

Guía para la **prevención** de **RIESGOS** **PSICOSOCIALES** en la **INDUSTRIA** **LÁCTEA**



Agroalimentaria



Guía para la Prevención de Riesgos Psicosociales en la Industria Láctea

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su tratamiento informático, ni la transmisión de ninguna forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico, por fotocopia, por registro u otros métodos, ni su préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión de uso del ejemplar, sin el permiso previo y por escrito de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

Edición: julio 2010

Código de la Acción (DI-0016/2009)

Autor: **prevalia, S.L.U**

Depósito Legal: CR-000/2010.

Fotocomposición: Editorial *cursoforum S.L.U.*

Impresión: *cursoforum S.L.U.*

Edita: *cursoforum S.L.U.*

Imágenes: Fotolia.

Índice

1. Riesgos psicosociales. Concepto y tipología.	3
El estrés laboral.	4
Adicción al trabajo.	5
Acoso sexual en el trabajo.	5
Drogodependencia en el trabajo.	6
Violencia en el trabajo	7
Acoso laboral, hostigamiento laboral o mobbing	7
Síndrome de Burn-Out o de “Estar quemado”	8

2. Factores de riesgo psicosocial. Identificación en el Sector Lácteo.	10
Identificación de factores de riesgo psicosocial en el Sector Lácteo.	
Descripción de la muestra.	11
Factores de riesgo psicosocial en el Sector Lácteo.	
Relacionados con la Autonomía Temporal.	12
Factores de riesgo psicosocial en el Sector Lácteo. Contenido del Trabajo.	13
Factores de riesgo psicosocial en el Sector Lácteo.	
Adaptación al trabajo nocturno o a turnos.	14
Factores de riesgo psicosocial en el Sector Lácteo.	
Supervisión/participación y definición de rol.	15
Factores de riesgo psicosocial en el Sector Lácteo. Interés por el trabajador.	15
Factores de riesgo psicosocial en el Sector Lácteo. Relaciones personales.	17
Identificación de factores de riesgo psicosocial en el Sector Lácteo.	
Conclusiones.	17

3. Metodologías de evaluación.	18
Métodos generales de evaluación de los riesgos psicosociales.	19
Métodos específicos de evaluación de los riesgos psicosociales o de evaluación avanzada.	20

4. Medidas preventivas. Clasificación y descripción.	22
Intervención sobre la organización.	22
Intervención sobre el individuo.	24

BIBLIOGRAFIA



1 Riesgos psicosociales. Concepto y tipología.

La seguridad y salud en el trabajo constituyen una de las áreas más relevantes en las políticas europeas y nacionales. En la Comunicación de la Comisión “Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo: una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad” se destaca la necesidad de adoptar un enfoque global de cara al bienestar en el trabajo, teniendo en cuenta la emergencia de nuevos riesgos, especialmente de carácter psicosocial.

En este contexto el análisis de factores de riesgo psicosocial estaría relacionado con la mejora de la calidad del trabajo mediante la creación de entornos laborales sanos y seguros.

DEFINICIONES DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

“Interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia”

OIT(1986)

“Aquellos aspectos de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tienen la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores”

Cox & Griffiths (1995)

Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (2000)

En resumen, determinadas características del trabajo, en conjunción con la percepción que de las mismas tiene el trabajador, pueden tener la capacidad de constituirse en un riesgo, en este caso denominado **riesgo psicosocial**, capaz de dañar la salud del trabajador.



El estrés laboral.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo define el estrés laboral como “la respuesta fisiológica, psicológica y de comportamiento de un individuo que intenta adaptarse y ajustarse a presiones internas y externas”.



Las situaciones de estrés laboral tienen consecuencias tanto para los trabajadores como para la empresa.

CONSECUENCIAS PARA EL TRABAJADOR	CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA
<ul style="list-style-type: none"> • Cognitivas: falta de concentración, mal humor. • Fisiológicas: arritmias, cefaleas, ansiedad, depresión, trastornos de piel. • Disminución del rendimiento físico. • Aumento de hábitos no saludables: comer en exceso, fumar, beber. 	<ul style="list-style-type: none"> • Absentismo. • Aumento de accidentabilidad. • Rotación o fluctuación del personal. • Disminución del rendimiento y la productividad. • Agresividad en el trabajo

Adicción al trabajo.

La dedicación excesiva al trabajo se empieza a considerar como una patología que puede llegar a ser grave y tener consecuencias importantes a nivel físico y psicológico. Está más relacionado con una necesidad personal que con una exigencia del trabajo, si bien algunas demandas laborales pueden favorecer o potenciar la adicción al trabajo.

Daño psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente.

NTP 759. INSHT

La diferencia entre un trabajador comprometido y otro adicto al trabajo está en que, en el segundo caso, el trabajo prima sobre cualquier otra faceta de la vida (familia, ocio, relaciones personales,...) y se pierde la capacidad de motivación y la satisfacción que la actividad laboral proporciona.

CONSECUENCIAS PARA EL TRABAJADOR	CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA
<ul style="list-style-type: none">▸ Aislamiento social.▸ Problemas familiares; divorcio, separaciones, rupturas familiares.▸ Consumo de diferentes drogas o tóxicos para mejorar el rendimiento o disminuir la sensación de cansancio.▸ Hipertensión.▸ Problemas cardiovasculares y gástricos.	<ul style="list-style-type: none">▸ Conflictos con los compañeros.▸ Disminución del rendimiento.▸ Mayor índice de errores.

Acoso sexual en el trabajo

Uno de los riesgos psicosociales que puede aparecer en el entorno laboral, difícilmente reconocible y evaluable, salvo que la víctima o testigos lo pongan de manifiesto es el acoso sexual en el trabajo. En estos casos hay que tener presente tres aspectos:

- ▲ Se trata de un comportamiento de carácter sexual que no es deseado por la persona a la que se dirige.
- ▲ Es percibido por la víctima como un factor que le crea un entorno laboral hostil y humillante.
- ▲ Incide de forma negativa en las condiciones de trabajo.

Cualquier comportamiento verbal, psicológico o físico no deseado, dirigido contra una persona por razón de su sexo y con el propósito de atentar contra su dignidad o de crear un entorno intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo.

Manual frente al Acoso Sexual en el Ámbito Laboral. Instituto de la Mujer de la Región de Murcia

Lo que distingue el acoso sexual del comportamiento amistoso es que el primero es indeseado y el segundo aceptado y mutuo. Además en el primer caso la situación persiste aún cuando la víctima transmite al acosador que considera su comportamiento ofensivo.

