BUENAS PRÁCTICAS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS ORGANIZACIONALES Y PSICOSOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA EL SECTOR DE NATUROPATÍA

Con la financiación de:
AE-0064/2015

Entidades Solicitantes:

Ejecutante:

BUENAS PRÁCTICAS EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS ORGANIZACIONALES Y PSICOSOCIALES DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO PARA EL SECTOR DE NATUROPATÍA

© 2016 Proyecto Financiado por la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales con la AS-0064/2015. El contenido de esta publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

Depósito legal: M-41844-2016

En esta Guía se emplea el masculino plural cuando se refiere a mujeres y hombres como colectivo, no tiene intención discriminatoria alguna, se hace aplicando la ley lingüística de la economía expresiva, facilitando la lectura y su comprensión.

- **PRESENTACION**
- **I - EL SECTOR DE LA NATUROPATÍA**
- **II - FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES**
- **III - ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJOS DE NATUROPATÍA**
- **IV - BUENAS PRÁCTICAS PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**
- **V - MARCO LEGISLATIVO EN RIESGOS PSICOSOCIALES**
- **VI - BIBLIOGRAFÍA Y WEBGRAFIA**

❖ PRESENTACION

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales establece el derecho de los trabajadores a recibir una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

La elaboración de la presente guía, tiene el fin de servir de instrumento para hacer llegar a los profesionales del sector de Naturopatía la información necesaria en materia preventiva, que les permita conocer los riesgos a los que están expuestos en sus lugares de trabajo y, facilitar a los empresarios que integran el sector, información para reducir o eliminar los riesgos existentes.

Siguiendo con la citada ley destacar los artículos 18 y 19 sobre información, consulta y participación de los trabajadores y formación de los trabajadores respectivamente.

En ellos podemos leer que todo trabajador debe recibir información sobre posibles riesgos que le afecten en el momento de su contratación y siempre que cambie de puesto o lugar de trabajo.

Como indica la ley "l*a formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario*".

La idea de esta guía es proporcionar a los trabajadores información detallada sobre los riesgos psicosociales a los que están expuestos, los factores que los provocan y las medidas o recomendaciones a tomar para evitar dichos riesgos.

El estrés y las enfermedades que a largo plazo causan los riesgos psicosociales son un grave perjuicio para la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Las malas condiciones de trabajo y la deficiente organización del mismo pueden derivar en enfermedades cardiovasculares, respiratorias, inmunitarias, dermatológicas, gastrointestinales, endocrinológicas, musculoesqueléticas y mentales.

ARTÍCULO 18: INFORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

1. *A fin de dar cumplimiento al deber de protección establecido en la presente Ley, el empresario adoptará las medidas adecuadas para que los trabajadores reciban todas las informaciones necesarias en relación con:*
   a) *Los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores en el trabajo, tanto aquellos que afecten a la empresa en su conjunto como a cada tipo de puesto de trabajo o función.*
   b) *Las medidas y actividades de protección y prevención aplicables a los riesgos señalados en el apartado anterior.*
   c) *Las medidas adoptadas de conformidad con lo dispuesto en el artículo 20 de la presente Ley.*

   En las empresas que cuenten con representantes de los trabajadores, la información a que se refiere el presente apartado se facilitará por el empresario a los trabajadores a través de dichos representantes; no obstante, deberá informarse directamente a cada trabajador de los riesgos específicos que afecten a su puesto de trabajo o función y de las medidas de protección y prevención aplicables a dichos riesgos.
2. *El empresario deberá consultar a los trabajadores, y permitir su participación, en el marco de todas las cuestiones que afecten a la seguridad y a la salud en el trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el capítulo V de la presente Ley. Los trabajadores tendrán derecho a efectuar propuestas al empresario, así como a los órganos de participación y presentación previstos en el capítulo V de esta Ley, dirigidas a la mejora de los niveles de protección de la seguridad y la salud en la empresa.*

ARTÍCULO 19: FORMACIÓN DE LOS TRABAJADORES

1. En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar que cada trabajador reciba una formación teórica y práctica, suficiente y adecuada, en materia preventiva, tanto en el momento de su contratación, cualquiera que sea la modalidad o duración de ésta, como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo. La formación deberá estar centrada específicamente en el puesto de trabajo o función de cada trabajador, adaptarse a la evolución de los riesgos y a la aparición de otros nuevos y repetirse periódicamente, si fuera necesario.
2. La formación a que se refiere el apartado anterior deberá impartirse, siempre que sea posible, dentro de la jornada de trabajo o, en su defecto, en otras horas pero con el descuento en aquélla del tiempo invertido en la misma. La formación se podrá impartir por la empresa mediante medios propios o concertándola con servicios ajenos, y su coste no recaerá en ningún caso sobre los trabajadores.

I - EL SECTOR DE LA NATUROPATÍA

❖ I - EL SECTOR DE LA NATUROPATÍA

Como la mayoría de vosotros conocéis, una de las demandas más apremiantes de los profesionales del sector es una regulación del mismo que aclare, entre otras cuestiones, que se entiende por naturopatía, qué prácticas se consideran como tal y qué formación deberán adquirir aquellos trabajadores que deseen desarrollarse profesionalmente en este ámbito.

Tal y como expone Fernández-Cervilla AB, en el artículo titulado "Situación actual de las Terapias Complementarias en España en el Grado de Enfermería"[1], el recorrido legal hasta la fecha en nuestro país ha sido el siguiente:

> *En Europa, el Parlamento europeo aprobó, en Marzo de 1997, el informe Paul Lannoye sobre el estatus de las TC, en que hace recomendaciones a los estados miembros respecto a su reconocimiento, regulación y armonización.*
>
> *En julio de 1999 el Parlamento de Cataluña, bajo las recomendaciones del Parlamento europeo, elaboró un amplio informe que se encuentra en la base de la regulación presente de las terapias complementarias.*
>
> *En Febrero de 2007, la Generalitat de Cataluña elaboró el decreto 31/2007 por el cual se regulaban las condiciones para el ejercicio de determinadas terapias naturales, pero el 25 de Julio de ese mismo año el Departament de Salut recibió la notificación de la suspensión cautelar que el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC)*

dictó sobre varios artículos a raíz de la demanda promovida por el Ministerio de Sanidad, el Consejo General del Colegio de Médicos y el colegio de Fisioterapeutas de Cataluña, entendiendo que el texto catalán era arbitrario por dos motivos: que invade las competencias del Estado y que permite ejercer profesiones y prácticas relacionadas con el sector sanitario a personas sin titulación básica marcada por el Estado.

El Departament de Salut recurre ya que cree haber actuado en el ámbito de la competencia, exigiendo unos mínimos en la actuación de los prácticos y de los establecimientos donde actúan, afrontando esta realidad con escrupuloso respeto de las competencias profesionales sanitarias y, precisamente, poniendo límite al intrusismo que se pudiese producir en este vacío legal. Pero el 11 de junio de 2009, el TSJC anula íntegramente el decreto de terapias naturales de la Generalitat de Cataluña.

No podemos dejar de mencionar la aprobación en Resolución del 12 de agosto de 2013, del Convenio colectivo estatal de naturopatía y profesionales naturópatas.

El último paso se ha dado en el Parlamento Vasco el pasado 27 de junio de 2016, que ha aprobado por unanimidad de todos los grupos parlamentarios la enmienda de Transacción a la proposición de Ley relativa a las Terapias Naturales.

De momento, la consecuencia más inmediata es una clara dificultad para realizar una fotografía del sector acorde con su realidad. Dada esta situación, para la realización de esta guía nos hemos basado en la información proporcionada por organismos oficiales de amplio

consenso nacional e internacional como la Organización Mundial de la Salud (OMS), El National Center for Complementary and Alternative Medicine de los EEUU de América (NCCAM), el Instituto Nacional de Estadística de España (INE), así como el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Empecemos acotando qué entendemos por naturopatía:

> *La naturopatía forma parte de una gran variedad de técnicas que pueden englobarse bajo la denominación de medicina alternativa.*

La OMS añade al término de medicina complementaria/alternativa, el de medicina tradicional y propone las siguientes definiciones:

OMS

La **MEDICINA TRADICIONAL** es todo el conjunto de conocimientos, aptitudes y prácticas basados en teorías, creencias y experiencias indígenas de las diferentes culturas, sean o no explicables, usados para el mantenimiento de la salud, así como para la prevención, el diagnóstico, la mejora o el tratamiento de enfermedades físicas o mentales.

Los términos "**MEDICINA COMPLEMENTARIA**" y "**MEDICINA ALTERNATIVA**", utilizados indistintamente junto con "medicina tradicional" en algunos países, hacen referencia a un conjunto amplio de prácticas de atención de salud que no forman parte de la propia tradición del país y no están integradas en el sistema sanitario principal.

El NCCAM, señala que:

> La "**MEDICINA COMPLEMENTARIA Y ALTERNATIVA**", es un conjunto diverso de sistemas, prácticas y productos médicos y de atención de la salud que no se considera actualmente parte de la medicina convencional. Considera como medicina *complementaria* la que se utiliza *conjuntamente* con la medicina convencional, mientras que la medicina *alternativa* es la que se emplea *en lugar de* la medicina convencional.

La clasificación que esta misma organización presenta, diferencia cinco categorías o dominios en la práctica de la medicina complementaria y alternativa: **sistemas médicos alternativos** (medicina tradicional China, la ayurvédica, la naturopatía y la homeopatía); **intervenciones mente cuerpo** (terapias de apoyo, terapia cognitiva y conductual, la meditación, la relajación y visualización, terapia del arte, musicoterapia…); **terapias con base biológica** (utilizan sustancias naturales, como hierbas dietéticas, alimentos y vitaminas...); **métodos de manipulación del cuerpo** (quiropráctica, osteopatía, masajes, reflexología, entre otras); **terapias de base energética** (como el reiki, el tacto terapéutico, uso no convencional de campos electromagnéticos, campos de corriente alterna, etc.).

En esta guía y con el objeto de establecer una relación clara entre las funciones profesionales y los riesgos laborales asociados, seguiremos la clasificación que presenta la Federación de Asociaciones Profesionales de Terapias Naturales y de la Cultura de la Salud en su página web http://www.tenacat.org/index.php/las-terapias-mainmenu-149

Chi Kung

Se refiere a una diversidad de técnicas habitualmente relacionadas con la medicina china tradicional, que comprenden la mente, la respiración y el ejercicio físico. El chi-kung se practica generalmente, con objetivos orientados al mantenimiento de la salud, pero también en algunos casos, especialmente en China, se puede prescribir con objetivos terapéuticos específicos.

Existen sistemas diferentes de chi kung; puede practicarse con el cuerpo quieto o en movimiento. Varias formas de chi kung tradicional, en China, están relacionadas con la salud, las corrientes espirituales de China (taoísmo, budismo y confucianismo) y las artes marciales. La finalidad del chi kung es Regular el cuerpo, la respiración y la mente.

El chi kung practicado con fines terapéuticos se basa en los principios de la medicina china tradicional. El chi kung practicado con fines espirituales está relacionado con los principios de la alquimia y varía en función de la corriente y el centro espiritual del que procede. Muchos estilos de chi kung relacionados con las artes marciales de China están vinculados a los centros y corrientes espirituales en las que se desarrollaron.

Pilates

El método Pilates, es un sistema de entrenamiento físico y mental que se basa en distintas especialidades como la gimnasia o el yoga, uniendo el dinamismo y la fuerza muscular con el control mental, la respiración y la relajación. Hace hincapié en el uso de la mente para controlar el cuerpo, buscando el equilibrio y la unidad entre ambos. El método se centra en el desarrollo de los músculos internos para mantener el equilibrio corporal y dar estabilidad y firmeza a la columna vertebral, por lo que es muy usado como terapia en rehabilitación y para, prevenir y curar el dolor de espalda.

Los ejercicios están fundamentalmente compuestos por movimientos controlados, conscientes y coordinados con la respiración, con el fin de crear un cuerpo armonioso, musculado y flexible. A través de la práctica, la mente va tomando conciencia de las capacidades, limitaciones, fortalezas y debilidades del cuerpo para mejorar el estado físico y mental.

Consigue un buen tono muscular fortaleciendo y tonificando el cuerpo sin aumentar el volumen consiguiendo estilizar la figura. Aumenta la flexibilidad, la agilidad, el sentido de equilibrio y mejora la coordinación de movimientos. Mejora la alineación postural y corrige los hábitos incorrectos. Permite prevenir y rehabilitar lesiones del sistema músculo-esquelético. Mediante la respiración y la concentración se logra un estado de relajación global permitiendo con ello eliminar el estrés y las tensiones musculares y rigideces. Por la

integración cuerpo-mente consigue aumentar la autoestima y el conocimiento del propio cuerpo obteniendo con ello un bienestar no sólo físico sino integral y logrando cambiar la forma en que uno se relaciona con su cuerpo y afronta la vida.

Tai Chi Chuan

El Tai Chi Chuan es un arte marcial curativo originario de China que combina movimientos de artes marciales con técnicas de circulación de la energía vital, con la respiración y el estiramiento. Se compone de ejercicios realizados en varias secuencias de movimientos donde se busca la unión de la conciencia y el movimiento del cuerpo; cuidando la armonía y flexibilidad en los movimientos y la correcta circulación energética.

El Tai Chi Chuan es bien reconocido en la sociedad actual por sus beneficios para la salud y por ser una disciplina de ejercicio físico y energético al que puede acceder una gran parte de personas independientemente de su edad o condición física. Sus principales beneficios quedan patentes en la longevidad de sus practicantes, mejorando la flexibilidad y tono muscular, la circulación sanguínea y el equilibrio del sistema nervioso. Es una disciplina que facilita la integración cuerpo-mente-espíritu, que ayuda a prevenir y sanar enfermedades manteniendo la forma y su función como arte marcial. Tiene aspectos terapéuticos ya que su práctica incide directamente sobre la salud de nuestro cuerpo físico. También un aspecto

meditativo o de conciencia ya que es también meditación en movimiento por lo que su práctica nos ofrece entrar en un estado de calma que nos ayuda a mantener nuestra salud energética, mental y emocional. Y es también un arte Marcial por sus movimientos de lucha.

El Tai Chi Chuan es una técnica que puede practicarse individualmente o en grupo, en espacios cerrados o abiertos. En China es habitual encontrar grupos de practicantes en los parques a primera hora de la mañana y, poco a poco esto se está extendiendo a otros países.

Yoga

El Yoga es una técnica que busca la integración del cuerpo, la mente y el espíritu pero es a la vez una filosofía. Enseña al individuo a evolucionar mediante el desarrollo de la autodisciplina. En medicina natural, el Yoga está indicado como técnica preventiva y correctiva.

El yoga también está definido como la restricción de las emociones, que son vistas como meras fluctuaciones de la mente. Según algunos, el yoga ofrece los medios para comprender el funcionamiento de la mente, o incluso sería el arte de estudiar el comportamiento de la mente. Pero otros opinan que el yoga no estudia nada, no se trata de un esfuerzo intelectual sino de una experiencia mística, que entre otras cosas ayuda a serenar los incesantes movimientos de la mente, conduciendo a un imperturbable estado de silencio mental.

Además, los beneficios del Yoga son muy amplios, desde flexibilizar y mejorar y dar fuerza a la estructura ósea y muscular, pasando por una mejora de todos los órganos y aparatos del cuerpo, hasta llevarnos a una disminución del estrés y mejorar el estado de ánimo.

TERAPIAS PSICOENERGÉTICAS

Acupuntura

La acupuntura es una parte importante de la Medicina Tradicional China. Previene y trata enfermedades mediante la punción en algunos puntos del cuerpo humano con agujas. Estos se encuentran distribuidos por todo el cuerpo a través del recorrido de los meridianos (canales energéticos). La estimulación de estos puntos dará como resultado la restauración y equilibrio de la energía del organismo, para aplicarla correctamente es necesario realizarla de manera exhaustiva.

Los acupuntores utilizan ampliamente esta técnica para el tratamiento del dolor. La definición y la caracterización de estos puntos está estandarizada actualmente por la Organización Mundial de la Salud. La OMS reconoce la acupuntura como eficaz para un vario espectro de enfermedades, especialmente las de carácter crónico y de ayuda para la reducción del dolor en procedimientos quirúrgicos.

La técnica principal de la acupuntura es la de las agujas pero también hay más técnicas complementarias como es la estimulación eléctrica

de las mismas, la aplicación de Moxas o Ventosas o la técnica de la cuchara; esta implica el frotar firmemente la piel de una persona con una cuchara de sopa de cerámica o una moneda grande. El objetivo es liberar el estancamiento o bloqueo del cuerpo.

