. (2012). Guía buenas prácticas sindicales en la evaluación de riesgos psicosociales. UGT, Madrid.
- Solá Busquets, F. (1998). Planificación estratégica y financiación. Primeras jornadas de planificación estratégica, Volumen I, Ponencias Documentos de Trabajo nº 98/5, Universidad Complutense de Madrid, Madrid.
- Villalobos, G. (2004). Vigilancia epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación conceptual y valorativa. *Cienc Trab*, 6(14), 197-201.