

RIESGO PSICOSOCIAL

En esta Edición:

- **Que es el riesgo psicosocial?**
- **Estrés laboral**
- **Cómo evaluar los riesgos psicosociales**
- **Prevención e intervención para los riesgos psicosociales.**
- **Estilos de vida saludable**
- **Avisos de interés**

Los tiempos modernos traen consigo mayores exigencias laborales y sociales para las personas, influyendo en su comportamiento y manera de reaccionar frente a situaciones extremas y cotidianas; en salud ocupacional esto se incluye dentro de los riesgos psicosociales.

En Colombia actualmente se ha legislado al respecto, de tal manera que dados los lineamientos los empleadores tomen las medidas necesarias para identificar, evaluar, prevenir y monitorear los riesgos psicosociales con el fin de evitar las patologías causadas por estrés laboral.

El conocimiento y aplicación de la resolución 2646 de 2008 busca hacer del ambiente laboral un medio seguro y saludable psicológicamente para el trabajador, más cuando las enfermedades causadas por estrés laboral se encuentran mencionadas en la última tabla de enfermedades profesionales, según decreto 2566 de 2009.

Les dejamos entonces la invitación para que leyendo este boletín y comiencen a implementar las medidas necesarias para la prevención en riesgos psicosociales.



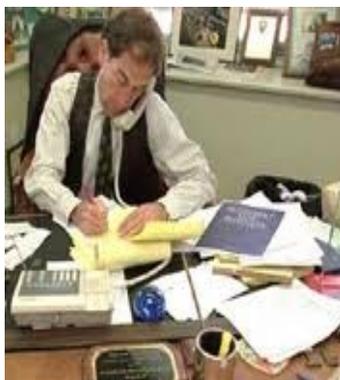
QUE ES EL RIESGO PSICOSOCIAL?

La OIT y la OMS definen como riesgo psicosocial a las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, las satisfacciones y las condiciones del trabajador, sus necesidades, cultura y situación personal fuera del trabajo, todo lo cual canalizado a través de las percepciones y experiencias que pueden repercutir en la salud, en el rendimiento y la satisfacción laboral del individuo.

Los riesgos psicosociales pueden causar en el trabajador efectos psicológicos como estrés, depresión, sentimientos de fracaso y trastornos de la personalidad entre otros. Físicamente pueden causar insomnio, desordenes cardiovasculares, digestivos y osteomusculares. La persona puede volverse adicta a el alcohol, el tabaco o a alguna sustancia psicoactiva.

En la empresa el riesgo psicosocial se manifiesta con ausentismo, alta rotación de personal, disminución en la productividad y por supuesto en los ingresos.

La Resolución 2646 de 2008 establece todas las disposiciones relacionadas con el riesgo psicosocial en el trabajo y para determinar el origen de las patologías causadas por estrés laboral.



ESTRÉS LABORAL

El estrés es una respuesta del individuo frente a un estímulo o situación determinada.

El estrés en el trabajo aparece cuando las exigencias del entorno laboral superan la capacidad de las personas para hacerles frente o mantenerlas bajo control (Banchs, González & Morera, 1997).

Según Slipack (1996, existen dos tipos de estrés laboral:

1. El episódico: Es aquel que ocurre momentáneamente, y luego de que se enfrenta o resuelve desaparecen todos los síntomas.

2. El crónico, que se puede presentar siempre que la persona se encuentra sometida a situaciones estresantes.

Algunos factores psicosociales que causan estrés laboral son: (Cano, 2002)

- Exceso y falta de trabajo.
- Tiempo inadecuado para completar el trabajo satisfactoriamente
- Ausencia de una descripción clara del trabajo.
- Falta de reconocimiento o recompensa por un buen rendimiento laboral.
- No tener oportunidad de exponer las quejas.
- Responsabilidades múltiples, pero poca autoridad
- Superiores, colegas o subordinados que no cooperan ni apoyan.
- Inseguridad en el empleo.
- Verse expuesto a prejuicios

por la edad, el sexo, la raza, el origen étnico o la religión.