Aromaterapia

La aromaterapia es el uso de los aceites esenciales de las plantas con un fin terapéutico. Esta terapia natural, basada en la acción terapéutica de las moléculas bioquímicas del aceite esencial, ayuda no solo en el terreno físico sino también a nivel mental y emocional. Aunque suele usarse como complemento de terapias manuales, el terapeuta en aromaterapia puede definir que aceite o aceites pueden ayudar y como utilizarlos. El terapeuta de aromaterapia conoce también las diferentes sinergias entre esencias y está capacitado para realizar las mezclas que convienen a cada persona.

La aplicación de las esencias dependerá de los aceites y el tratamiento; bien pueden ser por inhalación (vía aérea), ingestión (vía oral) o uso tópico (vía cutánea, que puede ser por aplicación local o bien en masaje).

Auriculoterapia

La auriculoterapia es un método terapéutico muy eficaz que consiste en tratar las enfermedades mediante la estimulación de determinados puntos del pabellón auricular. Esta estimulación se puede realizar ya

sea mediante la punción de estos puntos con agujas, a semejanza de la acupuntura, o mediante su estimulación con distintas frecuencias lumínicas (cromoterapia), o bien mediante otros procedimientos.

La técnica principal de la auriculoterapia es la de las agujas pero también hay otras de uso muy extendido como son las pequeñas "chinchetas", las bolitas magnéticas y las semillas con las que se realizan tratamientos de más larga duración. También en consulta se realiza la estimulación eléctrica de los puntos reflejos en el pabellón de la oreja con un pequeño aparato que emite una frecuencia de estimulación de entre 5 y 20 Hz. En ocasiones se combina el tratamiento con agujas, con la estimulación bioeléctrica o poniendo bolitas magnéticas o semillas con adhesivo para realizar un tratamiento de continuidad.

Cromoterapia

La cromoterapia es un método de equilibrio y armonización natural a través de la aplicación terapéutica del color.

Los colores son vibraciones de luz que tienen velocidades, longitudes y ritmos de ondas diferentes. Estos ejercen una influencia física, psíquica y emocional de la que nosotros no somos conscientes en general y que permite a nuestra energía vital entrar en un estado que facilita la autosanación.

Gemoterapia

Podemos definirlo como: "utilización de la capacidad energética de diferentes minerales sobre el cuerpo humano, posibilitando así la capacidad de autocuración que posee el ser humano y todo ser viviente". Uno de los cristales más utilizados en gemoterapia es el cuarzo transparente. La clave del cristal de cuarzo como instrumento sanador reside en lo que la ciencia llama su efecto piezoeléctrico. Este efecto también está presente en las gemas de color, aunque en menor grado. El cristal vibra en armonía con la energía magnética del núcleo terrestre, comparte el magnetismo de la polaridad planetaria y la radiación energética solar; absorbe, almacena, transforma y transmite esa energía.

La curación con cristales guarda relación con la cromoterapia y en ocasiones son utilizadas terapéuticamente basándose exclusivamente en el color de la gema. En este caso su uso se basa en la armonización de los centros de energía (chakras) mediante la aplicación de cristales o gemas de un color correspondiente a cada chakra.

Kinesiologia

Es la disciplina que usa de forma organizada los mecanismos de facilitación e inhibición funcional, utilizando principalmente el test muscular cualitativo para evaluar los diversos grados y posibilidades de afectación de estrés de la persona, actualizando sus mecanismos de

adaptación en un proceso integrador que considera la estructura, la fisiología, la nutrición, los aspectos cognitivos, afectivos y sociales así como la energía vital del ser humano. Secundariamente puede evaluar las respuestas somáticas intervenciones y o substancias, facilitando una información complementaria para evaluar la idoneidad de la intervención o de la recomendación.

En una sesión de kinesiología, el kinesiólogo evalúa la afectación por estrés y tensión general de la persona. Mediante el test muscular cualitativo valorará los mecanismos de adaptación en disfunciones de aspectos fisiológicos, neurológicos, bioquímicos, afectivos y cognitivos. Realiza la evaluación de respuestas musculares, valorando el tiempo y la calidad de la facilitación y o/inhibición muscular, con criterios posturales, de distribución del estrés y energéticos.

Liberador holístico del estrés con técnicas de kinesiología

Es la disciplina que valora el estrés y el equilibrio energético de la persona a través de la calidad de respuesta muscular. Utiliza estímulos en puntos concretos para liberar el estrés, la tensión y los bloqueos energéticos; mejorando así el bienestar y la calidad de vida del usuario.

El liberador holístico del estrés considera a la persona como todo un global. La persona está sometida a diferentes factores de estrés cada vez más y más diversos en nuestra sociedad actual. Este estrés es evidenciado por medio de la valoración de respuestas del test

muscular cualitativo. Los medios para reducir el estrés también tienen un enfoque holístico, considerando además de sistemas reflejos los aspectos energéticos y afectivos.

Reiki

El Reiki es un sistema de Sanación por imposición de manos que mediante la transmisión vibracional de unos símbolos, equilibra y armoniza de forma holística, es decir cuerpo, mente, emociones y alma, favoreciendo por tanto la salud física, mental y emocional del receptor.

Reiki es una palabra japonesa que significa, energía vital y universal. El practicante de Reiki, sitúa levemente sus manos en zonas concretas del cuerpo humano. En unos instantes, circula la energía del Reiki, primero a través del terapeuta y a continuación, se canaliza hacia el paciente. El Reiki equilibra el cuerpo humano de forma holística, llevando al paciente a un estado muy agradable de tranquilidad y armonía.

El Reiki es un método pasivo de tratamiento, o sea Reiki no es un método de diagnostico, si no solamente de tratamiento. Reiki actúa en todos los seres vivos, personas, animales y plantas y lo hace integralmente. Es compatible con cualquier método terapéutico, sea natural o alopático.

Terapia de Polaridad

La Terapia de Polaridad es un sistema holístico de salud, que utiliza elementos de las técnicas curativas de Oriente y Occidente. Considera que el flujo y el equilibrio de la energía vital en el cuerpo humano es el fundamento subyacente de la salud. Los bloqueos en los campos electromagnéticos del cuerpo causan enfermedad tanto física como psicológica.

La Terapia de Polaridad evalúa los caminos en los que el sistema individual de energía se ha desequilibrado y busca liberar estos bloqueos a través de cuatro métodos terapéuticos interrelacionados:

Trabajo corporal: Técnicas de manipulación y contacto corporal que inciden en los patrones energéticos disfuncionales. Su finalidad es restablecer el flujo equilibrado de la energía vital como base para el mantenimiento de una salud integral.

El yoga de polaridad: Posturas, movimientos y sonidos para estimular la liberación de la energía bloqueada.

La dieta: Mediante dietas depurativas se eliminan los elementos tóxicos y se capacita los órganos para trabajar en un ambiente saludable.

El proceso Psicocorporal: Los patrones emocionales constituyen un factor básico en la formación de nuestros desequilibrios. Al llevarlos a la conciencia con la elaboración de los contenidos, según cada caso, se consigue dinamizar

activamente el proceso de transformación de la salud física, mental y emocional de la persona hacia una plenitud más grande.

Terapia floral

La terapia floral, descubierta por el Dr. Edward Bach se encuadra dentro de las terapias naturales y dentro de ellas, las definidas como energéticas o vibracionales. Las Flores de Bach constituyen una terapia holística, ya que trabajan sobre los diferentes campos que nos constituyen: físico, emocional, mental y espiritual. Mediante el reequilibrio que aportan, contribuyen a mejorar la salud de los usuarios, sean éstos personas, animales o plantas y tienen un enorme poder preventivo.

Para el Dr. Bach, la mente es la parte más sensible de nuestra personalidad y donde, antes que en ningún otro lugar, aparecen los indicios de disarmonía que de no ser corregidos, podrían cristalizar en enfermedades físicas o mentales.

Las esencias concentradas son diluidas en botellitas de preparado de 30 ml en las que el terapeuta añade agua y unas gotas de brandy y la dosis normal de la esencia/s que es aproximadamente de 7 gotas. En los preparados se pueden juntar varias esencias con un máximo de cuatro o cinco.

Diafreoterapia

La Diafreoterapia es una metodología corporal que busca la integración del ser humano con tres objetivos definidos: acercar de nuevo el cuerpo a su eje simétrico, liberar las experiencias y expresiones guardadas en las memorias corporales y recuperar una buena circulación energética. Es una terapia corporal integrativa y somato-psíquica que tiene en cuenta la interrelación entre el cuerpo y la psique y busca la armonización integral de la persona liberando la respiración.

Según sus principios, la musculatura actúa siempre en cadena, destacándose principalmente la cadena posterior que va desde el cráneo a los pies con una prolongación en la cadena interna. Estas cadenas musculares están invariable y crónicamente acortadas e hipertónicas porque son, en nuestros movimientos habituales, solicitadas continuamente en contracción y nunca estiradas. Así se van acortando paulatinamente a lo largo de toda la vida.

En Diafreoterapia, se considera que los procesos de acortamiento y contracción crónica de las cadenas musculares no responden sólo a procesos físicos y degenerativos, sino que se configuran y aceleran también debido al proceso de adaptación al entorno y a los traumas psíquicos.

El trabajo corporal, en esta terapia, se realiza mediante posturas que estiran y flexibilizan las cadenas musculares, manteniendo en todo

momento la respiración diafragmática y observando todos los acortamientos que aparecen en otros puntos del cuerpo como compensación al estiramiento.

Drenaje linfático

Es una terapia manual consistente en la aplicación de movimientos manuales rítmicos y secuenciales que movilizan la piel del usuario estimulando el automasaje fisiológico de los tejidos, potenciando el fluido linfático y favoreciendo la homeostasis de los espacios hísticos.

Debido a las características particulares de esta técnica y su aplicación, se la denomina drenaje en vez de masaje ya que el significado de la palabra drenaje es evacuar sustancias fluidas a través de vías o conductos específicos para ello.

La importancia de la aplicación del drenaje linfático se basa en el objetivo del mismo, es decir: el mantenimiento en perfecto equilibrio del sistema inmunitario del organismo para que pueda defenderse ante la posible invasión de agentes nocivos que podrían dañar la salud corporal. Esta defensa se lleva a cabo a través del sistema linfático.

Espinología

La Espinología es una terapia manual consistente en manipulaciones vertebrales de alta velocidad y baja amplitud. Su objetivo es tratar las

disfunciones articulares del raquis, que se producen por una pérdida del juego articular (desajuste vertebral).

Es el método para localizar y readaptar desajustes vertebrales con el objetivo de ayudar a las personas a expresar y disfrutar mejor su vitalidad y su potencial, sin buscar ningún otro efecto terapéutico específico; entendiendo por desajuste a la situación en la cual las vértebras no se alinean según una posición ideal teórica.

El mecanismo de intervención de la Espinología no es manipulativo, tan sólo moviliza suavemente siempre dentro del arco de movilidad activo existente. En ningún caso se trabajan subluxaciones vertebrales ni se realizan movilizaciones forzadas.

La base del sistema de trabajo de la Espinología es la propia capacidad del organismo para tratar de buscar soluciones a sus propios problemas y mantener una vitalidad óptima de forma permanente.

Hidroterapia

Hidroterapia son las diferentes técnicas en las que se usa el agua con fines terapéuticos. Dentro de la Hidroterapia puede englobarse los siguientes tratamientos:

Balneoterapia: La característica fundamental es el uso de aguas medicinales Talasoterapia: Se realizan los tratamientos usando agua del mar.

Crenoterapia: Uso de las aguas mineromedicinales por administración digestiva (hidropínica).

Baños. Según la patología a tratar, los baños se utilizan de forma específica baños fríos, tibios, calientes, totales o parciales o alternando unos y otros.

Chorros. Los chorros de agua sobre el cuerpo actúan a modo de masaje activando el sistema circulatorio.

Sauna seca. La sauna es un baño de calor seco (humedad relativa 10-16%). Su importancia higiénico-preventiva es enorme al facilitarnos un excelente funcionamiento vascular cuando se combina con duchas frías. La sauna activa la sudoración, con un poderoso efecto desintoxicante.

Baños de vapor. En este tipo de aplicación se utiliza vapor de agua hirviendo, al que se le pueden aplicar plantas medicinales para aumentar su efecto terapéutico. La temperatura de aplicación es de 40 o 45 C. A estas técnicas se podría añadir una lista aún más larga de aplicaciones.

Quiromasaje

Método que, a través del contacto físico y aplicando la técnica y protocolo adecuado de las maniobras pertinentes, obtiene como finalidad, trabajar en el nivel físico y/o energético, consiguiendo resultados de carácter higiénico o preventivo, ya sean equilibradores o terapéuticos.

El quiromasaje aplica maniobras de forma sistemática a órganos, tejidos y estructuras del cuerpo humano, comunicando a los tejidos un movimiento mediante la aplicación de la fuerza externa, preferentemente con las manos, con el propósito de hacerlo más fuerte y de mejorar el estado general y local del usuario.

Reflexología

Es una técnica manual de masaje basada en el hecho de que todo el organismo está interrelacionado entre sí, tanto fisiológicamente como a través de canales o conductos energéticos conocidos como "meridianos" y que, como es sabido, fluyen por todo el cuerpo siendo así que cualquier alteración de salud que afecte al ser humano puede ser tratada terapéuticamente, de forma refleja y distal, actuando sobre diversas partes del cuerpo de la persona: los pies, las manos, las orejas o la cara.

Es obvio que cada una de estas partes tiene su propia topografía y, por lo tanto, la aplicación de la terapia requiere de una técnica específica.

De todas las terapias reflexológicas la más extendida es la Reflexología podal o, mejor dicho: la Reflexoterapia podal. Los puntos, áreas y zonas reflejas de los pies son más detectables que las de otras partes del cuerpo humano y pueden trabajarse con más precisión e intensidad, proporcionando mayores beneficios.

Es recomendable aplicar la práctica de la reflexología de la mano como complemento de la podal o en sustitución de ésta, cuando por alguna dolencia en los pies se impide desarrollar la Reflexoterapia podal.

Rolfing

Es una técnica manual de manipulación del tejido conectivo y de reeducación del movimiento cuyo objetivo es alinear al cuerpo con la gravedad y proporcionar al mismo un movimiento más grácil y armónico.

El objetivo del Rolfing es crear un mejor equilibrio corporal y optimizar las relaciones de todos los segmentos corporales en todas dimensiones: de delante atrás, de lado a lado, y especialmente de dentro afuera.

A través de las presiones que se ejercen sobre el cuerpo, se pretende corregir las desalineaciones del mismo.

Técnica metamórfica

La técnica metamórfica surgió de la reflexoterapia. Es una terapia que ayuda a desbloquear el flujo de la energía vital. Principalmente activa las energías que se encontraban obstruidas durante el periodo prenatal favoreciendo así el proceso de sanación de cuerpo, mente y espíritu.

El trabajo se centra energéticamente en los nueve meses de gestación. El terapeuta metamórfico actúa como catalizador de la fuerza vital del paciente utilizando un ligero contacto a modo casi de caricia en determinados puntos reflejos de pies, manos y cabeza.

Con la técnica metamórfica se activa la capacidad de autocuración, el poder creador y regenerador. Con ella llegamos a ser conscientes de la energía vital que fluye por nuestro interior.

No hay necesidad que los practicantes conozcan la historia médica o personal del paciente. La técnica es gentil, no invasiva y totalmente segura. Puede ser empleada sola, de la mano de la medicina convencional o de otras terapias complementarias o alternativas. Es accesible para todos.

Terapia Craneosacral

Se trata de un sistema de terapia manual suave y profundo, basado en el principio de la existencia de una pulsación rítmica sutil que emerge en los tejidos y fluidos del núcleo del cuerpo que se denomina Impulso Rítmico Craneal. Este impulso puede ser percibido como un movimiento respiratorio sutil en todas las estructuras que componen el sistema craneosacral (encéfalo, médula espinal, liquido cefalorraquídeo, meninges, huesos craneales, pelvis y sacro), y se transmite también a todos los órganos y tejidos corporales. La potencia y calidad con que emerge y se transmite este impulso a todo el organismo determina su estado de salud y vitalidad.

El terapeuta sacro-craneal actúa sobre estas estructuras con el objetivo de liberar las restricciones de movimiento mediante pequeñas y muy sutiles maniobras, hasta conseguir un movimiento armónico.