Pueden sufrirlo tanto hombres como mujeres, aunque la realidad es que la mayoría de víctimas son mujeres.

CONSECUENCIAS PARA EL TRABAJADOR	CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA
<ul style="list-style-type: none">▶ Ansiedad, depresión, estado de nerviosismo, sentimientos de desesperación, de indefensión, impotencia, etc.▶ Consecuencias físicas: trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión.....	<ul style="list-style-type: none">▶ Insatisfacción laboral..▶ Aumento del absentismo y las faltas al trabajo.▶ Falta de motivación que reduce el ritmo de producción.▶ Pérdida de trabajadores valiosos ya que muchos renuncian o abandonan sus puestos de trabajo.▶ Daños a la imagen de la empresa.▶ Riesgos financieros ya que se trata de una situación denunciante judicialmente.

Drogodependencia en el trabajo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1996) afirmó que el 70 % de los consumidores de alcohol y otras drogas tienen trabajo. Las dependencias pueden ser de diferentes tipos: dependencia alcohólica, opiácea, cocaínica, anfetamínica, barbitúrica, benzodiazepínica, etc.

Aunque el origen de este riesgo suele obedecer a un cúmulo de causas, no hay que minusvalorar el papel que el entorno y condiciones de trabajo pueden jugar en este aspecto; el trabajo es, en ocasiones, fuente de insatisfacción y estrés laboral que generan en el individuo una necesidad de evasión o de estímulo que puede predisponer al abuso de drogas.

Violencia en el trabajo

La aparición de comportamientos violentos en el desempeño del trabajo puede suponer un importante riesgo para la salud, no sólo del trabajador afectado, sino también para aquellos que se ven expuestos a estos comportamientos o situaciones.

Las causas que pueden llevar a episodios violentos en el trabajo son muy diversas y están relacionadas tanto con la persona como con el ambiente laboral. Así podemos citar, por un lado, factores culturales, de personalidad, educacionales, abusos de sustancias o enfermedades mentales, y de otro, métodos directivos autoritarios, sobrecarga de trabajo, trabajo repetitivo o monótono o excesiva presión.

“El uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones”

Organización Mundial de la Salud (OMS)

“Incidentes en los que se abusa, amenaza o ataca a las personas, en circunstancias relacionadas con su trabajo, incluidos los viajes de ida y vuelta al trabajo, que implican una amenaza explícita o implícita a su seguridad, bienestar y salud”

Comisión Europea

Acoso laboral, hostigamiento laboral o mobbing

Los primeros estudios sobre esta forma de acoso datan de la década de los 80 y fueron realizados por el psicólogo alemán, Heinz Leymann, que describió especialmente las consecuencias psíquicas del mobbing en personas expuestas a un comportamiento hostil y prolongado en el tiempo por parte de los superiores o compañeros de trabajo.

“Situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática (al menos, una vez por semana), durante un tiempo prolongado (más de 6 meses), sobre otra persona en el lugar de trabajo

Definición de H. Leymann

Es importante tener presente que una acción hostil puntual no es catalogable como hostigamiento, éste fenómeno tiene una gravedad que viene determinada por su frecuencia, duración y focalización en un trabajador. En la tabla siguiente se recogen algunas conductas que, de repetirse de forma sistemática y prolongada, pueden ser consideradas conductas de acoso moral.

ATAQUES A LA VÍCTIMA CON MEDIDAS ORGANIZACIONALES	ATAQUES A LAS RELACIONES SOCIALES DE LA VÍCTIMA CON AISLAMIENTO SOCIAL	ATAQUES A LA VIDA PRIVADA DE LA VÍCTIMA
<ul style="list-style-type: none"> ▶ El superior restringe a la persona las posibilidades de hablar ▶ Cambiar la ubicación de una persona separándole de sus compañeros ▶ Prohibir a los compañeros que hablen a una persona determinada ▶ Obligar a alguien a ejecutar tareas en contra de su conciencia ▶ Juzgar el desempeño de una persona de manera ofensiva ▶ Cuestionar las decisiones de una persona ▶ No asignar tareas a una persona ▶ Asignar tareas sin sentido ▶ Asignar a una persona tareas muy por debajo de sus capacidades ▶ Asignar tareas degradantes 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Restringir a los compañeros la posibilidad de hablar con una persona ▶ Rehusar la comunicación con una persona a través de miradas y gestos ▶ Rehusar la comunicación con una persona a través de no comunicarse directamente con ella ▶ No dirigir la palabra a una persona ▶ Tratar a una persona como si no existiera 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Críticas permanentes a la vida privada de una persona ▶ Terror telefónico ▶ Hacer parecer estúpida a una persona ▶ Dar a entender que una persona tiene problemas psicológicos ▶ Mofarse de las discapacidades de una persona ▶ Imitar los gestos, voces... de una persona ▶ Mofarse de la vida privada de una persona
AGRESIONES VERBALES	VIOLENCIA FÍSICA	ATAQUES A LAS ACTITUDES DE LA VÍCTIMA
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Gritar o insultar ▶ Críticas permanentes del trabajo de la persona ▶ Amenazas verbales 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ofertas sexuales, violencia sexual ▶ Amenazas de violencia física ▶ Uso de violencia menor ▶ Maltrato físico 	<ul style="list-style-type: none"> ▶ Ataques a las actitudes y creencias políticas ▶ Ataques a las actitudes y creencias religiosas ▶ Mofarse de la nacionalidad de la víctima
RUMORES		
<ul style="list-style-type: none"> ▶ Hablar mal de la persona a su espalda ▶ Difusión de rumores 		

Ejemplos de conductas concretas de mobbing clasificadas por factores (Zapf, Knorz y Kulla, 1996)

Síndrome de Burn-Out o de “Estar quemado”

Se refiere el Síndrome de Burnout como una respuesta al estrés crónico sufrido en un contexto laboral. Si bien en un principio se asociaba este síndrome a sujetos que realizan algún tipo de trabajo en contacto directo con personas (ocurrir con frecuencia, por ejemplo, en los profesionales de la salud), actualmente muchos científicos están en desacuerdo con esta limitación. Además existe un número creciente de investigadores que concuerdan en que el Burnout está compuesto por tres dimensiones:

- ▲ Cansancio emocional
- ▲ Despersonalización
- ▲ y Baja Realización Personal.