- Exposición a la violencia, a amenazas o a intimidaciones.
- Condiciones de trabajo físico desagradables o peligrosas.
- No tener oportunidad de servirse eficazmente del talento o las capacidades personales.
- Posibilidad de que un pequeño error o una inatención momentáneos tengan consecuencias serias o desastrosas.

En Colombia al menos el 65% de la potencia laboral de Colombia estaría padeciendo de algún grado de estrés y de éstos, el 6% habría experimentado largas incapacidades o secuelas graves por esta causa.

Según datos de la Federación de Aseguradores Colombianos (Fasecolda) las mujeres presentaron 55.2% de las enfermedades laborales en 2008, especialmente, entre las edades de 35 y 49 años; los hombres un 44,8% entre los 30 y 54 años.

La psicóloga de la Pontificia Universidad Javeriana, Luz Karime Jiménez, señala algunas recomendaciones para prevenir el estrés:

*Realizar algún deporte en el tiempo libre, nivelar el tiempo que se dedica a la vida laboral con el que se dedica a los aspectos personales. Compartir con los familiares y amigos es una importante

opción.

*Distribuir de forma inteligente y eficaz las tareas y el tiempo. Es decir, hacer una programación de las distintas actividades y los tiempos en que se realizará cada una de ellas.

*No permitir que se le sobrecargue de trabajo y de funciones.

*Establecer para su vida metas realizables a corto plazo, las cuales son más realistas, se pueden cumplir y generan motivaciones e incentivos.

*Mantener limpio el espacio de trabajo y adaptarlo para que le genere un ambiente agradable.

*Respetar y cumplir los horarios de descanso. Dar un paseo de cuando en cuando, almorzar a las horas determinadas y charlar un poco con los compañeros entre el desarrollo de las tareas.

*Los empleadores deben comprender que la motivación de los empleados, el reconocimiento de los logros, el respeto, las exigencias humanamente posibles y la presión moderada, así como las condiciones favorables de trabajo, no sólo benefician a los trabajadores, sino también a la productividad de la empresa.



COMO EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

La evaluación de los riesgos psicosociales se considera, como un proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo y facilitando la información necesaria para que puedan tomarse las medidas preventivas que deben adoptarse.

Para realizar la evaluación de riesgos psicosociales se requiere un buen conocimiento de la organización, de la actividad económica, de la estructura, de la distribución general de cargas de trabajo, de los puntos fuertes y débiles y de los problemas más frecuentes. También se requiere conocer aspectos de la distribución demográfica de la población de trabajadores, de los facto-

res de riesgo más relevantes, de las acciones de intervención sobre los factores psicosociales que se hayan realizado previamente, y de las expectativas sobre la evaluación de riesgos psicosociales.

Para valorar la importancia de los factores de riesgo psicosocial se consideran criterios similares a los usados en la valoración de otros factores de riesgo: número de trabajadores expuestos, frecuencia de exposición, intensidad y potencial dañino (probabilidad de producción de efectos adversos).

Los riesgos psicosociales pueden ser calificados de:

- Riesgo controlado: Las medidas de control o preventivas existentes son adecuadas.

- Riesgo semicontrolado: Se requieren medidas de control o preventivas complementarias.

- Riesgo incontrolado: Las medidas de control son inexistentes o inadecuadas.

- Riesgo indeterminado: Requiere un estudio más específico para tomar la decisión.

También se emplean instrumentos complementarios, entre ellos, los cuestionarios de clima laboral, de satisfacción en el trabajo, de estilos de afrontamiento, de patrones de comportamiento, de experiencias recientes, de acontecimientos vitales estresantes (Villalobos, 2004), de estrés laboral, de acoso laboral o de *burnout*.



PREVENCION E INTERVENCION PARA R. PSICOSOCIALES



La prevención de los riesgos psicosociales debe realizarse puntualmente para cada empresa estas son algunas recomendaciones generales:

- Adecuar la carga y el ritmo de trabajo al trabajador.
- Fomentar la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos de la organización.
- Implantar sistemas de resolución de conflictos.
- Favorecer la motivación laboral.
- Facilitar la cohesión del grupo de trabajo, fijando espacios y tiempos

de encuentro.