Tui-Na

Es una terapia que trabaja sobre los meridianos o canales de energía del organismo, que se ponen en marcha gracias a la manipulación de la energía corporal y la sangre estancadas. La terapia Tui-na utiliza técnicas manuales para tratar distintos desequilibrios o bloqueos energéticos (del Qi) que pueden transformarse en enfermedades.

El Tui-Na es una disciplina terapéutica que requiere conocimientos de Medicina Tradicional China. Su nombre Tui-Na viene de las palabras “Tui”: empujar y "Na": apretar, lo que nos indica en sí cómo Esta técnica incluye el uso de las manos para masajear el tejido blando (músculos y tendones), técnicas de acupresión para afectar directamente el flujo de Qi y técnicas de manipulación para reestructurar las relaciones músculo-esqueléticas y ligamentosas. Para aumentar el beneficio terapéutico se utilizan linimentos, cataplasmas herbales o bálsamos.

Shiatsu

Es una disciplina de tradición oriental que interviene, a través de contactos, de presiones e intensidades diferentes en todas las partes del cuerpo, con el objetivo de evaluar y estimular el flujo y la

distribución del ki (energía vital), para llevar a la persona que lo recibe a un mayor equilibrio.

En la evaluación interviene también la observación de la postura, la respuesta al contacto, el pulso, la lengua, el cuerpo y el análisis del hara en la zona del vientre.

El terapeuta de shiatsu tratará el cuerpo desde la totalidad o por secciones según las necesidades del usuario. Aplicará el tratamiento respetando la filosofía del shiatsu. Conocerá su marco de actuación terapéutica delimitado por las bases y fundamentos del shiatsu.

El terapeuta de shiatsu no hace ningún diagnóstico médico, ni interpretación ni interfiere en cualquier diagnóstico médico Su marco terapéutico es bastante adecuado para saber con las explicaciones de los síntomas del usuario sus límites: que puede hacer y que no, y si tiene que dirigir al usuario a cualquier especialista.

Siguiendo los principios de la filosofía del shiatsu la persona es más importante que la disfunción, dolor o patología. Pero esto no quiere decir que el shiatsu no atenderá los síntomas y signos del usuario si no que podrá escoger los diferentes caminos para llegar.

Saber hacer un tratamiento de shiatsu siempre dependerá de la vía que escoja el terapeuta: a nivel global del cuerpo, por secciones y observando la respuesta del cuerpo al contacto. Para trabajar alguna de estas vías el terapeuta tendrá que desarrollar sensibilidad, destreza y otras habilidades que requiere la técnica.

Homeopatía

El nombre homeopatía proviene del griego homoios: similar y pathos sufrimiento.

La homeopatía es un método terapéutico consistente en tratar mediante la administración de remedios siguiendo el principio de similitud alrededor del cual giran los otros principios de la homeopatía; como el de la dosis mínima que implica a menudo la administración de remedios en dosis infinitesimales; el principio de la individualización; la consideración de la globalidad de los síntomas a la hora de escoger un remedio y la experimentación pato genética como la mejor manera para conocer los efectos de los remedios.

Se realiza un estudio individualizado de la persona mediante entrevista con el homeópata de la que se deduce cual es el remedio homeopático apropiado para su tratamiento.

Cualquier desequilibrio es susceptible de ser tratado con homeopatía. La curación siempre dependerá de las reservas vitales de que dispone cada uno, del estado de nuestros órganos de eliminación, la integridad de nuestro sistema inmunitario, la gravedad de la condición manifestada, así como del grado de lesión orgánica que exista y por último, también, la predisposición genética. El tiempo que es necesario para la curación es diferente en cada persona. Para las alteraciones de evolución crónica y que están muy arraigadas al

organismo, hace falta un tiempo largo y constancia en el tratamiento. En las alteraciones agudas la curación es generalmente rápida. Es conveniente una vez superado el proceso agudo, efectuar un tratamiento de prevención homeopático.

El remedio homeopático no tiene efectos secundarios, y no existen contraindicaciones siempre que sea recetado por un terapeuta debidamente formado en homeopatía. Pueden tomarla mujeres embarazadas, ancianos y niños perfectamente, porque no es una terapéutica tóxica.

Naturopatía

Comprende todas las modalidades terapéuticas que guían al cuerpo humano hacia su estado original de "integridad". La Naturopatía utiliza métodos naturales como el ayuno, la hidroterapia, el masaje, les dietas con alimentos sanos, las hierbas, vendajes con barro o el ejercicio. Siempre utiliza métodos y substancias terapéuticas que eviten el riesgo de efectos secundarios o perjudiciales, priorizando la inocuidad la rapidez de resultados. Siempre se centra en la etiología de la enfermedad.

Una de los trabajos del profesional que ejerce según el criterio naturista es facilitar a cada persona el camino para desarrollar la capacidad de curarse a sí misma. Esto se consigue mediante tratamientos que van en el mismo sentido que la reacción curativa del organismo y sin utilizar medidas represivas apoyando siempre la

fuerza vital .Los síntomas son el esfuerzo de la "vis natura medicatrix" para restablecer de nuevo el equilibrio perdido y recuperar la salud.

Es importante evitar, siempre que sea posible, la supresión de síntomas así como reconocer y respetar el proceso de curación individual, utilizando la menor influencia necesaria para diagnosticar y tratar la enfermedad. Los métodos de tratamiento se eligen para apoyar el trabajo de la fuerza vital, respetando la inteligencia del proceso de curación natural y si es necesario: "no hacer nada" para respetar la actitud y la acción del organismo.

La tarea del profesional no tiene que ser siempre intervencionista; en muchas ocasiones ha de ser un simple espectador. Ha de interpretar lo que pretende la "vis natura medicatrix" y dejarla trabajar quitándole obstáculos y ayudándola si es necesario, pero no ha de actuar de forma sistemática suprimiendo su acción.

Los problemas de salud no surgen sin causa que los genere. Se tienen que evaluar las causas fundamentales en los diferentes niveles de la persona: físico, mental, emocional, etc. Si se corrigen los desequilibrios en el lugar donde se han originado, las molestias sintomáticas también mejoran.

Es necesario profundizar más en el estudio de la finalidad de los fenómenos que se dan en los procesos patológicos. Estos, que se desarrollan durante la enfermedad, no son sino variaciones cuantitativas del ritmo o intensidad de las actividades normales del

estado de salud. Salud y enfermedad son variaciones cuantitativas, no cualitativas, de una misma actividad.

Medicina Tradicional China

Es considerada una de las formas más antiguas de medicina en el mundo. Sus orígenes se pierden en el tiempo, y está basada principalmente en la prevención. Con este nombre de Medicina Tradicional China, están comprendidas las prácticas médicas tradicionales desarrolladas en China a lo largo de su historia. Sus principios fundamentales están basados en su cultura y filosofía milenaria. Las diferentes herramientas que proporciona la MTC, tanto en el campo diagnostico como en el terapéutico, son indispensables para un buen desarrollo de la profesión.

La MTC es una medicina que basa sus conocimientos teóricos en diferentes influencias: la de la experiencia a través de la observación de la naturaleza y la de diferentes tendencias filosóficas (Budismo, Confucionismo y Taoísmo). De estas influencias surge el concepto de que todo lo que existe dentro del Universo está en armonía o equilibrio según unas leyes (Yin Yang, Cinc Elements, etc...), y está representado con la simbología del Yin-Yang, así pues, todo lo que es encuentra en la naturaleza se puede clasificar dentro de esta polaridad.

La MTC hace un paralelismo con el ser humano, teniendo en cuenta sus aspectos físicos, psíquicos, espirituales, ambientales y sociales,

como un todo unitario que ha de estar en armonía según estas leyes naturales. Cuando uno o algunos de estos aspectos están en desequilibrio es cuando aparece la enfermedad. La función principal de la MTX es averiguar las causes y aplicar la terapéutica dirigida a recuperar el equilibrio perdido para mantener un buen estado de salud.

Las principales herramientas terapéuticas que utiliza el profesional de la MTC son: la Acupuntura, la Moxisbustión, las Ventosas, la Fitoterapia y la Dietética Tradicional China; también la Auriculoterapia o las técnicas de movimiento como el Qi gong, Tai ji o el masaje Tui Na.

_____ . _____

La relación de terapias y profesionales que aquí hemos presentado, sin ser exhaustiva, sí nos permite poner de relieve la complejidad y diversidad del sector.

En definitiva, nos encontramos con un sector en auge, que interesa tanto a la población, demandante de este tipo de servicios, como a los trabajadores que desean desarrollar sus competencias profesionales en este ámbito, siendo urgente la regulación del sector.

II - FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES

❖ II - FACTORES Y RIESGOS PSICOSOCIALES

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece claramente la necesidad de incluir los factores psicosociales en la Gestión del Riesgo Laboral.

Los primeros artículos de la Ley que los abordan son el artículo 4, en el apartado 7, y el artículo 15, en los apartados d) y g).

ARTÍCULO 4: DEFINICIONES

A efectos de la presente Ley y de las normas que la desarrollen:

7. Se entenderá como "condición de trabajo" cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:
   a) Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
   b) La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
   c) Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
   d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

ARTÍCULO 15: PRINCIPIOS DE LA ACCION PREVENTIVA

1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:
   a) Evitar los riesgos
   b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar
   c) Combatir los riesgos en su origen
   d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud
   e) Tener en cuenta la evolución de la técnica
   f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro
   g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo
   h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual
   i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores
2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

Los factores psicosociales son aquellos que son capaces de afectar al desarrollo del trabajo y la salud de los trabajadores, y que surgen de las condiciones que se dan en su situación laboral.

Estas condiciones están relacionadas con la organización del trabajo, con la realización de la tarea, con el entorno, etc.

Podemos considerar el ambiente psicosocial laboral como uno de los factores más relevantes del trabajo, por su impacto en la salud mental y física de las personas, con repercusión directa en el bienestar y la vida cotidiana.

En la actualidad, los riesgos psicosociales en el trabajo constituyen una importante causa de enfermedades y de accidentes laborales.

Los principales factores de riesgo psicosocial corresponden a sobrecarga de trabajo, carencia de control y autonomía del trabajo, falta de seguridad en el trabajo, problemas en las relaciones laborales, y exposición a situaciones de acoso, maltrato y violencia.

El incremento de estos factores ha dado mayor protagonismo a otra disciplina que se incluye dentro de las que deben participar en el ámbito de la prevención de riesgos laborales: la **Psicosociología.**

Como técnica preventiva, **la Psicosociología** se centra en *aquellos aspectos de las relaciones laborales que se refieren a las características*

organizativas de las empresas (clima laboral, comunicación, estilos de mando….).

Por tanto, la organización deberá tener en cuenta las exigencias físicas, psicológicas y sociales de los trabajadores evitando la monotonía y facilitando las relaciones humanas en el grupo de trabajo.

Según la OIT (1986), los factores psicosociales son:

> *"Las 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."*

Un estudio sobre necesidades de investigación y análisis técnicos, realizado en el año 2000 por la Agencia Europea de Seguridad y Salud entre todos los países de la Unión Europea, puso en primer orden de la lista los **factores de riesgo psicococial**.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

+

CONTENIDO DEL PUESTO

+

CONDICIONES DE REALIZACION DE LA TAREA

+

CONDICIONES DEL ENTORNO

↓

CONDICIONES DE LA SITUACION LABORAL QUE SON CAPACES DE AFECTAR AL DESARROLLO DE LA TAREA Y A LA SALUD DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS.

Estos factores pueden ser favorables o desfavorables, tanto para el desarrollo de la actividad laboral como para la calidad de la vida laboral del trabajador.

FACTORES PSICOSOCIALES

FAVORABLES	DESFAVORABLES
Contribuyen de manera positiva al desarrollo personal del individuo	Son perjudiciales para la salud y el bienestar del individuo

Unos factores positivos:

- Facilitan el desarrollo de la tarea.
- Aumentan el desarrollo de las competencias laborales personales.
- Proporcionan niveles altos de satisfacción laboral.
- Mejoran la productividad empresarial.
- Dotan de una mejor experiencia y competencia profesional.

Unos factores negativos:

- Provocan respuestas de inadaptación laboral.
- Favorecer la aparición de trastornos emocionales (inseguridad, ansiedad, miedo, fobias, apatía, depresión, etc.)
- Manifestación de sentimientos negativos hacia el entorno tanto laboral como personal.
- Etc,…

Los principales factores de riesgo psicosocial corresponden a sobrecarga de trabajo, carencia de control y autonomía del trabajo, falta de seguridad en el trabajo, problemas en las relaciones laborales, y exposición a situaciones de acoso, maltrato y violencia.

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se define como **riesgo psicosocial:**

"Cualquier posibilidad de que un/a trabajador/a sufra un determinado daño en su salud física o psíquica derivado bien de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador bien como consecuencia de la influencia negativa de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa y de cualquier otro "factor ambiental" del trabajo".

Los riesgos psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y

los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental.

Cuando este riesgo se materializa, podemos decir que se ha producido el daño, que puede surgir en modo de accidente laboral o enfermedad profesional.

> "Los riesgos psicosociales en el trabajo son los riesgos para la salud mental, física y social, ocasionados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental."
>
> Gollac (2011)

El origen principal de los factores de riesgo psicosocial los encontramos en:

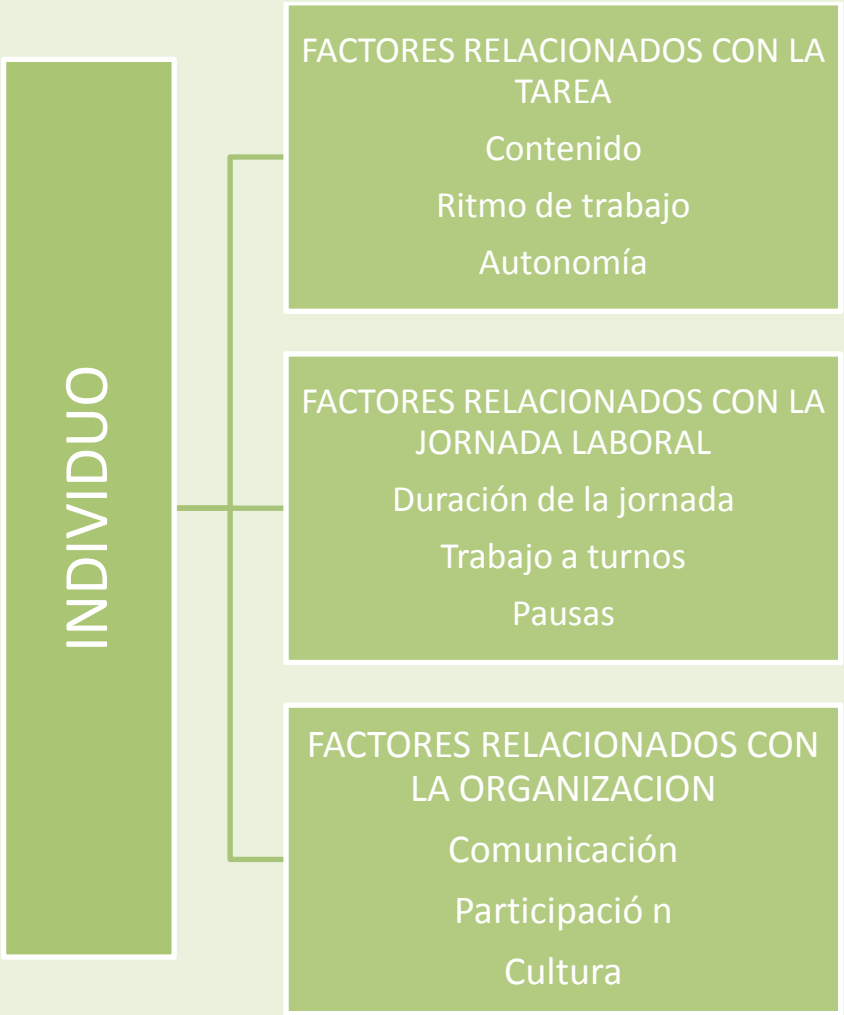
- Las características estructurales de la organización.
  - Estilo de mando.
  - Participación de los trabajadores.
  - Comunicación.
  - Etc,….

- Las particularidades de la tarea.

- El tiempo de trabajo.
  - Ritmo del trabajo o presión de tiempos.
  - Duración del tiempo de trabajo.
  - Organización del tiempo de trabajo.

Con la Psicosociología como disciplina preventiva se pretenden mejorar las condiciones de trabajo, con el fin principal de lograr un ajuste entre las características individuales y las exigencias del trabajo.