DEFINICIONES DEL SÍNDROME DE ESTAR QUEMADO

“Manifestación en el comportamiento del estrés laboral, entendido como un síndrome caracterizado por cansancio emocional, despersonalización en el trato con clientes y usuarios, y dificultad para el logro/realización personal”

Maslach y Jackson

“Proceso de adaptación del estrés laboral, que se caracteriza por desorientación profesional, desgaste, sentimientos de culpa por falta de éxito profesional, frialdad o distanciamiento emocional y aislamiento “

Burke (1987)

Ramos & Buendía (2001)

“Una respuesta al estrés laboral crónico integrada por actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que se trabaja y hacia el propio rol profesional, así como por la vivencia de encontrarse emocionalmente agotado.”

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (NTP 704)

En la organización pueden surgir ciertos problemas cuando los trabajadores presentan estos síntomas, ya que hay un deterioro en el rendimiento profesional.

CONSECUENCIAS PARA EL TRABAJADOR	CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA
<ul style="list-style-type: none">▶ Deterioro cognitivo: frustración y desencanto profesional.▶ Deterioro afectivo: desgaste emocional y, en algunos casos, sentimientos de culpa▶ Deterioro actitudinal: cinismo, indolencia e indiferencia frente a clientes o frente a la organización.▶ Alteraciones psicósomáticas : alteraciones cardiorrespiratorias, jaquecas, gastritis y úlcera, dificultad para dormir, mareos y vértigos, etc.	<ul style="list-style-type: none">▶ Accidentes.▶ Deterioro del rendimiento y de la calidad asistencial o de servicios.▶ Absentismo.▶ Rotación no deseada.▶ Abandono .▶ Disminución de la capacidad del trabajo y del compromiso

2 Factores de Riesgo psicosocial. Identificación en el Sector Lácteo.

Las causas que originan los riesgos psicosociales pueden ser muchas y estarán matizadas o influidas por las percepciones, experiencias y personalidad del trabajador.

Estos factores se transforman en riesgo en el momento en que se perciben como algo nocivo para el bienestar del trabajador o para su relación con el trabajo o con el entorno.

A título orientativo, los principales factores de riesgos, creados por la interrelación entre las personas y los puestos de trabajo, responden a aspectos relacionados con:

- ▲ **La naturaleza y contenido de la tarea:** monotonía, repetitividad, nivel de responsabilidad, oportunidad de desarrollo de aptitudes, ritmo de trabajo, carga mental, etc.
- ▲ **La estructura de la organización:** definición de competencias (conflicto o ambigüedad de rol), cauces de comunicación e información, estilos de mando, etc.
- ▲ **El entorno físico:** diseño del puesto, condiciones ergonómicas, de seguridad o higiene, etc.
- ▲ **La organización del trabajo:** trabajo a turnos, trabajo nocturno o en fines de semana, etc.
- ▲ **Las relaciones interpersonales en el trabajo**
- ▲ **El propio trabajador (externos a la empresa):** calidad de vida de la persona, problemas sociales, problemas familiares y todo tipo de problemática de índole social, etc.



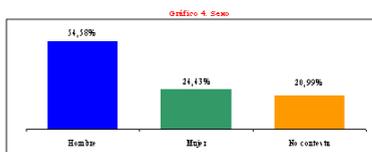
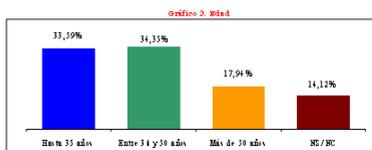
Identificación de factores de riesgo psicosocial en el Sector Lácteo. Descripción de la muestra.

Para aproximarnos a una identificación específica de los factores de riesgo psicosocial en el sector lácteo se realizó un proceso de encuestación entre trabajadores del Sector basado en la lista de identificación de riesgos recogida en el *Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME editado por el INSHT*.

En el proceso de toma de datos participaron 262 trabajadores, más de la mitad de los cuales (56,87%), trabajan en empresas dedicadas al subsector de *leches higienizadas envasadas, pasterizadas, esterilizadas, concentradas, yogur y otras leches fermentada*.

El perfil predominante es el trabajador de áreas productivas, varón y con una edad comprendida entre 36 y 50 años.

CARACTERIZACIÓN DE LA MUESTRA IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR LÁCTEO. ELABORACIÓN PROPIA.



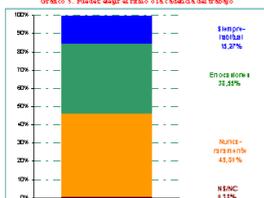
Factores de riesgo psicosocial en el Sector Lácteo. Relacionados con la Autonomía Temporal.

De forma agregada:

- El 15,27% de los trabajadores pueden elegir **siempre o habitualmente** el ritmo o la cadencia del trabajo, mientras que el 45,80% **nunca o raramente** pueden hacerlo.
- El 18,70% de los trabajadores **siempre o habitualmente** pueden elegir los periodos de descanso, frente a un 32,82% de trabajadores que **nunca o raramente** pueden elegir estos periodos de descanso.

IDENTIFICACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR LACTEO RELACIONADOS CON LA AUTONOMÍA TEMPORAL

Gráfico 5. Pudeo elegir el ritmo o la cadencia del trabajo

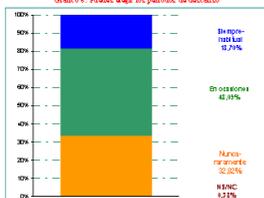


1. PUEDES ELEGIR EL RITMO O LA CADENCIA DEL TRABAJO

Funciones	Siempre habitualmente	En ocasiones	Nunca-raramente	NS/NC	Total
Técnicas	3,05%	4,58%	5,73%	0,00%	13,36%
Administrativas o comerciales	3,82%	5,73%	2,29%	0,00%	11,83%
Productivas o auxiliares	5,34%	22,90%	29,39%	0,38%	58,02%
NS/NC	3,05%	5,34%	8,40%	0,00%	16,79%
Total	15,27%	38,55%	45,80%	0,38%	100,00%

% trabajadores con respecto a sus funciones laborales y poder elegir el ritmo o la cadencia del trabajo

Gráfico 6. Pudeo elegir los periodos de descanso



2. PUEDES ELEGIR LOS PERIODOS DE DESCANSO

Funciones	Siempre habitualmente	En ocasiones	Nunca-raramente	NS/NC	Total
Técnicas	4,58%	6,11%	2,29%	0,38%	13,36%
Administrativas o comerciales	4,20%	5,34%	2,29%	0,00%	11,83%
Productivas o auxiliares	5,73%	29,39%	22,90%	0,00%	58,02%
NS/NC	4,20%	7,25%	5,34%	0,00%	16,79%
Total	18,70%	48,09%	32,82%	0,38%	100,00%

% trabajadores con respecto a sus funciones laborales y poder elegir los periodos de descanso

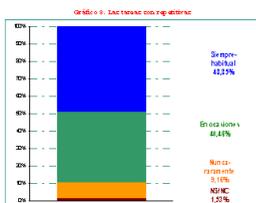
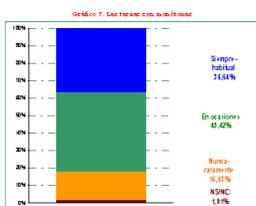
Si analizamos los resultados atendiendo a las funciones que desarrollan los trabajadores, se observa que las mayores restricciones a la autonomía temporal se encuentran en las funciones productivas o auxiliares.