- Potenciar la capacidad y la creatividad de los trabajadores.

La intervención debe realizarse en tres pasos:

- Sobre la organización

a) Con respecto a los sistemas de trabajo.

b) Con respecto a los sistemas de información y comunicación.

c) Con respecto a sistemas de regulación de conflictos.

d) Con respecto a lo sistemas de dirección y liderazgo.

- Sobre el trabajador: consiste en cinco tipos de intervenciones: las de cambio de conducta, las de apoyo social, las de manejo de la enfermedad, las de alivio del estrés y las de mejora del autocontrol y la eficacia

personal. Y abarcan técnicas generales, técnicas cognitivas, técnicas fisiológicas y técnicas conductuales.

- Intervención social: Son los vínculos entre individuos y grupos que sirven para improvisar competencias adaptativas en el manejo de los desafíos y problemas inmediatos, en crisis y en privaciones (Caplan, 1974). Hay cuatro tipos de apoyo social: emocionales, instrumentales, de información y de valoración



ESTILOS DE VIDA SALUDABLE

LA SEXUALIDAD DESDE LA VISION TRIDIMENSIONAL DEL HOMBRE.

María Cristina Orjuela
Psicóloga.

“Las dos únicas cosas de la vida que importan son los sesos y el sexo”. Robert J. Sternberg.

Cuando nos referimos a la sexualidad, ésta debe definirse en términos de procesos bio-fisiológicos, psicosociales, emocionales y experimentales de la función erótica y genital. Es decir el conjunto de lo que sentimos, creemos, vivenciamos y pensamos a cerca de nuestra genitalidad y erotismo.

El ser humano está íntimamente relacionado con el entorno y consigo mismo desde un encuadramiento ecológico y esto se realiza a través de sus áreas psicológica, social y física. Cada una de ellas le permite aprehender, asimilar, conocer y responder de manera apropiada desde la praxis liberadora. Podríamos imaginar un triángulo equilátero en donde cada área se ubica sobre el vértice

del mismo, existiendo un equilibrio y armonía en sus dimensiones, para que el ser humano pueda adaptarse a toda circunstancia presente.

Al ir reconociendo la especificidad del ser humano es posible darnos cuenta que éste se diferencia de otros seres por su condición de Persona, es decir, la condición ética caracterizada por la libertad que tiene para discriminar, seleccionar y decidir sobre aquellos actos o elementos de su entorno que lo van a satisfacer plenamente.

Dicha libertad es asumida bajo la Responsabilidad de su misma condición humana, definida como la conciencia que tiene para determinar los resultados de su decisión de manera autónoma, propia y diferenciada de otros seres.

Se podría suponer entonces otro triángulo en donde estos tres pilares actuarían de forma superpuesta y armoniosa, para dar como resultado un marco humanista en la aproximación al concepto de la sexualidad.

Es así como la sexualidad dejaría de cumplir entonces un fin procreativo y sería vista desde una visión integral de tres funciones: Reproductiva, Placentera y Relacional.

La función reproductiva es la dimensión física que permite la maternidad y la paternidad, el mantenimiento de la especie. La función del placer hace referencia al sentido de la identidad y la necesidad de intimidad del ser humano. La función relacional se refiere al ser real de la persona y por tanto permite la superación de las condiciones reproductivas o hedonistas de su ser sexual.



AVISOS DE INTERES

Los invitamos a visitar nuestra nueva página web www.ocupacionaljb.com. Y nos hagan llegar sus opiniones y sugerencias respecto a los temas propuestos en los boletines.

Les recordamos que el 28 de abril se celebra el día mundial de la seguridad y la salud en el trabajo, esta sea una invitación para revisar los sistemas de gestión que previenen accidentes y enfermedades laborales en nuestras empresas.