No nos podemos remitir a una única y común clasificación de los factores de riesgos psicosociales presentes en la empresa, pero una clasificación más o menos generalizada podría ser la siguiente:


INDIVIDUO
FACTORES RELACIONADOS CON LA TAREA
Contenido
Ritmo de trabajo
Autonomía
FACTORES RELACIONADOS CON LA JORNADA LABORAL
Duración de la jornada
Trabajo a turnos
Pausas
FACTORES RELACIONADOS CON LA ORGANIZACION
Comunicación
Participació n
Cultura

Al analizar los factores psicosociales encontramos muchas dificultades a la hora de concretar los indicadores que se deben evaluar.

A pesar de la demostrada importancia de los factores psicosociales en la organización, estos tienen una característica especial que los hace de difícil estudio, nos estamos refiriendo a su intangibilidad.

La importancia de la evaluación de las condiciones psicosociales se hace más patente en aquellos puestos en los que las condiciones de Seguridad y Medio Ambiente Laboral implican escaso riesgo para la salud de los trabajadores, como es el caso del personal que desarrolla su trabajo en oficina.

Aunque en diferente medida, en todos y cada uno de los puestos pueden existir, factores de riesgo psicosocial relativos a la organización del trabajo y que pueden generar, entre otros aspectos, carga física, carga mental, MOBBING, ansiedad, estrés, burnout, etc.

TIPOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Los principales tipos de riesgos psicosociales son los siguientes:

- ESTRÉS O CARGA MENTAL.

- ACOSO
    - LABORAL
    - SEXUAL / POR RAZON DE SEXO

- BURNOUT

- VIOLENCIA

- OTROS RIESGOS.
    - INSEGURIDAD CONTRACTUAL
    - TRABAJO EMOCIONAL
    - CONCILIACION FAMILIAR, LABORAL Y SOCIAL

¿Cuáles son los riesgos laborales catalogados como psicosociales?

Cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un daño en su salud física o psíquica derivado de la inadaptación de los puestos, métodos y procesos de trabajo a las competencias del trabajador, o consecuencia de la influencia de la organización y condiciones de trabajo, así como de las relaciones sociales en la empresa.

Deterioro de salud causada por la falta de respuesta adecuada a su entorno de trabajo en un tiempo razonable

Estres laboral

Síndrome como respuesta de la exposición del trabajador a un proceso de estrés laboral crónico.

Síndrome quemado (burn-out)

Uso deliberado de la fuerza física o el poder, que cause lesiones o daños psicológicos a otros o asi mismo

Violencia en el trabajo

Toda conducta humillante en el trabajo vinculada al origen racial de una persona, orientación sexual, edad...

Acoso discrimina-torio

Comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de las mujeres y de los hombres en el trabajo

Acoso sexual

Proceso de una persona o varias humillante a otra, mediante para degradar sus condiciones de trabajo

Acoso Moral Psíquico Mobbing

ESTRÉS O CARGA MENTAL.

Cuando nuestra capacidad de adaptación no alcanza el ritmo de los acontecimientos que se van produciendo es cuando se produce una situación de desequilibrio y conflicto que desencadena en el estrés.

El estrés no puede suprimirse por completo de nuestras vidas, es necesario controlar los niveles que podemos alcanzar de manera que podamos lograr unos niveles de bienestar y salud óptimos. Podemos discriminar estrés positivo (aquel que nos hace mantener un nivel de alerta idóneo, que nos hace reaccionar con motivación, y el superar ese momento supone un estímulo y una superación personal) o estrés negativo, que es el que tratamos en este trabajo.

Cuando las exigencias del entorno son superiores a la capacidad del individuo para hacerlas frente o para mantenerlas bajo control, es cuando aparece el estrés laboral.

Podemos decir en ese caso que existe una excesiva presión en el entorno laboral, que nos hace reaccionar negativamente fisiológica y psicológicamente.

Como hemos dicho, el estrés puede ser motivado por cualquier situación que nos suponga un desafío, inquietud, exigencia, que nos supera, y generalmente, estando estas situaciones ligadas normalmente a nuestro puesto de trabajo.

Qué provoca el estrés laboral

El estrés se produce cuando la velocidad con la que una situación determinada desborda a una persona es mayor que la eficacia con la que se enfrenta a ella.

La sobrecarga de trabajo
Se produce cuando el volumen o complejidad de la tarea, así como el plazo de tiempo para ejecutarla, sobrepasa las capacidades del trabajador para responder a esa tarea.

La infracarga de trabajo
Cuando el volumen o complejidad del trabajo está muy por debajo de las capacidades del trabajador y se convierte en aburrido y sin interés

La monotonía
Tarea rutinarias, de escasa complejidad, monótonas y en ciclos repetitivos.

La infrautilización de habilidad
Las actividades de la tarea están por debajo de la capacidad profesional del trabajador.

La inseguridad en el trabajo
Incertidumbre del futuro en el puesto de trabajo.

El control
Cuando existe una supervisión muy rígida que imposibilita cualquier iniciativa o toma de decisiones de los trabajadores.

El contexto físico
Cuando el ambiente físico del trabajo dificulta o impide la correcta ejecución del trabajo.

Las relaciones personales
Se refiere a los problemas que surgen de las relaciones sociales tanto con los compañeros como con superiores y subordinados.

ESTRÉS LABORAL: *nocivas reacciones físicas y emocionales que ocurren cuando las exigencias del trabajo no coinciden con las capacidades, los recursos, o las necesidades del trabajador.*

Podemos encontrar diferentes causas que originan el estrés laboral, ya sea cada una de ellas de manera individual o como resultado de una combinación entre ellas.

Factores que pueden originar estrés laboral:

- Una excesiva carga de trabajo.
- Un elevado nivel de responsabilidad que pone a prueba la capacidad del individuo.
- Unas relaciones sociales insatisfactorias en el puesto de trabajo.
- Mala planificación de turnos u horarios.
- Remuneración inadecuada del trabajador.

Las etapas del estrés según la duración son las siguientes:

- REACCIÓN DE ALARMA : SITUACIÓN CORTA
- RESISTENCIA: SITUACIÓN MODERADA .
- AGOTAMIENTO: SITUACIÓN ALTA O SEVERA .

ESTRESORES: cualquier elemento presente en las condiciones de trabajo que puede producir estrés.

Una clasificación de los estresores puede ser la siguiente:

AGUDOS	CRONICOS	DIARIOS	CATASTRÓFICOS
Comienzo o desencadenamiento definido. Corta duración. Ocurren con poca frecuencia. Presentan alta intensidad.	No tienen inicio definido. Se repiten con frecuencia. Pueden tener corta o larga duración. Pueden ser de baja o elevada intensidad.	Comienzo definido. Son de corta duración. Ocurren con frecuencia. Son de baja intensidad.	Tienen un comienzo definido. Pueden ser de corta o larga duración. Ocurren con muy poca frecuencia. Son de fuerte intensidad.

ESTRÉS

¿Qué es el estrés?

La percepción de no poder afrontar de forma eficaz las exigencias de la vida profesional y personal. Es la sensación de haber agotado los recursos propios ante una demanda demasiado exigente.

Reacciones físicas frecuentes

- Fatiga
- Dolor
- Enfermedad
- Sistema inmunológico afectado

¿Qué pasa si no se trata?

- Problemas físicos como úlceras, cefaleas o depresión del sistema inmunitario (vulnerabilidad del organismo). También pueden aparecer problemas de rendimiento, falta de concentración, dificultades de atención, poca motivación.
- Si el estrés se prolonga puede desembocar en otros problemas psicológicos y psicopatológicos más graves como la depresión, los trastornos de ansiedad o problemas de consumo de drogas y alcohol.
- Problemas de relación social y familiar.

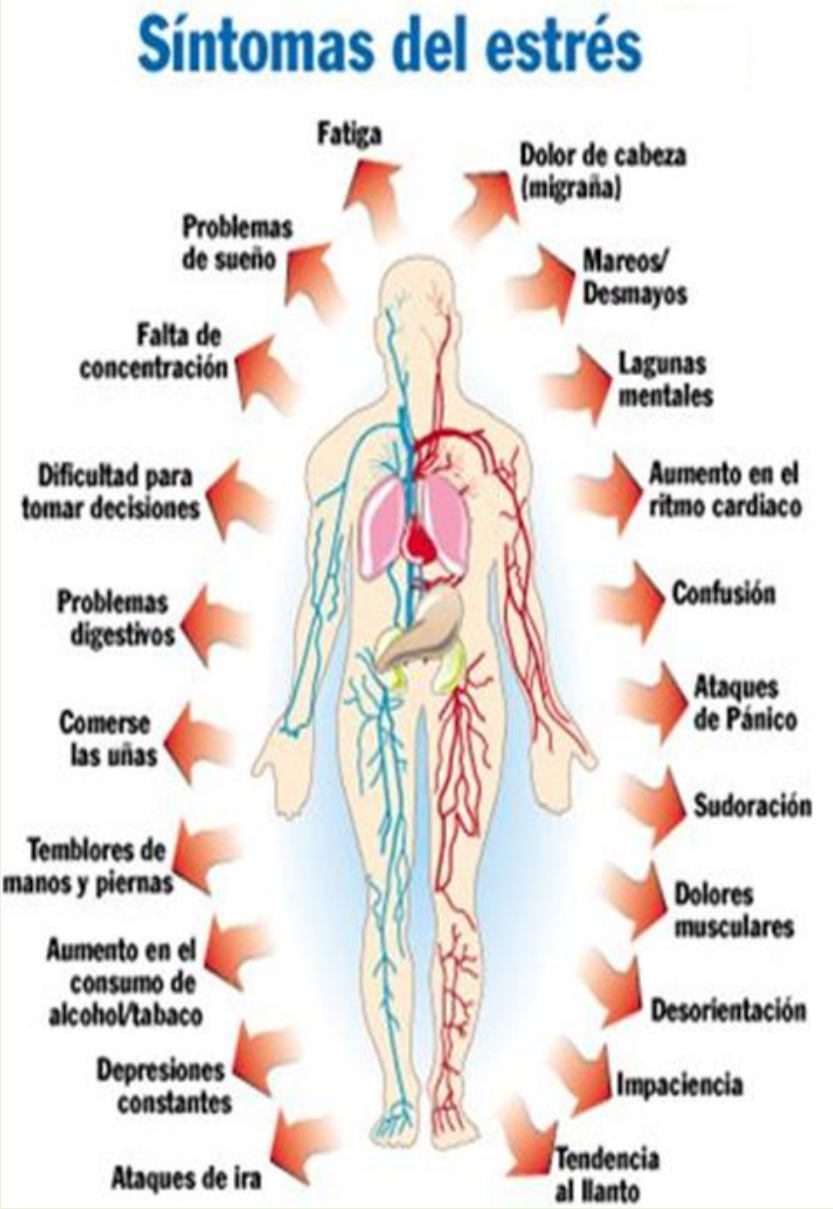
Datos y cifras

- El estrés no entiende de edad ni de sexo
- El estrés laboral afecta al 50% de los empresarios españoles
- Las bajas por estrés laboral suponen una pérdida superior al 10% del PIB
- Trastornos emocionales o psicológicos, se le atribuyen entre el 30% y el 40% de todas las bajas por enfermedad. 1 de cada 3 trabajadores sufre "estrés significativo" en su día a día.
- El 84% de los españoles ha sufrido estrés en algún momento

- HAY TRATAMIENTOS EFICACES PARA LA EL ESTRES.

Diagnóstico y tratamiento

Hay tratamientos eficaces para la depresión, es diagnosticada y tratada de forma fiable por profesionales sanitarios capacitados. La psicoterapia es una de las opciones terapéuticas recomendadas.


Síntomas del estrés
Fatiga
Dolor de cabeza (migraña)
Problemas de sueño
Mareos/ Desmayos
Falta de concentración
Lagunas mentales
Dificultad para tomar decisiones
Aumento en el ritmo cardiaco
Problemas digestivos
Confusión
Comerse las uñas
Ataques de Pánico
Sudoración
Temblores de manos y piernas
Dolores musculares
Aumento en el consumo de alcohol/tabaco
Desorientación
Depresiones constantes
Impaciencia
Ataques de ira
Tendencia al llanto

ACOSO

ACOSO LABORAL (MOBBING)

ACOSO LABORAL (MOBBING): *violencia psicológica extrema, ejercida de forma sistemática y durante un tiempo prolongado sobre alguien, en el lugar de trabajo.*

Entendemos por acoso en el lugar de trabajo cualquier manifestación de una persona o un grupo de personas que con una actuación de abuso de poder, atenta contra la dignidad, la personalidad o la integridad, tanto física como psíquica de otra.

Según estableció Leymann, para que se pueda establecer como mobbing se debe cumplir una serie de requisitos:

- Se debe dar uno o más de los 45 comportamientos que estableció, agrupados en 5 grupos.
- Debe darse de forma sistemática (al menos una vez por semana).
- Debe perdurar en el tiempo (más de seis meses).

ACOSO

y las graves consecuencias

Ignorarte, recibir burlas o insinuaciones y acusarte por cosas que no hiciste son tipos de acoso laboral, también llamado "mobbing". Conoce las formas en que puedes convertirte en víctima y lo que ocasiona.

TIPOS DE "MOBBING"

IGNORARTE

- El resto del equipo lo nulifica
- Sus ideas son descartadas sin analizarse
- No le permiten expresarse
- Rechazo constante

BURLARSE

- Pueden ser a sus espaldas o directas (la persona no está de acuerdo)
- Se crea un triángulo de acoso: víctimas – espectadores – agresor

DESCALIFICARTE

- Culpar por faltas que otros cometieron
- Ponerle trabas (no pasar recados, dar información incorrecta etc.)
- Sembrar dudas sobre su trabajo u otra situación.
- Enviar e-mails o mensajes internos con calumnias sobre tu trabajo o persona.

ABUSO DE AUTORIDAD

- Actuar hostilmente con sus subordinados:
- Gritar o dar malos tratos
- Menospreciar
- Darse el crédito por el trabajo de un subalterno
- Sembrar miedo

INJUSTICIAS

- Bajo o nulo reconocimiento
- Sin permisos importantes ocasionales
- Constantes amenazas de despido
- El reconocimiento de nuestro trabajo lo reciba otra persona

VIOLENCIA FÍSICA

- Ataques físicos por diferencias de opinión o intereses particulares.
- Pueden despertar la agresión de la víctima.

VIOLENCIA SEXUAL

- Insinuaciones de jefes o compañeros de trabajo
- Miradas lascivas o inapropiadas
- Condicionar situaciones laborales a cambio de favores sexuales

(Es un delito y procede ante las autoridades laborales)

GRAVES CONSECUENCIAS

- Bajo rendimiento laboral
- Baja autoestima
- Ambiente laboral hostil
- Aumenta la probabilidad de accidentes
- Problemas con la familia
- Pérdida de empleo
- Tensión nerviosa y estrés
- Depresión
- Suicidios

Podemos encontrar los siguientes tipos de acoso

ASCENDENTE: una persona que ostenta un rango jerárquico superior en la organización se ve agredida por uno o varios subordinados.

Un ejemplo de éste sucede cuando se incorpora a la empresa una persona del exterior con un rango jerárquico superior y sus métodos no son aceptados por los trabajadores que se encuentran bajo su dirección, o porque ese puesto es ansiado por alguno de ellos.

Otro ejemplo sería aquél en que un trabajador/a es ascendido a un puesto de responsabilidad por el que se le otorga la capacidad de organizar y dirigir a sus antiguos compañeros.

HORIZONTAL: un trabajador se ve acosado por un compañero con el mismo nivel jerárquico.

El ataque puede producirse por problemas puramente personales, o bien porque alguno de los miembros del grupo sencillamente no acepta las pautas de funcionamiento tácita o expresamente aceptadas por el resto.

Otra circunstancia que da lugar a este comportamiento es la existencia de personas físicas o psíquicamente débiles o distintas, y estas diferencias son explotadas por los demás simplemente para pasar el rato o mitigar el aburrimiento.

DESCENDENTE: un comportamiento en el que la persona que ostenta el poder a través de desprecios, falsas acusaciones, e incluso insultos pretende minar el ámbito psicológico del trabajador acosado para destacar frente a sus subordinados, para mantener su posición jerárquica o simplemente se trata de una estrategia empresarial cuyo objetivo es deshacerse forzando el abandono "voluntario" de una

persona determinada sin proceder a su despido legal, ya que este sin motivo acarrearía un coste económico para la empresa. Ésta es la situación más habitual

Leymann ha desarrollado cuatro fases del acoso laboral:

1ª) Fase de conflicto

Es normal que aparezcan conflictos interpersonales en cualquier empresa como consecuencia de la existencia de grupos y personas que frecuentemente tienen intereses y objetivos distintos e incluso contrapuestos.