- ▲ En las funciones técnicas más de la mitad de los trabajadores (57%) pueden elegir siempre, habitualmente o en ocasiones el ritmo de trabajo. Este porcentaje aumenta al 80% en el caso de funciones administrativas o comerciales y desciende al 48% para las funciones productivas o auxiliares.
- ▲ Tanto en las funciones técnicas como en las administrativas y comerciales más del 80% pueden elegir los periodos de descanso. En el caso de funciones productivas o auxiliares pueden hacerlo 6 de cada 10 trabajadores.

Factores de riesgo psicosocial en el Sector Lácteo. Contenido del Trabajo.

Respecto al contenido del trabajo, analizados los aspectos de monotonía y repetitividad para el 45,42% de los trabajadores participantes, en **ocasiones** las tareas son monótonas, pero para el 36,64% estas tareas **siempre o habitualmente** son monótonas. Para el 48,85% de los trabajadores las tareas realizadas son repetitivas **siempre o habitualmente**, y para el 40,46% estas tareas también son repetitivas pero sólo en **ocasiones**.

IDENTIFICACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR LACTEO RELACIONADOS CON EL CONTENIDO DEL TRABAJO



3. LAS TAREAS SON MONÓTONAS

Funciones	Siempre habitualmente	En ocasiones	Nunca-raramente	NS/NC	Total
Técnicas	1,53%	7,63%	3,82%	0,38%	13,36%
Administrativas o comerciales	2,29%	5,73%	3,44%	0,38%	11,83%
Productivas o auxiliares	28,24%	22,90%	6,11%	0,76%	58,02%
NS/NC	4,58%	9,16%	2,67%	0,38%	16,79%
Total	36,64%	45,42%	16,03%	1,91%	100,00%

% trabajadores con respecto a sus funciones laborales y poder elegir el ritmo o la cadencia del trabajo

4. LAS TAREAS SON REPETITIVAS

Funciones	Siempre habitualmente	En ocasiones	Nunca-raramente	NS/NC	Total
Técnicas	2,29%	7,63%	3,05%	0,38%	13,36%
Administrativas o comerciales	3,44%	5,34%	2,67%	0,38%	11,83%
Productivas o auxiliares	34,73%	20,23%	2,29%	0,76%	58,02%
NS/NC	8,40%	7,25%	1,15%	0,00%	16,79%
Total	48,85%	40,46%	9,16%	1,53%	100,00%

% trabajadores con respecto a sus funciones laborales y poder elegir los periodos de descanso

En función del tipo de actividad que se desarrolla:

- ▲ Si son de carácter técnico, administrativo o comercial para más del 67% y 74% las tareas son, respectivamente, monótonas o repetitivas, en ocasiones, siempre o habitualmente.
- ▲ Si son de carácter productivo o auxiliar o comercial para más del 87% y 94% las tareas son, respectivamente, monótonas o repetitivas, en ocasiones, siempre o habitualmente.
- ▲ Es destacable el porcentaje de trabajadores de producción que indican que sus tareas son siempre o habitualmente repetitivas.

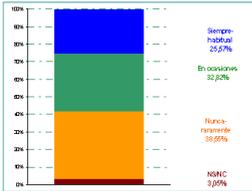
Factores de riesgo psicosocial en el Sector Lácteo. Adaptación al trabajo nocturno o a turnos.

Uno de cada cuatro trabajadores encuentra dificultades para adaptarse al trabajo nocturno o a turnos de forma habitual. Ante este riesgo son los trabajadores con funciones productivas o auxiliares los que en mayor porcentaje, nunca o raramente encuentran dificultades de adaptación.

Ante este factor de riesgo, la edad no se manifiesta como parámetro determinante pero sí parece que los hombres encuentran menores dificultades que las mujeres frente a este tipo de organización del trabajo.

IDENTIFICACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR LACTEO RELACIONADOS CON EL TRABAJO NOCTURNO O A TURNOS

Gráfico 9. Factores de riesgo para adaptarse al sistema de trabajo a turnos y nocturno



8. Encuentras dificultades para adaptarte al sistema de trabajo a turnos y nocturno

Funciones	Siempre habitualmente	En ocasiones	Nunca o raramente	NS/NC	Total
Técnicas	2,29%	4,58%	6,11%	0,38%	13,36%
Administrativas o comerciales	2,67%	0,38%	7,25%	1,53%	11,83%
Productivas o auxiliares	15,65%	23,66%	18,32%	0,38%	58,02%
NS/NC	4,96%	4,20%	6,87%	0,76%	16,79%
Total	25,57%	32,82%	38,55%	3,05%	100,00%

% de trabajadores con respecto a sus funciones laborales y si encuentran dificultades para adaptarse al sistema de trabajo por turnos y nocturno

8. Encuentras dificultades para adaptarte al sistema de trabajo a turnos y nocturno

Edad	Siempre habitualmente	En ocasiones	Nunca o raramente	NS/NC	Total
Hasta 35 años	9,54%	11,83%	11,83%	0,38%	33,59%
Entre 36 y 50 años	6,87%	12,21%	13,36%	1,91%	34,35%
Más de 50 años	4,20%	4,20%	9,16%	0,38%	17,94%
NS/NC	4,96%	4,58%	4,20%	0,38%	14,12%
Total	25,57%	32,82%	38,55%	3,05%	100,00%

% de trabajadores con respecto a la edad y si encuentran dificultades para adaptarse al sistema de trabajo por turnos y nocturno

8. Encuentras dificultades para adaptarte al sistema de trabajo a turnos y nocturno

Sexo	Siempre habitualmente	En ocasiones	Nunca o raramente	NS/NC	Total
Hombre	14,12%	17,94%	20,99%	1,53%	54,58%
Mujer	4,96%	7,63%	11,07%	0,76%	24,43%
NS/NC	6,49%	7,25%	6,49%	0,76%	20,99%
Total	25,57%	32,82%	38,55%	3,05%	100,00%

% trabajadores con respecto al sexo y si encuentran dificultades para adaptarse al sistema de trabajo por turnos y nocturno

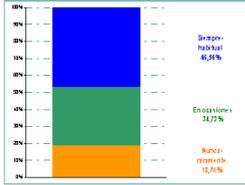
Factores de riesgo psicosocial en el Sector Lácteo. Supervisión/participación y definición de rol.