2ª) Fase de mobbing

La víctima no puede creer lo que está sucediendo y puede llegar incluso a negar la evidencia ante la pasividad, la negación o la evitación del fenómeno por el resto del grupo al que pertenece. Esta fase es muy duradera en el tiempo y sirve para estigmatizar a la víctima con el consentimiento e incluso con la colaboración activa o pasiva del entorno.

3ª) Fase de intervención desde la empresa

Lo que en principio era un conflicto conocido básicamente por los miembros del grupo al que pertenece la víctima transciende a la dirección de la empresa.

Pueden ser varias las formas de actuación que se pueden poner en práctica, generalmente por el departamento de recursos humanos o la dirección de personal.

- Solución positiva del conflicto. La dirección de la empresa, tras tener conocimiento del problema, realiza una

investigación exhaustiva del mismo y decide que el trabajador o el acosador sea cambiado de puesto de trabajo, descubre la estrategia de hostigamiento y articula los mecanismos para que no se vuelva a producir, sancionando en su caso al hostigador.

- Solución negativa del conflicto. Normalmente y sin tener un conocimiento exhaustivo del caso debido a su nula o escasa investigación, la dirección suele ver a la víctima como el problema a combatir, reparando en sus características individuales tergiversadas y manipuladas, sin reparar en que el origen del mismo está en otra parte. De esta manera, la dirección viene a sumarse al entorno que acosa activa o pasivamente a la víctima.

4ª) Fase de marginación o exclusión de la vida laboral

Esta última fase suele desembocar en el abandono de la víctima de su puesto de trabajo, muy probablemente tras haber pasado por largas temporadas de baja. Los trabajadores de las administraciones públicas suelen pedir cambios de puesto de trabajo que en pocas ocasiones se materializan, mientras que en la empresa privada parte de las víctimas deciden aguantar estoicamente en su puesto de trabajo y atraviesan un calvario que tiene consecuencias muy negativas para su salud. Unos y otros sufren un agravamiento del problema, tanto dentro como fuera de la empresa. En los casos más extremos los trabajadores acosados pueden llegar al suicidio.

Acoso laboral

MOBBING

"Fenómeno en el que una persona, o grupo de personas, ejercen una extrema violencia psicológica, de forma recurrente (cada semana) y a lo largo del tiempo (superando los 6 meses) sobre otras personas en el trabajo"

Consecuencias del mobbing

Psicológicas

- Ansiedad
- Falta de autoestima
- Adicciones temporales
  - Alcohol
  - Drogas
- Impotencia
- Falta de concentración
- Trastornos paranoicos
  - Depresión
  - Actitudes suicidas

Físicas

- Dolores musculares
- Trastornos orgánicos
- Trastornos funcionales
- Dolores de estomago
- Sudoración y palpitaciones
- Trastornos del sueño

Sociales y laborales

- Sensibilidad a las criticas
- Aislamiento y soledad
- Agresividad y rencor
- Absentismo
- Menor productividad
- No trabaja en equipo

ACOSO SEXUAL

ACOSO SEXUAL: *forma de discriminación por razón de género, generalmente sobre las mujeres., aunque tambien los hombres pueden ser objeto de acoso sexual.*

Para distinguir si se sufre acoso sexual y no cualquier otro tipo de acoso, es necesario apoyarse en los criterios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) , Convenio 111 y en la Recomendación de las Comunidades Europeas 92/131, de 27 de noviembre de 1991, en los que se establece, que para que se de el acoso sexual se deben presentar tres situaciones:

1. Un comportamiento de carácter sexual.

2. Es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de ésta.

3. Dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona que es objeto de ella.

Podemos clasificar el acoso sexual:

Según el grado de acoso	Según el tipo de conducta	Según los individuos que intervienen

Según el grado de acoso nos encontramos con:

- Acoso de Carácter LEVE: chistes con contenido sexual, piropos, comentarios sexuales, insinuación, etc...
- Acoso de Carácter GRAVE: miradas, abrazos, roces y besos no deseados, tocamientos, pellizcos, gestos lascivos, acorralamientos, etc...
- Acoso Sexual MUY GRAVE: Presiones tanto físicas como psíquicas para obtener relación sexual, independiente de que haya contacto físico.

Según el tipo de conducta nos encontramos con:

- Acoso quid pro quo o chantaje sexual: se exige una situación de intercambio, se ofrece "esto a cambio de eso…". Se trata de un abuso de autoridad realizado por quien tiene poder para proporcionar o retirar un beneficio laboral.

- Acoso que crea un ambiente de trabajo hostil: se trata de la creación de un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado, por parte de los acosadores. Puede ser realizado por personas de superior o igual categoría que la víctima, o terceras personas ubicadas de algún modo en la empresa.

Según los individuos que intervienen nos encontramos con:

- Acoso entre compañeros.

- Acoso de superior a subordinado.

- Acoso de subordinado a superior, es poco habitual.

- Acoso de superior a subordinado, con la colaboración de los compañeros del acosado.

- Acoso de compañero a compañero, con el conocimiento del superior, sin intención de evitarlo.

Alguna de las consecuencias del acoso sexual a nivel personal son:

- Bajo rendimiento en el trabajo, con el consiguiente absentismo progresivo.

- Pérdida del trabajo.

- Exposición de la vida personal al escrutinio público, la víctima se convierte en el "acusado".
- Cambia totalmente su forma de vida y su entorno, sintiéndose constantemente en segundo lugar.
- La sensación de ser constantemente observado como un objeto sexual para quien le conoce.
- Constante pérdida de confianza hacia los ambientes donde ocurrió el acoso.
- Constante pérdida de confianza hacia las personas que ocupan puestos similares al que le hizo víctima del acoso.
- Tensión en sus relaciones con los demás, llegando al divorcio, o incluso enemistarse con las amistades.
- Distanciamiento de los círculos que frecuentaba, profesionales o familiares.
- Cambio de trabajo, de vivienda, etc.…

A nivel organizacional:

- Absentismo laboral.
- Disminución de productividad.
- Baja en la calidad
- Deterioro del clima laboral.
- Eventual pago de indemnizaciones.

ACOSO POR RAZÓN DE SEXO

Las situaciones de acoso por razón del sexo que se pueden presentar en el ámbito laboral, pueden ser:

- Conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre.
- Hacer bromas o comentarios sobre las personas que asumen tareas que tradicionalmente han sido desarrolladas por personas del otro sexo.
- Hacer uso de expresiones denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo.
- Hacer uso de humor sexista.
- Despreciar y ridiculizar las capacidades intelectuales, habilidades y potencial de las mujeres.
- Proceder de cualquiera de las formas anteriores, con personas lesbianas, gays, transexuales o bisexuales.
- Evaluar con desprecio el trabajo de las personas, de manera injusta, por razón de su sexo o su inclinación sexual.
- Asignar tareas o trabajos por debajo de la capacidad profesional o competencias de la persona.
- Trato discriminatorio por razón de embarazo o maternidad.
- Conductas explícitas o implícitas dirigidas a tomar decisiones restrictivas o limitativas sobre el acceso de la persona al

empleo o a su continuidad en el mismo, a la formación profesional, las retribuciones o cualquier otra materia relacionada con las condiciones de trabajo.

BURNOUT

BURNOUT (O SÍNDROME DE ESTAR QUEMADO): *es un síndrome relacionado con una respuesta de estrés crónico o mantenido en el trabajo.*

Según Cristina Maslach, psicóloga social, el síndrome de burnout es cansancio emocional que se manifiesta a través de tres vertientes: agotamiento emocional, despersonalización y disminución del rendimiento.

Esta respuesta al estrés laboral crónico, se manifiesta con actitudes y sentimientos negativos hacia las personas con las que el afectado trabaja y hacia su propio rol profesional.

SÍNTOMAS DEL "BURNOUT"

El Síndrome de Burnout, también llamado "Burnout" o "síndrome del trabajador quemado", es un tipo de estrés laboral conocido como crónico.

Síntomas a nivel emocional

1. **CAMBIOS EN EL ESTADO DE ÁNIMO:** Es frecuente que el trabajador se encuentre irritable y de mal humor. En muchas ocasiones los buenos modales desaparecen y se generan conflictos innecesarios con clientes y usuarios. La suspicacia o "estar a la defensiva" y el sarcasmo suelen ser habituales.

2. **LOS "TRABAJADORES QUEMADOS"** suelen mostrar alteraciones del comportamiento.

3. **DESMOTIVACIÓN:** El empleado pierde toda ilusión por trabajar. Las metas y objetivos dejan paso a la desilusión y al pensamiento de tener que soportar día tras día situaciones estresantes que superan sus capacidades y cada jornada laboral se hace larga e interminable.

4. **AGOTAMIENTO MENTAL:** El desgaste gradual que produce el "Burnout" en el trabajador hace que su resistencia al estrés sea cada vez menor, por lo que al organismo le cuesta cada vez más esfuerzo hacer frente a los factores que generan ese estrés.

5. **FALTA DE ENERGÍA Y MENOR RENDIMIENTO:** Se trata de una consecuencia lógica del punto anterior; como el organismo gestiona de modo deficiente los recursos de que dispone, su capacidad de producción disminuye y el rendimiento baja.

Síntomas a nivel físico

1. **AFECCIONES DEL SISTEMA LOCOMOTOR:** Es frecuente la aparición de dolores musculares y articulares, que se dan como resultado de la tensión generada por el estrés laboral y que por lo general están provocadas por contracturas musculares.

2. **OTRAS ALTERACIONES PSICOSOMÁTICAS:** como problemas gastrointestinales, cardiovasculares, afecciones de la piel, dolores de cabeza o cefaleas, mareos, alteraciones del apetito sexual y mayor riesgo de obesidad entre otros.

Consecuencias del síndrome de Burnout

1. Aumento del riesgo de alcoholismo o consumo de drogas.
2. Alteraciones del sueño.
3. Bajada de las defensas.
4. Además, las consecuencias del "Burnout" se extienden más allá del propio empleado y llegan a afectar a su familia, amigos y pareja, incluso pueden ocasionar importantes pérdidas económicas a las empresas.

Causas del síndrome de Burnout

1. Jornadas laborales o "turnos" demasiado largos.
2. Puestos relacionados con atención al público.
3. Elevado nivel de responsabilidad.
4. Trabajos muy monótonos.

Las fases que se dan en el Burnout son las siguientes:

1.- Fase inicial, de entusiasmo: aquella que se experimenta, ante el nuevo puesto de trabajo, entusiasmo, gran energía y se dan expectativas positivas. No importa alargar la jornada laboral.

2.- Fase de estancamiento: no se cumplen las expectativas profesionales. Se empiezan a valorar las contraprestaciones del trabajo, percibiendo que la relación entre el esfuerzo y la recompensa no es equilibrada. En esta fase tiene lugar un desequilibrio entre las demandas y los recursos (estrés); por tanto, definitoria de un problema de estrés psicosocial. El profesional se siente incapaz para dar una respuesta eficaz.

3.- Fase de frustración: se puede describir una tercera fase en la que la frustración, desilusión o desmoralización hace presencia en el individuo. El trabajo carece de sentido, cualquier cosa irrita y provoca conflictos en el grupo de trabajo. La salud puede empezar a fallar y aparecer problemas emocionales, fisiológicos y conductuales.

4.- Fase de apatía: se suceden una serie de cambios actitudinales y conductuales (afrontamiento defensivo) como la tendencia a tratar a los clientes de forma distanciada y mecánica, la anteposición cínica de la satisfacción de las propias necesidades al mejor servicio al cliente y por un afrontamiento defensivo-evitativo de las tareas estresantes y de retirada personal. Estos son mecanismos de defensa de los individuos.

5.- Fase de quemado: colapso emocional y cognitivo, fundamentalmente, con importantes consecuencias para la salud. Además, puede obligar al trabajador a dejar el empleo y arrastrarle a una vida profesional de frustración e insatisfacción.

SINTOMATOLOGIA:

- **sintomas conductuales:** absentismo laboral, abuso de drogas, relaciones distantes, llanto, disminucion calidad, tono de voz alto.
- **sintomas emocionales:** irritabilidad, ansiedad, depresion, frustracion, aburrimiento, impaciencia.
- **sintomas psicosomaticos:** fatiga cronica, dolor de cabeza, musculares o osteorticulares, perdida de peso, ulceras, problemas posturales.

CARACTERISTICAS:

- **Baja productividad:** evaluacion negativa del propio trabajo, errores, siniestralidad
- **Despersonalizacion:** actitud negativa, insensibilidad, conductas despectivas.
- **Agotamiento emocional:** perdida de energia, fatiga, dolor.

BURNOUT O Desgaste laboral

Causas:

- exceso de trabajo
- condiciones precarias del puesto de trabajo
- baja participacion
- baja expectativa
- excesiva burocracia

INTERVENCION:

- **Individual:** practica de tecnicas de relajacion, pausas activas, manejo eficaz del tiempo.
- **Organizacional:** reestructuración y rediseño del puesto de trabajo, sistema de recompenzas justo, desarrollo de programas de riesgos psicosociales.
- **Grupal:** fomentar relaciones interpresonales, fortalecer vinculos sociales.

Las principales consecuencias del burnout varían según:

Consecuencias sobre el individuo:

- En el plano psicológico: sentimientos de desamparo, fracaso e impotencia, baja autoestima, inquietud y falta de concentración e, incluso, comportamientos hostiles y paranoides con compañeros de trabajo, clientes o familia.
- En el plano físico: cansancio, dolores osteomusculares, cefaleas, insomnio, alteraciones gastrointestinales y taquicardias, crisis asmáticas, catarros frecuentes, mayor frecuencia de infecciones, dolores de espalda, aparición de alergias.
- En el plano conductual: consumos abusivos de café, alcohol, fármacos o drogas, absentismo laboral, bajo rendimiento y conflictos interpersonales.

Consecuencias en el plano social:

- Las actitudes negativas hacia la vida en general y en la familia en particular, pueden llevar en último término a la separación de la pareja, ya que la actitud cínica, de impaciencia e irritabilidad, así como una demanda de atención hacia sí mismo que no es capaz de corresponder, impactan fuertemente sobre familia y amigos.

Consecuencias sobre la organización:

- Insatisfacción laboral
- Propensión al abandono de la organización:
- Absentismo laboral
- Deterioro de la calidad del servicio

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

VIOLENCIA EN EL TRABAJO: cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes".

En general, se podría afirmar que los trabajadores más vulnerables (OSHA, 2002) o expuestos a mayor riesgo de violencia en el trabajo son los que manejan dinero o atienden al público, los que toman decisiones que afectan a las vidas de sus clientes o pacientes, los que trabajan en instituciones asistenciales, en mantenimiento, los trabajadores de turno nocturno y los que trabajan en solitario.

Podemos realizar una clasificación de la violencia según el tipo de agresión:

- Agresión verbal: se utilizan insultos, gritos, lenguaje corporal agresivo para intimidar y/o despreciar.

- Agresión verbal grave: amenazas graves al trabajador o a los familiares de este.

- Agresión física: intentos de golpear, empujones, amenazas con objetos, escupir.

- Agresión física grave: agresiones directas, tales como morder, arañar, pegar, patear, tirar objetos para hacer daño, romper mobiliario, tirar al suelo.

A su vez, se puede distinguir entre violencia interna, que es la que se ejerce dentro de la empresa, entre cargos directivos, supervisores, trabajadores; y violencia externa, que es la que se produce entre trabajadores y terceros, como clientes, pacientes, estudiantes, entre otros (OIT, 2003 b).

Las consecuencias de la violencia en el trabajo son destructivas por naturaleza y tiene efectos negativos directamente sobre las víctimas, al igual que sobre los observadores.

Los daños más frecuentes a las víctimas son síndrome agudo de estrés de estrés postraumático, cuyas víctimas son aquellos trabajadores que han sufrido una agresión grave o que han sido testigos de agresión con resultado de muerte. También hay que tener en cuenta otras consecuencias organizacionales como el abandono de la organización, el cambio de trabajo, el mayor absentismo por enfermedad, las jubilaciones anticipadas, los índices elevados de rotación, de traslado, de excedencia y de reemplazo del personal, la disminución de la productividad y el incremento de quejas (Cantera, Cervantes y Blanch, 2008).

VIOLENCIA EN EL LUGAR DE TRABAJO

La Organización Mundial de la Salud [OMS] define la violencia en el trabajo como "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". Por otra parte la Organización Internacional del Trabajo [OIT] entiende la violencia como "cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes". La violencia en el trabajo recoge, por tanto, todas las conductas de violencia tanto física como psicológica que se produzcan en el entorno laboral bien entre el personal que presta sus servicios en el mismo centro o lugar de trabajo [violencia interna] como aquella que puede darse con respecto a personas que no prestan servicios en el centro de trabajo y son meros clientes o usuarios del mismo [violencia externa].