Casi la mitad de los trabajadores (46,56%) **siempre o habitualmente** disponen de información sobre distintos aspectos de su trabajo. El 34,73% dispone de esta información en **ocasiones**, y un 18,70% de trabajadores **nunca o raramente** disponen de la información mencionada.

Similares proporciones se observan en el análisis funcional.

IDENTIFICACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR LACTEO RELACIONADOS CON LA SUPERVISIÓN/PARTICIPACIÓN Y LA DEFINICIÓN DE ROL

Código 10. Dispones de información sobre distintos aspectos de su trabajo (objetivos a cumplir, objetivos parciales, calidad del trabajo realizado...)



5. Dispones de información sobre distintos aspectos de su trabajo (objetivos a cumplir, objetivos parciales, calidad del trabajo realizado...)

Funciones	Siempre habitualmente	En ocasiones	Nunca raramente	NS/NC	Total
Técnicas	6,87%	4,20%	2,29%	13,36%	13,36%
Administrativas o comerciales	6,49%	3,05%	2,29%	11,83%	11,83%
Productivas o auxiliares	27,48%	20,23%	10,31%	58,02%	58,02%
NS/NC	5,73%	7,25%	3,82%	16,79%	16,79%
Total	46,56%	34,73%	18,70%	100,00%	100,00%

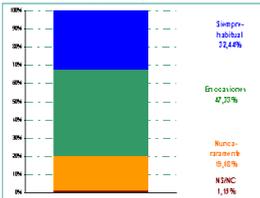
% trabajadores con respecto a sus funciones laborales y si dispones de información sobre distintos aspectos de su trabajo

Factores de riesgo psicosocial en el Sector Lácteo. Interés por el trabajador.

Para valorar esta tipología de factor de riesgo se contemplaron en el cuestionario dos preguntas específicas; la primera relacionada con la estabilidad laboral y la segunda con la formación profesional dentro de la empresa.

IDENTIFICACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR LACTEO RELACIONADOS CON EL CONTENIDO DEL TRABAJO

Código 11. Sientes malestar por inestabilidad laboral

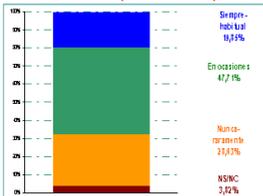


6. SIENTES MALESTAR POR INESTABILIDAD LABORAL

Funciones	Siempre habitualmente	En ocasiones	Nunca raramente	NS/NC	Total
Técnicas	3,44%	6,87%	3,05%	0,00%	13,36%
Administrativas o comerciales	2,67%	6,49%	1,91%	0,76%	11,83%
Productivas o auxiliares	20,23%	26,34%	11,07%	0,38%	58,02%
NS/NC	6,11%	7,63%	3,05%	0,00%	16,79%
Total	32,44%	47,33%	19,08%	1,15%	100,00%

% trabajadores con respecto a sus funciones laborales y a si se siente malestar por inestabilidad laboral

Código 12. Sientes malestar por ausencia de formación profesional



7. SIENTES MALESTAR POR AUSENCIA DE FORMACIÓN PROFESIONAL

Funciones	Siempre habitualmente	En ocasiones	Nunca raramente	NS/NC	Total
Técnicas	1,15%	6,87%	4,96%	0,38%	13,36%
Administrativas o comerciales	1,15%	6,87%	2,29%	1,53%	11,83%
Productivas o auxiliares	12,60%	28,24%	16,03%	1,15%	58,02%
NS/NC	4,96%	5,73%	5,34%	0,76%	16,79%
Total	19,85%	47,71%	28,63%	3,82%	100,00%

% trabajadores con respecto a sus funciones laborales y a si se siente malestar por ausencia de formación profesional

Respecto a la estabilidad laboral, y teniendo en cuenta la importante crisis que atraviesa la economía española, no es de extrañar que más de un 32% de los trabajadores hayan indicado que siempre o habitualmente sienten malestar por la inestabilidad laboral. Esta percepción es sensiblemente superior (más de 6 veces) si se desarrollan funciones productivas o auxiliares.

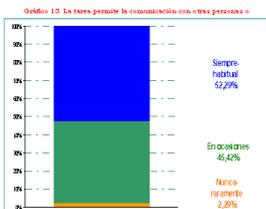
La edad es un parámetro de referencia influyente; mientras que sólo 1,7 de cada 10 trabajadores mayores de 50 años manifiestan preocupación relacionada con la estabilidad laboral, cuando analizamos el estrato de 35 a 50 años son más del doble los trabajadores que refieren malestar. También parece apuntarse mayor preocupación entre las mujeres, si bien este dato hay que tomarlo con reservas ya que un 20% de los encuestados no han indicado su sexo.

Un factor que se percibe como importante para los trabajadores es la formación profesional. En este sentido casi uno de cada cinco trabajadores indica malestar por su ausencia de forma habitual. Son de nuevo los trabajadores de producción los más afectados por este aspecto; de todos los trabajadores que han indicado malestar siempre o habitualmente, más del 60% desarrollan este tipo de funciones.

Factores de riesgo psicosocial en el Sector Lácteo. Relaciones personales.

Uno de los puntos fuertes de los sistemas productivos y organizativos del sector, que puede ayudar a paliar otros déficits, es la posibilidad de relacionarse en el trabajo. En este sentido sólo dos de cada cien trabajadores indican que nunca o raramente la tarea les permite la comunicación con otras personas.

IDENTIFICACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL SECTOR LACTEO RELACIONADOS CON LAS RELACIONES PERSONALES



9. LA TAREA PERMITE LA COMUNICACIÓN CON OTRAS PERSONAS O COMPAÑEROS

Funciones	Siempre habitualmente	En ocasiones	Nunca raramente	NS/NC	Total
Técnicas	8,02%	4,96%	0,38%	13,36%	13,36%
Administrativas o comerciales	7,63%	4,20%	0,00%	11,83%	11,83%
Productivas o auxiliares	27,48%	29,77%	0,76%	58,02%	58,02%
NS/NC	9,16%	6,49%	1,15%	16,79%	16,79%
Total	52,29%	45,42%	2,29%	100,00%	100,00%
% trabajadores con respecto a sus funciones laborales y a si la tarea permite la comunicación con otras personas o compañeros					

Identificación de factores de riesgo psicosocial en el Sector Lácteo. Conclusiones.