VIOLENCIA FÍSICA Traumatismo o lesión de forma inmediata	**VIOLENCIA PSICOLÓGICA** • Acoso moral • Acoso sexual • Acoso discriminatorio
VIOLENCIA INTERNA Trabajador con trabajador del mismo centro de trabajo	**VIOLENCIA EXTERNA** Trabajador de un centro de trabajo con personas que no pertenecen al centro, por ejemplo con usuarios o clientes
Las acciones de **VIOLENCIA PSICOLOGICA** en el trabajo que tienen potencial para afectar a la salud del trabajador pueden consistir en: • Ataques a la víctima con medidas organizativas • Ataques a las relaciones sociales de la víctima • Ataques a la vida privada de la víctima • Amenazas de violencia física • Ataques a las actitudes de la víctima • Agresiones verbales • Rumores	Las **CONDUCTAS** que producen estos efectos se pueden agrupar en: • Descrédito de la capacidad laboral y deterioro de las condiciones del ejercicio profesional • Aislamiento social laboral • Desprestigio personal • Agresiones y humillaciones. Este grupo incluye el acoso sexual, la agresión física (violencia física) y las prácticas laborales humillantes y discriminatorias • Robos y daños • Amenazas

OTROS RIESGOS PSICOSOCIALES

PROBLEMAS DE CONCILIACIÓN PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL

El concepto conciliación de la vida laboral, familiar y personal se puede definir como la oportunidad de compatibilizar el trabajo remunerado con las tareas domésticas, las responsabilidades familiares y las personales.

Ha sido usual que las medidas, políticas y planes han estado dirigidos a las mujeres, convirtiéndose en un problema de mujeres, sin embargo la corresponsabilidad debe ir más lejos, abordando el tema desde la igualdad de oportunidades, que es uno de los principios rectores de las políticas europeas, no bastando con una simple reasignación de tareas y responsabilidades domésticas y familiares con los hombres, sino también implicando a las instituciones públicas y privadas, para que faciliten la conciliación.

Conciliar la vida personal, familiar y laboral es un derecho y una condición fundamental para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres.

Las consecuencias negativas para aquellos que se ven afectados por la imposibilidad de conciliar las diferentes metas y responsabilidades vitales, son:

-Insatisfacción laboral

-Estrés laboral

-Elevación de las tasas de absentismo

-Personal desmotivado

-Pérdida de personas cualificadas

-Baja la productividad

INSEGURIDAD CONTRACTUAL O LABORAL

Desde el punto de vista del riesgo psicosocial, la inseguridad laboral ha sido definida como "la incapacidad percibida para mantener la continuidad laboral ante una situación de amenaza del trabajo" (Greenhalgh y Rosenblatt).

En la última década se ha venido estudiando la inseguridad contractual o laboral como un riesgo organizacional especial, con su "espacio propio", y no como una causa más, debido a su acelerado crecimiento en la sociedad actual, resultado de las crisis económicas que se han venido sucediendo y que puede verse reflejado en el sector de Naturopatía en la pérdida de clientes, generando el cierre de centros o la baja en los precios, como lo ha sufrido en España el sector servicios en general.

La antelación de un evento estresante, como es la posibilidad de la pérdida del empleo, puede percibirse como una fuente de ansiedad, de preocupación, de impotencia laboral que hace que la persona permanezca en constante alerta, lo que le genera alteraciones en su salud física y emocional.

TRABAJO EMOCIONAL

El trabajo en el sector de la Naturopatía está estrechamente ligado al individuo, el trato es directo persona a persona, siendo el factor emocional una de sus características, entre otras cosas porque se trata en él, temas sensibles como la salud y el bienestar. Por lo anterior las actividades desarrolladas dentro del sector tienen ingrediente emocional, precisando de ciertas habilidades y competencias en las relaciones interpersonales para desempeñar de forma eficiente y con las mínimas consecuencias el trabajo diario.

Para realizar una aproximación adecuada a la definición de trabajo emocional, debemos partir de lo que es **la emoción** como un proceso del organismo manifestado en excitación o perturbación, que predispone a una respuesta frente a una situación.

Podemos definir entonces el trabajo emocional como, el control de las emociones que tiene que hacer el empleado/a para hacer su trabajo de cara al público.

Por lo tanto, el desempeño emocional como una parte del trabajo, conlleva la necesidad de manifestar emociones adecuadas aunque las situaciones sean desagradables, o las circunstancias anímicas de los trabajadores, no sean las mejores.

Las emociones son procesos adaptativos, que pueden tener efectos positivos y/o negativos y cuya activación dependerá de la interpretación o valor que el individuo le dé a la situación y de las herramientas que tenga para responder a la misma.

TRABAJO EMOCIONAL

El perfil de factores psicosociales de riesgo y de estrés se ha modificado de forma notoria. Uno de los aspectos emergentes del mismo es el trabajo emocional, un tipo de trabajo en el que la regulación de las emociones forma parte importante del mismo. El trabajo emocional, elemento ineludible en todo trabajo con personas, tiene indudables influencias en el bienestar físico y psicológico del trabajador debido a su complejidad y al consumo de recursos.

El trabajador para expresar emociones organizacionalmente deseables en sus clientes debe ejercer un control sobre ellas, que según Horschild (2003) puede hacer de dos maneras:

- Actuación superficial: Es el proceso por el que el trabajador expresa una emoción distinta a la que siente.
- Actuación profunda; cuando el trabajador modifica la emoción que siente y por tanto que expresa. Este control necesita un trabajo cognitivo pero resulta en una emoción más auténtica.

El estudio del Trabajo Emocional está cobrando cada vez más importancia para evaluar la eficacia organizacional y el bienestar subjetivo del trabajador (Moreno-Jiménez, Gálvez, Rodríguez Carvajal, Garrosa, 2010) y parece ser que aquellas profesiones más afectadas por trabajo emocional presentan mayores niveles de estrés que aquellas con trabajo emocional menor (Miller et al 2005). Sin embargo, no existe ninguna legislación al respecto.

Las consecuencias más comunes del trabajo emocional en las personas son:

- **Positivas:** estas consecuencias se dan por la interacción con las personas, que da lugar a sentimientos y actitudes positivas. Esta respuesta emocional positiva se presenta en individuos que cuentan con los recursos necesarios y adecuados para responder a las necesidades, según el momento.

- **Negativas:**

    1. La consecuencia negativa que más se presenta es el burnout, manifestado en distanciamiento del usuario o cliente y sus necesidades, actitudes frías.

    2. Otra puede ser la alienación del yo, es decir en un momento dado no poder diferenciar los roles de la esfera privada y las de su actividad laboral. No poder desconectar del trabajo, llegando a interferir con su vida personal.

    3. También puede tener consecuencias físicas como aumento de la tensión y aumento de la actividad cardiovascular.

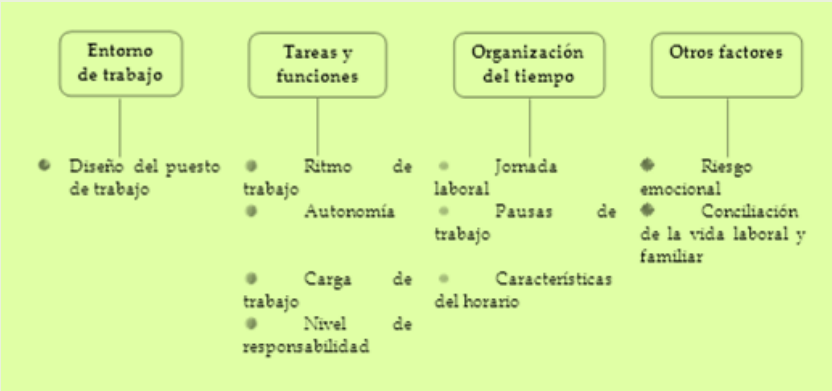
III – Análisis de riesgos psicosociales en los trabajos de naturopatía

❖ III – ANÁLISIS DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS TRABAJOS DE NATUROPATÍA

Una vez que hemos determinado cuáles son los factores y riesgos psicosociales generales y cómo se definen cada uno de ellos, desarrollaremos en este punto cuales afectan de manera más directa a los trabajadores del sector de naturopatía.

No debes olvidar que la guía te proporciona información relativa a los principales riesgos que sufren los trabajadores del sector, pero esto no implica que sean un reflejo de tu situación.

Los datos obtenidos a través de los instrumentos de recogida de información utilizados en el proyecto, indican que los principales riesgos psicosociales que se observan en los trabajadores del sector de naturopatía, provienen de los siguientes factores:



Analicemos cada uno de ellos:

DISEÑO DEL PUESTO DE TRABAJO

Un diseño correcto de los puestos de trabajo supone un enfoque global en el que se han de tener en cuenta muchos y muy variados factores entre los que cabría destacar los espacios, las condiciones ambientales, los distintos elementos o componentes requeridos para realizar la tarea (y sus relaciones), las propias características de la tarea a realizar, la organización del trabajo y, por supuesto, como factor fundamental, las personas involucradas.

Un mal diseño del puesto de trabajo, o un diseño poco atrayente, influirá a medio y largo plazo en la salud psicosocial del trabajador.

Desde el punto de vista psicosocial, en el diseño del puesto de trabajo debes tener en cuenta, al menos, los siguientes elementos:

- Que el espacio sea suficiente para realizar las actividades propias de tu actividad laboral así como para el almacenaje del instrumental y productos necesarios.

- Que la iluminación sea la adecuada al tipo de actividad que lleves a cabo.

- Que el ambiente contribuya a transmitir aquellas sensaciones que deseas que tus clientes perciban.

Observa ambas imágenes:

¿Cuál de las dos imágenes te proporciona un ambiente más adecuado para tu actividad profesional?

Debes tener en cuenta que el ambiente del entorno de trabajo tiene relación directa con la motivación. A través de la motivación logramos un mejor desempeño, una mayor productividad, una mayor eficiencia, una mayor creatividad, una mayor responsabilidad, y un mayor compromiso con la tarea.

RITMO DE TRABAJO

El ritmo de trabajo en el entorno laboral se define como el tiempo que requiere la realización de una determinada tarea. Este ritmo influye en la productividad y en los beneficios de la empresa. Según el ritmo de trabajo se requiere un **esfuerzo** por parte del trabajador que podemos definir como "una demostración de la voluntad, para trabajar con eficiencia". El esfuerzo es representativo de la velocidad con que se aplica la habilidad requerida para realizar la tarea.

En el sector de naturopatía resulta necesario centrar más la perspectiva ya que los riesgos psicosociales derivados del ritmo de trabajo se producen, fundamentalmente, por la acumulación de trabajo en determinados días y momentos de la jornada laboral y por la escasez de actividad en otros.

Debes ser consciente que, tanto un ritmo de trabajo demasiado elevado como la falta de ritmo, producen estrés laboral.

AUTONOMÍA

La autonomía en el entorno laboral hace referencia a la posibilidad que tiene el trabajador de organizar su trabajo, regulando su ritmo, determinado el orden y la forma de realizar las tareas.

Como ya hemos comentado, la mayoría de las empresas del sector son pequeñas empresas y, en muchas ocasiones, pequeños negocios con

un único trabajador autónomo. Por lo tanto, nos encontramos en un ámbito laboral con un alto grado de autonomía, en el que el trabajador organiza de manera completamente autónoma sus tareas y decide como va llevarlas a cabo. Tal y como se desprende de los resultados obtenidos en el estudio de campo realizado no es, por lo tanto, un riesgo en el sector.

La posible dificultad desde este riesgo se encuentra fundamentalmente en un derivado del mismo: la inestabilidad laboral, acentuada por el momento de crisis que estamos atravesando.

Tal y como pública el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo junto con la Universidad Autónoma de Madrid en la "Guía de factores de riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas":

> "La inseguridad laboral podría definirse como una preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro. Rodgers y Rodgers, (1989) consideran que trabajo precario es aquel en el que hay un bajo nivel de certeza acerca de su continuidad, bajo control sobre el trabajo, escaso nivel de protección frente al desempleo o discriminación e insuficiente remuneración.
>
> Así la inseguridad laboral se ha descrito como uno de los riesgos laborales más importantes (De Witte, 1999; Goudswaard y Andries, 2002). Un elemento relevante que lo diferencia de los factores de riesgo es la importancia de sus consecuencias. En los factores de riesgo similares como la intensidad de trabajo o la irregularidad del tiempo de trabajo, están afectadas características del trabajo, mientras que en la inseguridad laboral lo que está afectado es el mismo trabajo,

su misma continuidad, no las formas que pueda adoptar, por lo que sus consecuencias tienen un alcance mayor.

El trabajador que tiene la percepción de inseguridad laboral experimenta estrés por la anticipación a los problemas asociados a la pérdida del empleo (Heaney Israel y House, 1994). La incertidumbre a la que la persona está sometida hace que algunos la consideren como más estresante que la misma pérdida del trabajo en sí (Hartley et al.,1991).

Diferentes estudios dan cuenta de la relación entre inseguridad contractual y el estado de salud (Cheng, Chen, Chen, y Chiang, 2005; Mohren et al., 2003; Lau y Knardahl 2008; Sverke, Hellgren y Näswall, 2002) y con bienestar laboral (De Witte, 1999). En concreto, diferentes trabajos han encontrado su asociación con la enfermedad coronaria (Lee, Colditz, Berkman, y Kawachi, 2004), o con el colesterol, la hipertensión (Ferrie et al., 1995) y la obesidad (Ferrie et al., 2002). También la salud mental parece verse afectada, relacionándose con depresión (Ferrie etal., 2001; Burgard, Brand y House, 2009), con la ansiedad (D'Souza et al. 2003) y con la enfermedad psiquiátrica menor (Rugulies, Bultmann, Aust, Burr, 2006; Ferrie et al. 2005)."

Se ha observado una relación positiva entre el grado de control que el trabajador tiene sobre su propio trabajo y la satisfacción laboral. Pero,

tanto la falta de control como el excesivo control pueden producir secuelas psíquicas y somáticas negativas.

El trabajador tiene que tener la posibilidad de tomar decisiones con respecto a las tareas que realiza y ha de tener autonomía tanto para poder modificar el orden de las distintas operaciones y variar de tarea, como para decidir el tiempo que dedica a cada una de ellas, ya que constituye un factor de satisfacción.

En el caso contrario, se puede llegar a una total dependencia tecnológica, a la eliminación total de la iniciativa e incluso a una invasión de la intimidad del trabajador, cuando el control por el sistema se hace exhaustivo (INSHT, 2001a).

CARGA DE TRABAJO

En cualquier trabajo, el trabajador tiene que poner en funcionamiento mecanismos o procesos tanto físicos como mentales. Estos mecanismos son los que determinan la CARGA DE TRABAJO, que podemos definir como "el conjunto de requerimientos psicofísicos a los que se somete al trabajador a lo largo de su jornada laboral".

En la realidad laboral no vamos a encontrar trabajos puramente físicos ni trabajos puramente mentales, sino que en cualquier tipo de actividad van a estar presentes ambos aspectos.

El principal riesgo psicosocial para los trabajadores del sector de naturopatía se encuentra en la **Carga Mental**.

La carga mental de los trabajadores en el sector de naturopatía viene determinada fundamentalmente por los siguientes factores:

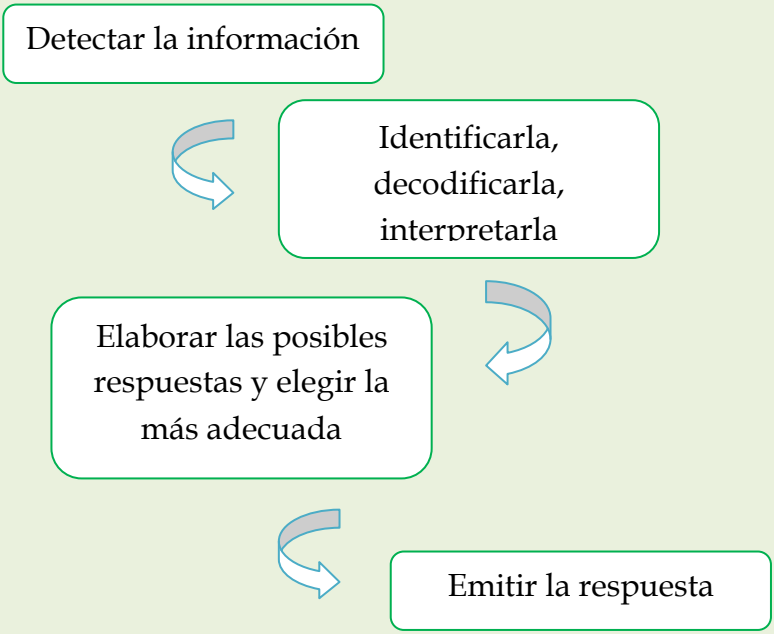
1.- Preparación y planificación de actividades con recursos y tiempos limitados.