Tomando estos resultados como una primera aproximación a la identificación de aquellos factores de riesgo psicosocial que se manifiestan más relevantes, ya sea como fortaleza o debilidad en el Sector Lácteo podemos indicar:

- ▲ La mayoría de trabajadores, tanto hombres como mujeres, **NUNCA O RARAMENTE** encuentran dificultades para adaptarse al trabajo de turnos o nocturno.
- ▲ A la mayoría de trabajadores **SIEMPRE O HABITUALMENTE** su tarea le permite la comunicación con otras personas o compañeros.
- ▲ Para una gran parte de los trabajadores tanto la inestabilidad laboral como la ausencia de formación profesional son origen de malestar.
- ▲ La autonomía temporal y el contenido del trabajo son aspectos con fuertes restricciones en los procesos productivos del Sector Lácteo derivados de repetitividad, monotonía e imposibilidad de acción sobre el ritmo de trabajo o la definición de pausas y descansos.

Hay que mencionar por último que dos de cada 10 trabajadores indican que siempre o habitualmente tienen dificultades para dormir o desconectar del trabajo. Esta situación, que requeriría de un análisis más exhaustivo puede estar relacionada con aspectos organizativos como carga de trabajo o trabajo a turnos y verse influenciado por hábitos de vida y edad. Como contrapunto, más del 36% de los trabajadores no tienen estas dificultades.

3 Metodologías de Evaluación

La acción preventiva frente a los riesgos psicosociales parte, como para cualquier otra tipología de riesgo, de un **proceso de identificación y evaluación**. La evaluación de riesgos es un paso necesario para detectar, prevenir y/o corregir las posibles deficiencias relacionadas con los riesgos psicosociales.

Se trata normalmente de una evaluación multifactorial, que tiene en cuenta los diferentes factores que hemos indicado anteriormente: características de la tarea, la organización del trabajo, el ambiente, el desempeño, el propio trabajador, etc.

Una de las características diferenciales de las evaluaciones de riesgos psicosociales es la necesidad de **la participación de los trabajadores** en todo el proceso, ya que prácticamente la totalidad de los métodos aplicables se fundamentan en la realización de preguntas (encuestas, cuestionarios) a los trabajadores sobre su percepción de diversas situaciones laborales que pueden ser origen de problemas de carácter psicosocial.

A continuación se exponen de forma breve diversos métodos de evaluación de riesgos psicosociales, algunos generales y otros diseñados específicamente para la identificación y evaluación de riesgos concretos (estrés, mobbing, adicción,...).

Dada la influencia en los resultados que tienen tanto aspectos personales como situaciones concretas que pueda estar atravesando la organización (re-estructuraciones, procesos concursales, negociaciones,...) es importante seleccionar adecuadamente el momento de los procesos de encuestación o entrevistas y describir adecuadamente el contexto y muestra que se está evaluando. En este sentido, en la mayor parte de los métodos, hay que partir de una fase previa de comunicación e información sobre el método y los objetivos que persigue la evaluación. Adicionalmente, en determinadas circunstancias, puede ser necesario aplicar métodos diferentes y en periodos de tiempo también diversos para poder hacer una diagnosis correcta.

Como es lógico, resultado de la evaluación, podrá ser necesario incluir en la **planificación de la actividad preventiva** acciones concretas para reducir o eliminar los riesgos y actuar sobre aquellos factores que se hayan manifestado perjudiciales para la salud de los trabajadores.

Métodos generales de evaluación de los riesgos psicosociales.

NOMBRE DEL METODO	ENTIDAD/ORGANISMO	PARTICULARIDADES
METODO AIP	Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona-INSHT	Cuestionario de 75 preguntas que evalúa los siguientes factores: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión- participación, definición de rol, interés por el trabajador, relaciones personales.
MANUAL PARA LA EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN PYMES	INSHT-Instituto de Biomecánica de Valencia	Incluye una primera parte de identificación de riesgos ergonómicos y psicosociales, y una segunda parte que permite evaluar los factores: Autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición del rol, interés por el trabajador, relaciones personales, trabajo a turnos y trabajo nocturno.
CUESTIONARIO DE EVALUACION DE RIESGOS PSICOSOCIALES	Instituto Navarro de Salud Laboral	Adaptación del método AIP. Cuestionario de 30 preguntas que evalúa los siguientes factores: participación, implicación y responsabilidad, formación e información y comunicación, gestión del tiempo y cohesión del grupo.
METODO ISTAS 21	ISTAS – CC.OO. (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de Comisiones Obreras)	Adaptación del cuestionario de Copenhague (CoPsoQ). Analiza 21 parámetros de insatisfacción laboral y desarrolla tres versiones. La versión corta es de aplicación a empresas de menos de 25 trabajadores. Sistema de autoevaluación. La versión media (119 preguntas) se aplica a centros de trabajo con más de 25 trabajadores. La versión larga (141 preguntas) se destina a investigación.

También se han desarrollado métodos que evalúan las condiciones de trabajo de forma general, incluyendo dentro de las variables a analizar, factores de riesgo de tipo psicosocial como la **carga mental** (determinada por la cantidad y el tipo de información que debe tratarse en un puesto de trabajo) o la **satisfacción laboral** (respuesta afectiva del trabajador hacia diferentes aspectos de su trabajo, indicador de calidad de vida laboral).

MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN DE CARGA MENTAL		
NOMBRE DEL METODO	AUTOR	PARTICULARIDADES
MÉTODO DE ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO (MÉTODO L.E.S.T.)	Laboratoire de Economie et Sociologie du Travail (L.E.S.T.), del C.N.R.S., en Aix-en-Provence.	Aplicable preferentemente a los puestos fijos del sector industrial poco o nada cualificados. Incluye un bloque específico de evaluación de carga mental en el que se analizan los factores apremio de tiempo, complejidad-rapidez, minuciosidad y atención.
METODO ANACT	Agencia Nacional para la Mejora de las Condiciones de Trabajo (ANACT)	En el apartado "Puesto de trabajo", incluye entre otras las variables "Rapidez de ejecución" y "Nivel de atención".
MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN LABORAL		
ÍNDICE GENERAL DE LA SL	Brayfield A. Rothe H.	Índice cuantitativo mediante cuestionario autoaplicado que se fundamenta en una serie de frases con las que el encuestado debe expresar su acuerdo o desacuerdo.
ÍNDICE DESCRIPTIVO DEL TRABAJO - J.D.I.	Smith, Kendall y Hulin	Contiene en 72 afirmaciones, 5 aspectos del trabajo; éste en sí mismo; la remuneración; los jefes y el estilo de mando; los compañeros y las posibilidades de ascenso.
SATISFACCION LABORAL: ENCUESTA DE EVALUACIÓN	NTP 213. Basada en los métodos elaborados primeramente por el Survey Research Center, de Michigan; en los trabajos posteriores de Herzberg y Crozier en EE.UU. y Francia respectivamente (1966-1970) y en adaptaciones españolas al último de ellos, como la de Lucas A. (1981).	Permite apreciar la manera como los diferentes colectivos de una organización sienten y valoran los distintos elementos de su trabajo. Se trata, no obstante, de un instrumento que convendría fuese manejado por expertos en las áreas psicosociales para su mejor aplicación y evaluación.