2.- Ofrecer a los clientes una atención personalizada y de calidad.

3.- Gestión de los posibles conflictos que puedan surgir con los clientes.

La carga mental se puede definir como la **cantidad de esfuerzo mental deliberado que debe realizarse para conseguir un resultado concreto** y está ligada a la necesidad de procesamiento de información y de toma de decisiones para la ejecución de la tarea.

Este proceso puede esquematizarse de la siguiente manera:



Por otra parte, hay que tener en cuenta al individuo que realiza el trabajo. Las personas tenemos una capacidad de respuesta limitada que está en función de:

- La edad.
- El nivel de aprendizaje.
- El estado de fatiga.
- Las características de personalidad.
- Las actitudes hacia la tarea: motivación, interés, satisfacción, etc.

Si la realización de una tarea implica el mantenimiento prolongado de un esfuerzo al límite de nuestras capacidades, es decir, si la cantidad de esfuerzo que se requiere excede la posibilidad de respuesta de un individuo, puede dar lugar a **fatiga mental**. Ésta se traduce en una serie de disfunciones físicas y psíquicas, acompañadas de una sensación subjetiva de fatiga y una disminución del rendimiento.

Podemos distinguir entre dos tipos de fatiga. En primer lugar la fatiga aparece como una reacción homeostática del organismo para adaptarse al medio.

El principal síntoma de este tipo de fatiga es una reducción de la actividad que se da como consecuencia de:

- Una disminución de la atención.
- Una lentitud del pensamiento.
- Una disminución de la motivación.

Por otra parte, cuando existe un desequilibrio prolongado entre la capacidad del organismo y el esfuerzo que debe realizar para dar respuesta a las necesidades del ambiente, puede aparecer la **fatiga crónica**. Se da, no por una sobrecarga de trabajo accidental, sino por una determinada carga que se va repitiendo. Sus síntomas, que no sólo se sienten durante o después del trabajo sino que pueden ser permanentes, son los siguientes:

- Inestabilidad emocional: irritabilidad, ansiedad, estados depresivos...
- Alteraciones del sueño.

NIVEL DE RESPONSABILIDAD

Para que el trabajo sea satisfactorio el nivel de responsabilidad del trabajador debe ser adecuado a la capacidad del mismo y a los recursos disponibles.

Cada trabajador tiene un rol, que podemos entender como el patrón de comportamiento que se espera de quién desempeña un puesto de trabajo con independencia de la persona que sea. Es decir, es el conjunto de expectativas sobre conductas asociadas con el puesto laboral, tanto por parte de él mismo como de los demás.

La falta de participación de los trabajadores en la toma de decisiones es un factor causante de ansiedad y estrés, en la medida en que su ausencia conlleva a una falta de control del trabajador sobre las condiciones de trabajo.

Las características de las empresas del sector de naturopatía, en la que la mayoría de los trabajadores desarrollan su labor en empresas de no más de 5 trabajadores, hace que éste no sea un riesgo muy relevante. De hecho, si atendemos a la información obtenida a través del estudio de campo, alrededor del 70% de los trabajadores del sector afirma tener claras qué tareas son de su responsabilidad.

El riesgo laboral asociado al nivel de responsabilidad en los trabajadores del sector de naturopatía proviene, sobre todo, de dos elementos que hemos mencionado con anterioridad:

La preparación y planificación de actividades con recursos y tiempos limitados y la necesidad de ofrecer a los clientes una atención personalizada y de calidad.

ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO

JORNADA LABORAL

Según el INSHT, el tiempo de trabajo viene definido como todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales.

La vida personal, social y profesional de las personas gira alrededor de unos horarios, de manera que las distintas facetas de la vida ocurren de manera sucesiva y compartimentada.

Las estructuras temporales ofrecen la manera de organizar las distintas actividades: tiempo de trabajo, tiempo de ocio, tiempo familiar, tiempo de reposo..., pero no siempre responden a los ritmos biológicos sino que son el resultado de numerosos

elementos, principalmente culturales y socioeconómicos, por lo que requieren un aprendizaje y una adaptación.

El tiempo es uno de los elementos del trabajo que ha sufrido grandes transformaciones en las últimas décadas, debido, en parte, a las repercusiones de las nuevas tecnologías. Estas han influido en la manera de trabajar, el lugar y la organización del trabajo: con la "virtualización" de las empresas la utilización y el valor que se da al tiempo ha evolucionado, cambiando también el cómputo y la programación tradicional de las horas de trabajo y superando la idea de periodos cortos y concretos (horas/día, horas/semana).

Una cantidad de tiempo moderado de aumento en las horas trabajadas generalmente no tiene efectos añadidos sobre la salud, pero sí puede tener repercusiones si se convierte en algo habitual.

Las investigaciones apuntan a que no se trata de una relación directa con un cierto número de horas trabajadas, sino que es un fenómeno complejo en el que intervienen diversos factores referidos a las características del trabajo e individuales. Una de las variables que se resalta es la capacidad de decisión/influencia de la persona, ligado al concepto de control como factor moderador de situaciones de estrés.

PAUSAS DE TRABAJO

Una adecuada o inadecuada organización, planificación y distribución del tiempo de trabajo y de los periodos de pausas y descansos pueden incidir positiva o negativamente en el desempeño de la actividad del trabajador, repercutiendo directa e indirectamente en él, en la institución y en su entorno.

La jornada de trabajo excesiva produce fatiga física (imposibilidad de mantener un esfuerzo físico) y fatiga mental (falta de atención, presencia desagradable de asociaciones o recuerdos que distraen al individuo, dificultad para concentrarse y, en general, falta de rendimiento), lo que está vinculado a la disminución del tiempo disponible para el ocio y el descanso, lo que dificulta la recuperación del trabajador del esfuerzo realizado.

La existencia de pausas y descansos durante la jornada de trabajo posibilita que el trabajador se recupere de la fatiga producida por trabajos monótonos, por esfuerzos físicos, por las condiciones ambientales desfavorables (elevado nivel de ruido, altas temperaturas, etc.), etc. (INSHT, 2001a) o de la carga mental generada por los requerimientos mentales, cognitivos o intelectuales.

La fatiga normal es completamente recuperable a través del descanso. Por eso es conveniente que durante la jornada laboral se realicen pausas cortas y alguna pausa larga que permitan la ruptura de la actividad laboral, ya que un prolongado esfuerzo físico o mental provoca un cambio en el organismo que tiene como resultado el declive en el rendimiento y la fatiga (INSHT, 2002).

Es necesario conocer el horario de trabajo, la duración de la jornada laboral, las pausas y descansos, así como el tipo de trabajo, el contenido y la carga para evaluar la relación fatiga-descanso. Así los aspectos de cuándo hay que descansar, número y duración de las pausas, etc., deben contemplarse simultáneamente, y para su establecimiento hay valorar las curvas de fatiga y recuperación, ya que una jornada con una duración idónea y con pausas adecuadas conduce a la disminución del número de accidentes, al aumento de la productividad, a la recuperación de la fatiga y al bienestar físico y psicológico (INSHT, 2001a).

CARACTERÍSTICAS DEL HORARIO

La fisiología humana está "programada" para seguir los ciclos de la tierra, ciclo día/noche (luz/oscuridad), que se asocia a las conductas cíclicas de vigilia y sueño.

Hay condiciones de trabajo que afectan a la salud y aumentan el estrés físico y mental, entre ellas la imposibilidad de marcar los ritmos y la prolongación de la jornada de trabajo más allá de las seis de la tarde.

En este sentido los horarios vitales y de trabajo deben parecerse lo máximo posible a los ritmos circadianos hormonales del cuerpo humano, los cuales son difíciles de cambiar.

Forzar los ritmos circadianos más allá de las 18:00 horas altera la calidad del sueño y produce cansancio y pérdida de rendimiento intelectual y físico. Además, romper los biorritmos incrementa el estrés físico y mental.

El rendimiento físico e intelectual y los horarios son muy importantes. Así, por ejemplo, el rendimiento intelectual es bajo de 8:00 a 9:00 horas de la mañana, después se incrementa de 10:00 a 12:00, disminuye ligeramente de 13:00 a 14:00, e incrementa de nuevo su actividad de 14:00 a 16:00.

A partir de esta hora, debe reducirse la secreción de tres hormonas que inciden en la generación del estrés físico y mental: el cortisol, la adrenalina y la noradrenalina. Si este descenso no se produce en torno a las seis o siete de la tarde, el sueño por la noche no será reparador.

La persona tendrá entonces más ansiedad, porque va a dormir con interrupciones, o se acordará de lo que ha soñado (es más fácil recordarlo porque el sueño es más superficial); se producen contracturas musculares, sobre todo del músculo trapecio; taquicardias; síndrome del colon irritable, aumenta el dolor muscular generalizado, etc.

OTROS RIESGOS

RIESGO EMOCIONAL

Las consecuencias que el trabajo emocional tiene sobre el trabajador parecen depender de factores como la frecuencia de la interacción, o el tipo de emoción que se maneja y la estrategia de control usada. Entre las consecuencias del trabajo emocional se encuentran algunos efectos positivos, como la satisfacción del cliente, mayor satisfacción y logro

personal, así como el contagio de emociones positivas y mejora de las relaciones entre compañeros

Tal y como recogen Toledo F. y Salvador C. (2014) en el manual de Inteligencia emocional aplicada a la Prevención de riesgos laborales, debemos tener en cuenta que "la importancia de la inteligencia emocional en el ámbito de laboral es indiscutible, ya que está estadísticamente demostrado que el éxito y la eficacia laboral depende en un 20% de las competencias técnicas que poseen los profesionales y un 80% depende del nivel competencias emocionales y sociales que tengan dichos profesionales (Goleman, 1990).

Y no solo repercute en el éxito o la eficacia laboral; diversos estudios revelan que la inteligencia emocional es un factor protector frente a las situaciones estresantes (Augusto-Landa, López-Zafra, Berrios-Martos y Aguilar-Luzón, 2008), además de ayudar a incrementar la resistencia al estrés (Luminet, Vermeulen, Demaret, Taylor y Bagby, 2006). Estos resultados indican que los sujetos con altas competencias socio-emocionales valoran las situaciones estresantes como menos amenazantes y, por ende, presentan mayor eficacia personal y disponen de mayor capacidad de adaptación. "

Los beneficios de trabajar y tener en cuenta la inteligencia emocional en las organizaciones y en los trabajadores pueden resumirse de la siguiente manera:

Para las personas	**Para la organización**	**Para la empresa**
Disminución del estrés y la ansiedad	Mejora de las relaciones interpersonales y del clima laboral	Fidelización de la cartera de clientes
Mayor capacidad de toma de decisiones	Disminución y mejor capacidad de resolución de los conflictos	Fortalecimiento de los equipos de trabajo
Mejor regulación emocional	Aumento de la creatividad	Disminución del absentismo
Actitud hacia el trabajo más positiva	Mayor capacidad para gestionar la incertidumbre	Mayor implicación de los trabajadores
Aumento del nivel de autonomía	Mentalidad más abierta a los cambios	
Mejora de la eficacia personal	Mejora de la comunicación	

LAS ORGANIZACIONES EN LAS QUE LOS TRABAJADORES PERCIBEN QUE SE PROMUEVE LA SALUD Y EL BIENESTAR DE FORMA ACTIVA:
Obtienen **2,6** veces más beneficios.
Tienen **7,9** veces más engagement (fuerte identificación con el trabajo).
Retienen **4** veces más el talento.
Son **3,6** veces más creativas e innovadoras.

Cuadro 2. *Right Management (2009)*

El desarrollo de la competencia emocional, resulta de especial interés en aquellas organizaciones y profesiones que mantienen una relación directa con los usuarios/clientes/pacientes, ya que incide de manera clara en la calidad y eficacia del servicio, siendo percibido de manera muy positiva por los usuarios. Este sería el caso las empresas y trabajadores del sector de naturpatía.

- La conciliación de la vida laboral y familiar

La conciliación es un bien social y económico que tiene repercusiones no sólo en el ámbito laboral sino en toda la sociedad.

En este caso, no es posible entender y abordar los problemas derivados de la falta de conciliación prescindiendo de la perspectiva de género. Los estudios realizados hasta el momento, coinciden en que la mayor parte de los problemas de conciliación recaen sobre las mujeres y no debemos olvidar que el 70% de los trabajadores del sector de naturopatía son mujeres.

Las situaciones de discriminación que caracterizan la inserción de las mujeres en el mercado laboral reproducen la situación de desigualdad

y las relaciones de poder en la sociedad, y actúan como factores de riesgo para la salud de forma directa e indirecta.

En los últimos años ha cobrado fuerza el término doble jornada o doble presencia. Se denomina así a la necesidad de responder a las demandas del trabajo remunerado y del trabajo doméstico-familiar. Esta necesidad de compaginar ambos trabajos plantea un conflicto de tiempos, puesto que las demandas se pueden producir de forma simultánea, lo que implica un aumento de la carga total de trabajo que repercute directamente sobre la salud de las personas.

Esta doble jornada–y la consiguiente carga de trabajo–tienen una fuerte repercusión sobre la salud: provoca estrés, fatiga crónica, envejecimiento prematuro y trastornos psicosomáticos, así como mayores frecuencias de enfermedades relacionadas con el trabajo, y *reduce el tiempo de descanso* necesario para reponerse. Al mismo tiempo, supone una fuente de insatisfacción ante la imposibilidad de atender correctamente ambas esferas.

IV - BUENAS PRÁCTICAS FACTORES PSICOSOCIALES

❖ IV - BUENAS PRÁCTICAS FACTORES PSICOSOCIALES

Como hemos ido viendo a lo largo de la guía, los factores psicosociales son todas aquellas condiciones que se encuentran presentes en la situación laboral y que están directamente relacionados con el ambiente, la organización, el contenido del trabajo y la realización de las tareas, y que afectan al bienestar o la salud (física, psíquica y social) del trabajador, así como el desarrollo del trabajo.

BUENAS PRÁCTICAS GENERALES PARA LA GESTIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

- Sobre la tarea
- Enriquecimiento del puesto de trabajo
- Sobre el tiempo de trabajo

MEDIDAS PREVENTIVAS SOBRE LA TAREA:

- Ampliación y enriquecimiento del contenido del puesto de trabajo.
- Disminuir las exigencias externas del trabajo.
- Evitar la falta de variedad en la tarea.
- Disminuir la carga interna sentida por el trabajador.
- Adecuar el puesto a los conocimientos, capacidades y competencias del individuo.

MEDIDAS PREVENTIVAS CON EL ENRIQUECIMIENTO DEL PUESTO DE TRABAJO:

- Incorporación de autocontrol y responsabilidad.
- Proporcionar autonomía para planificar el propio trabajo.
- Asignar unidades naturales y completas de trabajo.
- Combinar tareas especializadas y novedosas promoviendo la formación continua.
- Informar y reconocer los resultados del trabajo.

Sin que nada de lo anterior implique mayor carga de trabajo, mayor fatiga,…

MEDIDAS PREVENTIVAS SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO

- Respetar los ritmos biológicos y las relaciones familiares y sociales del trabajador.
- Intentar negociar la elección de turnos teniendo en cuenta las necesidades del trabajador.

BUENAS PRÁCTICAS A NIVEL ORGANIZATIVO:

- Realizar evaluaciones de riesgos psicosociales en los puestos de trabajo.
- Reducir o aumentar, según el caso, la carga de trabajo, ajustándola a las capacidades de la persona.
- Reorganizar el tiempo de trabajo, tipo y duracion de jornada, flexibilidad laboral, conciliación de la vida laboral y familiar, etc.
- Facilitar la autodistribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo.
- Diseñar puestos en los que la atención, memorización, etc., lleguen a niveles manejables.
- Favorecer la variedad de tareas evitando en lo posible tareas monótonas y repetitivas.
- Facilitar la información y formación necesaria para realizar la tarea de forma eficaz y segura.
- Definir de forma clara los objetivos, las obligaciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo.
- Adecuar las condiciones ambientales del puesto: espacios, iluminación, ambientes sonoros, etc.
- Garantizar la participación de los trabajadores a través de los cauces legales.

- Promocionar el contacto y la cooperación humana evitando la competitividad.
- Promocionar programas de ayuda y atención especializada sobre factores psicosociales.

BUENAS PRÁCTICAS A NIVEL INDIVIDUAL:

- Dormir las horas suficientes.
- Seguir una dieta equilibrada y reducir las cantidades de sal, café, tabaco y alcohol.
- Realizar ejercicio físico moderado de forma regular.
- Utilizar técnicas de relajación, yoga, meditación, técnicas de respiración, etc.
- Planificar actividades de ocio: leer, ir al cine, deporte, escuchar música, etc.
- Dedicar tiempo a la familia y amistades.
- Tratar de ver los problemas como desafíos, y no como situaciones amenazantes.
- Aprender a medir las capacidades. Ser realista y proponerse objetivos alcanzables.
- Alternar tareas y hacer pausas.
- Expresar las opiniones de manera asertiva (firme y sinceramente, pero sin perder las formas).
- Admitir las críticas, respetando otros puntos de vista.
- La disculpa, la comprensión y la tolerancia son la mejor opción para resolver algunos conflictos.
- Pedir ayuda en caso de estrés (es más fácil actuar en las primeras fases de un problema).

RIESGO	¿EN QUÉ CONSISTE?	MEDIDAS PREVENTIVAS
Estrés	Es un estado de agotamiento del organismo, con marcadas consecuencias en la salud, que dificulta de forma importante las respuestas funcionales y adaptativas del organismo y la persona para solucionar problemas y amenazas. Produce un deterioro global e importante en el rendimiento del trabajador alterando su salud física y mental, tanto a nivel individual como a nivel organizacional.	✓ Con el fin de evitar la aparición de estrés en el individuo es interesante enseñar a éste a usar capacidades para afrontar las situaciones problemáticas y amenazantes. Ejemplos de ello pueden ser los programas de relajación, de reinterpretación de situaciones estresantes para hacerlas parecer menos amenazantes, para aprender a confiar en uno mismo. ✓ Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios. ✓ Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas, contando con la plantilla necesaria para realizar el trabajo que recae en el centro y con la mejora de los procesos productivos o de servicio, evitando una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable, sobre todo cuando el salario base es bajo. ✓ Facilitar la auto-distribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo. ✓ Diseñar puestos en los que la atención, memorización, etc. lleguen a niveles manejables. ✓ Favorecer la variedad de tareas, evitando en lo posible tareas monótonas y repetitivas. ✓ Adecuar las condiciones ambientales del puesto: espacios, iluminación, ambiente sonoro, etc.

RIESGO	¿EN QUÉ CONSISTE?	MEDIDAS PREVENTIVAS
Violencia	Toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo. Uso intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, que cause o tenga un alto grado de probabilidad de causar lesiones, muerte, daño psicológico, mal desarrollo o privación. Incluye aquellos desplazamientos al trabajo y viceversa en los que exista un riesgo explícito o implícito a su seguridad, bienestar o la salud.	✓ Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y trabajadores y de superiores en la realización de las tareas, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o de competitividad entre compañeros. ✓ Cambiar la cultura de mando y establecer procedimientos para gestionar personas de forma saludable. ✓ Reducir o aumentar, según el caso, la carga de trabajo, ajustándola a las capacidades de la persona. ✓ Promocionar el contacto y la cooperación humana, evitando la competitividad. ✓ Adaptar, ampliar o modificar, teniendo en cuenta la situación particular de cada persona y de cada situación, técnicas conductuales: entrenamiento asertivo, habilidades sociales, resolución de problemas y técnicas de autocontrol.
Acoso laboral o *Mobbing*	Forma de comportamiento negativo entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinados, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, directa o indirectamente por una o más personas con el propósito y con el efecto de alienarla. Por lo tanto, se podría decir que es toda conducta no deseada por el trabajador que tuviera como objetivo o consecuencia atentar a su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo.	✓ Promocionar el contacto y la cooperación humana, evitando la competitividad. ✓ Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y trabajadores y de superiores en la realización de las tareas, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Ello puede reducir o eliminar la exposición al bajo apoyo social y bajo refuerzo. ✓ Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja estima.

RIESGO	¿EN QUÉ CONSISTE?	MEDIDAS PREVENTIVAS
Acoso sexual	Toda conducta de naturaleza sexual desarrollada en el ámbito de organización y dirección de una empresa, o como consecuencia de una relación de trabajo, realizado por un sujeto que sabe o debe saber que es ofensiva y no deseada por la víctima, determinando una situación que afecta al empleo y a las condiciones de trabajo y/o creando un entorno laboral ofensivo, hostil, intimidatorio o humillante. Se considera como una conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afectan a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados. Se incluye si la negativa o el sometimiento de una persona a dicha conducta por parte de empresarios o trabajadores (incluidos los superiores y los compañeros) se utiliza de forma explícita o implícita como base para una decisión que tenga efectos sobre el acceso de dicha persona a la formación profesional, al empleo, a la continuación del mismo, a los ascensos, al salario o cualesquiera otras decisiones relativas al empleo; y dicha conducta crea un entorno laboral intimidatorio, hostil o humillante para la persona que es objeto de la misma.	Adaptar, ampliar o modificar, teniendo en cuenta la situación particular de cada persona y de cada situación, formación concreta a la Dirección sobre aspectos legales ante determinadas situaciones de acoso sexual, técnicas de resolución de conflictos, etc.

RIESGO	¿EN QUÉ CONSISTE?	MEDIDAS PREVENTIVAS
Inseguridad contractual	Preocupación general acerca de la existencia del trabajo en el futuro, y también como una amenaza percibida de características de trabajo diferentes, tales como la posición dentro de una organización o las oportunidades de carrera.	✓ Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades y para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades, por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente pautado, el enriquecimiento de tareas a través de la movilidad funcional ascendente, o la recomposición de procesos que impliquen realizar tareas diversas y de mayor complejidad. ✓ Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias. ✓ Definir de forma clara los objetivos, las obligaciones y responsabilidades de cada puesto de trabajo. ✓ Garantizar la participación de los trabajadores a través de los cauces legales. ✓ Garantizar la seguridad proporcionando estabilidad en el empleo y en todas las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.), evitando los cambios de éstas contra la voluntad del trabajador. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la alta inseguridad.

RIESGO	¿EN QUÉ CONSISTE?	MEDIDAS PREVENTIVAS
Desgaste profesional o *Burnout*	Resultado de un proceso de estrés crónico laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y de fatiga que induce desmotivación para el desarrollo de las tareas laborales. Se diferencia del estrés como riesgo psicosocial en sus mayores efectos sobre el agotamiento emocional, más que en el físico, y su consiguiente pérdida de motivación laboral. Insiste desde el primer momento en la línea del cansancio como elemento central y en la posibilidad de su aplicación a cualquier ejercicio profesional. Ese proceso de desgaste o cansancio profesional viene determinado por el mismo tipo de tarea que se ejerce, pero también por la falta de condiciones organizacionales que no brindan suficiente protección y apoyo al profesional.	✓ Promocionar la autonomía de los trabajadores y trabajadoras en la realización de las tareas, por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los métodos de trabajo, el orden de las tareas, la asignación de tareas, el ritmo, la cantidad de trabajo, etc., acercando tanto como sea posible la ejecución al diseño de las tareas y a la planificación de todas las dimensiones del trabajo. ✓ Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía. ✓ Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades y para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades, por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente pautado. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las bajas posibilidades de desarrollo. ✓ Facilitar la auto-distribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo. ✓ Diseñar puestos en los que la atención, memorización, etc. lleguen a niveles manejables. ✓ Favorecer la variedad de tareas, evitando en lo posible tareas monótonas y repetitivas.
Conflicto familia-trabajo	Conflictos que puedan surgir al tener la necesidad de compatibilizar el cumplimiento de las tareas laborales con las propias del hogar y la familia, como los roles de maternidad-paternidad. Aparecen dificultades para compaginar trabajo y familia y que afectan, en principio, tanto a hombres como a mujeres.	✓ Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral, por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada, de acuerdo con las necesidades derivadas del trabajo doméstico-familiar y no solamente de la producción.

RIESGO	¿EN QUÉ CONSISTE?	MEDIDAS PREVENTIVAS
Trabajo emocional	Autocontrol de las emociones positivas y negativas, especialmente de estas últimas que se derivan de la existencia de normas organizacionales sobre la expresión emocional en el desempeño de su puesto y que tienen como objetivo asegurar la satisfacción del cliente, ser eficaz en su trabajo y la consecución de objetivos organizacionales. Tiene indudables influencias en el bienestar físico y psicológico del trabajador debido a su complejidad y al consumo de recursos.	✓ Facilitar toda la formación necesaria a las trabajadoras y trabajadores relacionada con el control emocional en la interacción con el cliente. ✓ Supervisar el trabajo de las empleadas y empleados para proporcionarles *feedback* constructivo, facilitando posibles alternativas o pautas de actuación. ✓ Fomentar el apoyo entre las trabajadoras y trabajadores y de superiores en la realización de las tareas, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva. Ello puede liberar el estrés proporcionando recursos y aportando modelos a imitar.
Carga mental	Esfuerzo, tanto físico como mental, que hay que realizar para desarrollar una actividad laboral. Cuando estos esfuerzos sobrepasan la capacidad del trabajador se puede producir sobrecarga, desgaste y fatiga con consecuencias negativas para la salud y para la seguridad.	✓ Adecuar la cantidad de trabajo al tiempo que dura la jornada a través de una buena planificación como base de la asignación de tareas, contando con la plantilla necesaria para desempeñarlo, y con la mejora de los procesos productivos o de servicio, evitando una estructura salarial demasiado centrada en la parte variable, sobre todo cuando el salario base es bajo. ✓ Facilitar la auto-distribución de algunas breves pausas durante cada jornada de trabajo. ✓ Fomentar la participación en programas y actividades de relajación.

RIESGO	¿EN QUÉ CONSISTE?	MEDIDAS PREVENTIVAS
Definición de rol y organización del trabajo	El "rol" o "papel" de cada uno es el conjunto de expectativas de conducta asociadas con su puesto, un patrón de comportamiento que se espera en su desempeño, con cierta independencia de la persona de que se trate. El conflicto se produce cuando hay demandas o exigencias en el trabajo que son entre sí incongruentes o incompatibles para realizarlo. Está relacionado con la insatisfacción, disminución de la implicación con el trabajo y deterioro del rendimiento.	✓ Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la indeterminación del rol.
Contenido de la tarea	Grado en que el conjunto de las tareas realizadas por el trabajador responde a las expectativas y necesidades de éste. Se trata de comprobar en qué medida el trabajo que se realiza está formado por tareas variadas y con sentido, si realmente se está utilizando todas las capacidades del trabajador o si se le está desaprovechando.	✓ Incrementar las oportunidades para aplicar los conocimientos y habilidades y para el aprendizaje y el desarrollo de otras nuevas, por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente pautado. Ello puede reducir o eliminar la exposición a las bajas posibilidades de desarrollo. ✓ Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la realización de tareas y la adaptación a los cambios. Ello puede reducir o eliminar la exposición a la baja previsibilidad.
Adicción al trabajo	Daño psicosocial caracterizado por el trabajo excesivo debido fundamentalmente a una irresistible necesidad o impulso de trabajar constantemente llegando a problemas de aislamiento social, problemas familiares, consumo de drogas, hipertensión, etc. A nivel de empresa se pueden producir conflictos con los compañeros, aumento de errores y disminución del rendimiento.	✓ Adaptar, ampliar o modificar según la situación de cada persona y de cada situación sesiones de psicoterapia.

V – Marco legislativo y jurisprudencia en riesgos psicosociales

❖ V – MARCO LEGISLATIVO Y JURISPRUDENCIA EN RIESGOS PSICOSOCIALES

- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos Laborales.
- 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.
- NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación.
- NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación
- NTP 476: El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing
- NTP 489: Violencia en el lugar de trabajo
- NTP 493: Cambios de actitud en la prevención de riesgos laborales (II): guía de intervención
- NTP 581: Gestión del cambio organizativo
- NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales
- NTP 780: El programa de ayuda al empleado (EAP): intervención individual en la prevención de riesgos psicosociales
- NTP 856: Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (I)

- NTP 857 Desarrollo de competencias y riesgos psicosociales (II). Ejemplo de aplicación en la docencia

- NTP 860: Intervención psicosocial: Guía del INRS para agentes de prevención

- NTP 891: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I)

- NTP 892: Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (II)

- NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación

- NTP 944: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (I)

- NTP 945: Intervención psicosocial en prevención de riesgos laborales: principios comunes (II)

- Las enfermedades del trabajo: nuevos riesgos psicosociales y su valoración en el derecho de la protección social.1 SJS núm. 30 Madrid, 18 marzo 2002 (La Ley 2002, T. III, pág. 123 y ss).

VI - BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA

❖ VI - BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA

- Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Bernardo Moreno Jiménez (catedrático UAM), Carmen Báez León (Investigadora UAM) 2010

- Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. (2010). European survey of enterprises on new and emerging risks (ESENER). Luxemburgo: Publications Ofice of the European Union.

- Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos Psicosociales.

- Guía de introducción a los riesgos psicosociales organizativos. Osalan 2013

- El acoso moral en el trabajo. Evaluación. Prevención e Intervención. Osalan 2004

- Nuevas formas de organización del trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

- ¡Que no te pese el trabajo!. Marisa Bosqued Lorente. 2005 Ediciones Gestión 2000

- Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa. Jose Luis Meliá, Clotilde Nogareda, Matilde Lahera, Antonio Duro, Josse M. Peiró, Marisa Salanova, Diego Gracia.

- Guías de Valoración de las Condiciones de Trabajo del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene.

- Guías para la acción preventiva, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo.
- Normativa aplicable en Prevención de Riesgos Laborales.
- Leyes y Reglamentos Nacionales y Comunitarios. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo de la OIT.
- Encuesta de Percepción de Riesgos del INSHT.
- Instituto Nacional de Estadística.
- Acuerdo Marco sobre Estrés Laboral (Framework agreement on work-related stress) ETUC – UNICE – UEAPME – CEEO; 2004.
- Guía de la campaña "Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo". Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Gamero, E. El acoso laboral en la Universidad: Consecuencias jurídicas y gestión de conflictos. "Temas laborales", núm. 110/2011, págs.. 91-125.
- Moncada, S., Llorens, C., Moreno, N., Llacer, D. y Jurado, L. Ajustes de plantilla, exposición a riesgos psicosociales y salud. Istas. Octubre 2011.
- Moncada, S., Utzet, M., Llorens, C., Galtés, A., Moreno, N., y Navarro, A. Evolución de la exposición de los asalariados a

los riesgos psicosociales en España entre los años 2005-2010. Istas. Noviembre 2011.

- Ergonomía y Psicosociología Aplicada. Manual para la Formación del Especialista. Llaneza, F.J., Ed. LexNova, 2006.

- Manual de Psicosociología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales. Gil-Monte, P. R., Ed. Pirámide, 2014.

- Cantera, Cervantes y Blanch, 2008. Violencia laboral hacia los profesionales sanitarios en España.

- Fernández-Cervilla AB, Piris-Dorado AI, Cabrer-Vives ME, Barquero-González A. Situación actual de las Terapias Complementarias en España en el Grado de Enfermería. Rev. Latino-Am. Enfermagem, mayo-jun. 2013; 21(3):[09 pantallas]. Disponible en: http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n3/es_0104-1169-rlae-21-03-0679.pdf

- Clotilde Nogareda Cuixart; Silvia Nogareda Cuixart; Montserrat Solórzano Fàbrega; (2013): Jornada y horarios de trabajo. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

- Marifé Peteiro Cabado; Ana Isabel Santiago López (2010): Estudio de la incidencia de la jornada de trabajo en la seguridad laboral y en los riesgos psicosociales. CIG Gabinete Técnico Confederal de Saúde Laboral

- Goleman, D. (1999) La práctica de la inteligencia emocional. Barcelona: Kairós.

- Augusto-Landa, J. M., López-Zafra, E., Berrios-Martos, M. P. y Aguilar-Luzón, M. C. (2008). The relationship between

emotional intelligence, occupational stress and health in nurses: A questionnaire survey. International Journal of Nursing Studies, 45, 888-901.

- Luminet O., Vermeulen N., Demaret C., Taylor G. J. y Bagby R. M. (2006). Alexithymia and levels of processing: evidence for an overall deficit in remembering emotion words. J. Res. Pers.40, 713–733.

Con la financiación de:
AE-0064/2015

Entidades Solicitantes:

Ejecutante:

www.prlnaturopatia.com