Métodos específicos de evaluación de los riesgos psicosociales o de evaluación avanzada.

A continuación se recogen algunos métodos empleados para la realización de evaluaciones específicos. Si bien la mayor parte de ellos emplean los cuestionarios como herramientas fundamentales, dada la complejidad de determinados riesgos psicosociales, en muchos casos estas metodologías han de ser completadas con otras técnicas como grupos de discusión, entrevistas personales, observación, etc.

Siempre será necesario un análisis previo de la empresa y un proceso de información a los trabajadores sobre la evaluación, el procedimiento y su finalidad.

MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN DE ESTRÉS LABORAL

NOMBRE DEL METODO	AUTOR	PARTICULARIDADES
CUESTIONARIO DE ESTRÉS LABORAL	Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo	Compuesto por cuatro listas de control sobre el contenido del trabajo, las condiciones de trabajo, las condiciones de empleo y las relaciones sociales en el trabajo.

MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN DE BURNOUT

MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI)	Malasch y Jackson	Formado por 22 ítems que se agrupan en tres factores: agotamiento emocional, despersonalización y realización personal.
BURNOUT MEASURES (MB)	Pines y Aronson	Escala de 21 ítems que miden las tres dimensiones del síndrome de estar quemado: agotamiento físico, mental y emocional.

MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN DEL ACOSO LABORAL

INVENTARIO DE ACOSO LABORAL DE LEYMANN (LIPT)	Heinz Leymann	El inventario identifica las conductas morales que tiene que soportar el individuo sometido a acoso psicológico en el entorno laboral. Leymann diferenciaba cinco conductas que, reproducidas con frecuencia, pueden llegar a hacer enfermar psicológicamente a una persona: limitar la comunicación, limitar el contacto social, desprestigiar a la persona ante sus compañeros, desprestigiar y desacreditar su capacidad profesional y laboral y, por último, comprometer su salud.
---	---------------	--

MÉTODOS PARA LA EVALUACIÓN DE LA ADICCIÓN AL TRABAJO

TEST DE RIESGO DE ADICCIÓN AL TRABAJO (WORK ADDICTION RISK TEST-WART)	Robinson, B.E.	Cuestionario de auto informe compuesto por 25. Intenta diferenciar a los trabajadores en grupos de: no adictos, pseudo-adictos y adictos. El cuestionario está compuesto por 5 subescalas o dimensiones: Tendencias compulsivas, control, autoabsorción, incapacidad para delegar y autovaloración.
DUWAS (DUTCH WORK ADDICTION SCALE)	Schaufeli y colaboradores	Consta de 20 ítems que representan dos dimensiones de la adicción al trabajo: trabajo excesivo y compulsión por trabajar.

4 Medidas preventivas. Clasificación y descripción

Las medidas de intervención o prevención sobre los riesgos psicosociales han de adaptarse a las circunstancias de cada empresa y de los individuos afectados. Si bien en función del proceso productivo puede haber factores sobre los que sea difícil o imposible actuar, siempre habrá otros cuya potenciación o mejora paliará los posibles efectos perjudiciales de los primeros.

Generalmente las medidas preventivas frente a los riesgos psicosociales se clasifican, en función de si están dirigidas a capacitar o mejorar las técnicas personales o a actuar sobre parámetros organizativos, en *“Intervención sobre el individuo”* o *“Intervención sobre la organización”*. Desde el punto de vista de los principios de la acción preventiva, siempre ha de primar el diseño de medidas de carácter colectivo y, por tanto, que actúen sobre el contenido, la naturaleza del trabajo y la organización antes que sobre el trabajador. Las medidas individuales han de ser complementarias o de apoyo a las organizativas.

Antes de desarrollar las diferentes vías de actuación sobre la organización y el individuo, recordar que frente a estos riesgos es indispensable la participación y colaboración de los trabajadores y, por tanto, es básica y fundamental la cooperación e implicación de los Delegados de Prevención en la elaboración, proposición y aplicación de políticas y medidas de prevención de estos riesgos y mejora de la calidad de vida en el trabajo (satisfacción laboral).

Intervención sobre la organización.

El National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH), en su estrategia nacional de prevención de trastornos psicológicos relacionados con el trabajo, estableció cinco áreas generales de posible actuación que se exponen en el siguiente esquema.

ENFOQUE DE ACTUACION SOBRE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES. NIOSH.

La carga y el ritmo de trabajo	▶ Para evitar tanto la falta como el exceso de trabajo, hacer posible la recuperación después de tareas arduas, y aumentar el control que ejercen los trabajadores en diversas características del trabajo.
Los horarios de trabajo	▶ Diseñados para que sean compatibles con las exigencias y responsabilidades extra profesionales, teniendo en cuenta los horarios flexibles, el trabajo compartido y el diseño de turnos rotatorios.
El futuro profesional	▶ Evitando la ambigüedad en las oportunidades de ascensos y de desarrollo de la carrera, y en las cuestiones relativas a la seguridad en el empleo.
El entorno social	▶ Con oportunidades para la interacción de los empleados y el apoyo.
El contenido del trabajo	▶ Diseñando las tareas laborales para que tengan sentido, estimulen y den la oportunidad de poner en práctica los conocimientos que se poseen y de adquirir otros nuevos.

Fuente: Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. Comisión Europea. SST

Desde el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NTP 438) se indican diferentes formas de intervención y prevención a nivel de empresa. A continuación se recogen algunas de ellas, en conjunción con las propuestas por el Comité Mixto de la OIT y la Comisión Europea en diversas publicaciones.

▲ Sobre los sistemas y puestos de trabajo:

- ▶ *Incrementar el grado de control que el trabajador tiene sobre su trabajo actuando sobre los siguientes aspectos:*
 - ▶ *La forma o el método para realizar el trabajo.*
 - ▶ *Los tiempos de trabajo y de descanso (autonomía temporal), el ritmo de trabajo, elección de turnos, horarios flexibles, etc.*
 - ▶ *Participación en la toma de decisiones en aspectos relacionados con su trabajo.*
- ▶ *Proporcionar formación específica para cada puesto de trabajo.*
- ▶ *Atender a un adecuado diseño de los factores físicos del puesto de trabajo (espacio, iluminación, temperatura, ruido, ...)*
- ▶ *Considerar el perfil de cada puesto y los posibles candidatos a fin de adaptar lo máximo posible las necesidades del trabajo con las motivaciones e intereses personales.*
- ▶ *Favorecer las relaciones interpersonales*

- ▲ Sobre los sistemas de comunicación e información:
 - ▶ *Suministrar información sobre los procesos de trabajo, especialmente en casos de cambios organizativos o introducción de nuevas tecnologías.*
 - ▶ *Definir claramente responsabilidades, funciones y tareas, objetivos a cumplir, plazos,...*
 - ▶ *Establecer cauces de comunicación claros, precisos y accesibles, en un lenguaje adecuado al destinatario.* Estos cauces deben facilitar tanto la comunicación de los jefes a los subordinados, como de los subordinados a los jefes como entre los compañeros.
- ▲ Sobre los sistemas de regulación de conflictos:
 - ▶ *Creación de procedimientos de arbitraje y mediación.*
 - ▶ *Impartición de formación a los empleados para la resolución no traumática de conflictos.*
- ▲ Sobre los estilos de mando, dirección o liderazgo:
 - ▶ *Procurar estilos de dirección democráticos.*
 - ▶ *Favorecer la participación de los trabajadores.*
 - ▶ *Fomentar el apoyo social adecuado.*

Estas medidas son aplicables de forma general a todos los riesgos psicosociales, partiendo del correspondiente proceso de identificación y evaluación. En el caso de determinados riesgos puede ser necesaria la aplicación de medidas específicas que deberán ser establecidas por personal cualificado, máxime en aquellos casos en los que el riesgo haya dañado la salud de algún trabajador y se requiera asistencia médica especializada.

Por ejemplo, en materia de violencia en el trabajo la OIT (Repertorio de Recomendaciones de la OIT sobre violencia en el sector servicios – 2003) establece una serie de **medidas concretas frente a este riesgo**:

- ▲ Las empresas deben generar un **compromiso de actuación inmediata** ante estas situaciones y adoptar políticas de personal que promuevan el respeto mutuo y la dignidad en el trabajo.
- ▲ Definir programas de **formación específica** para el personal directivo y los trabajadores para detectar situaciones potencialmente violentas y mejorar la capacidad de evaluar situaciones concretas, combatirlas activamente y resolver los problemas que se generen.

- ▲ Establecer **procedimientos** tanto de recogida de información respecto a la calidad de vida en el trabajo como de seguimiento e intervención ante situaciones conflictivas. Las empresas también deberían poner a disposición de los trabajadores procedimientos de reclamación que garanticen la confidencialidad así como dar a conocer los procedimientos disciplinarios de aplicación ante situaciones de violencia en el trabajo.

Intervención sobre el individuo.

Las medidas de intervención sobre el individuo están dirigidas a fomentar la capacidad del trabajador de adaptarse o enfrentarse a los diferentes factores de riesgo psicosocial.

Dentro de estas medidas o técnicas podemos citar algunas generales como el desarrollo de un buen estado físico, una dieta adecuada, apoyo social (“vida al margen del trabajo”) la distracción y el buen humor, técnicas de control de la respiración o de relajación mental (meditación).

Otra tipología de técnicas están dirigidas a cambiar el pensamiento y modificar la percepción de las demandas del trabajo o de los recursos del trabajador para hacerles frente y a mejorar las competencias para la vida aprendiendo a:

- ▲ comunicarse con eficacia,
- ▲ tomar decisiones,
- ▲ resolver problemas,
- ▲ emplear el pensamiento crítico,
- ▲ autoafirmarse,
- ▲ resistir a la presión del entorno,
- ▲ hacer frente a preocupación, tristeza y estrés,
- ▲ adaptarse a nuevas exigencias del entorno, y
- ▲ conocerse a sí mismos.

BIBLIOGRAFÍA

-  **CONSECUENCIAS DEL ESTRÉS LABORAL.** Dr. Antonio Cano Vindel. Presidente de la SEAS (Sociedad Española para el Estudio de la ansiedad y el Estrés)
-  **LA ADICCIÓN AL TRABAJO.** Nota Técnica de Prevención 759. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
-  **MANUAL FRENTE AL ACOSO SEXUAL EN EL ÁMBITO LABORAL.** Instituto de la Mujer de la Región de Murcia.
-  **VIOLENCIA EN EL TRABAJO Y SUS MANIFESTACIONES.** Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. UGT
-  **ACOSO SEXUAL EN EL TRABAJO.** Nota Técnica de Prevención 507. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
-  **VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO.** Nota Técnica de Prevención 489. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
-  **EL HOSTIGAMIENTO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO: MOB-BING.** . Nota Técnica de Prevención 476. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
-  **SÍNDROME DE ESTAR QUEMADO POR EL TRABAJO O “BURNOUT” (I): DEFINICIÓN Y PROCESO DE GENERACIÓN.** Nota Técnica de Prevención 704. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
-  **SÍNDROME DE ESTAR QUEMADO POR EL TRABAJO O “BURNOUT” (II): CONSECUENCIAS, EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN.** Nota Técnica de Prevención 705. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

-  **SÍNDROME DE ESTAR QUEMADO POR EL TRABAJO “BURNOUT” (III): INSTRUMENTO DE MEDICIÓN.** Nota Técnica de Prevención 732. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
-  **MANUAL DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO: TEORÍA Y PRÁCTICA.** Fernando Masilla. Psicología on line.
-  **PREVENCIÓN DEL ESTRÉS. INTERVENCIÓN SOBRE EL INDIVIDUO.** . Nota Técnica de Prevención 349. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
-  **PREVENCIÓN DEL ESTRÉS. INTERVENCIÓN SOBRE LA ORGANIZACIÓN.** . Nota Técnica de Prevención 438. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
-  **REPERTORIO DE RECOMENDACIONES PRÁCTICAS SOBRE VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO EN EL SECTOR DE LOS SERVICIOS Y MEDIDAS PARA COMBATIRLAS.** OIT. MEVSWS/2003/11
-  **GUÍA SOBRE EL ESTRÉS RELACIONADO CON EL TRABAJO.** Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales.



Guía para prevención
de Riesgos
psicosociales en la Industria Láctea

