

Riesgos Psicosociales en el ámbito Laboral



LIC. MATIAS DREIZIK
INSTITUTO DE SALUD LABORAL Y MEDIO
AMBIENTE
ISLYMA - CTA

Que son los Riesgos Psicosociales?



- Son características de las condiciones del trabajo y de su organización que son nocivas para la salud de las trabajadoras y trabajadores.
- Nos afectan a través de la psique (actos y funciones de la mente) PSICO.
- SOCIAL porque su origen se da en sociedad (Organización del Trabajo).

Que son los Riesgos Psicosociales?



- La exposición a los mismos puede manifestarse o derivar en: estrés, ansiedad, depresión, diversos trastornos psicósomáticos, trastornos vasculares e inmunitarios, úlcera de estómago, alergias, contracturas y dolor de espalda.

Fundamentos Científicos



- Existen muchas teorías sobre riesgos psicosociales pero son dos las que retomamos, debido a sus aportes.
- Demanda - Control - Apoyo Social (Karasek y Johnson)
- Esfuerzo - Recompensa (Siegrist)

Modelo Demanda - Control - Apoyo Social

- Modelo desarrollado para describir y analizar situaciones laborales con permanente exposición a riesgos, poniendo el acento en las características psicosociales del entorno de trabajo.
- Creado en 1977 , modelo explicativo formulado en función de dos variables: Demanda psicológicas del trabajo y el nivel de control sobre estas.

Modelo Demanda - Control - Apoyo Social

- *Demandas* psicológicas en el trabajo: se refiere a cuanto se trabaja, cantidad o volumen, presión de tiempo, niveles de atención que demanda, interrupciones imprevistas.

“Este modelo se caracteriza por ser cuantitativo y no da cuenta de factores que intervienen e influyen como las emociones y sentimientos humanos”.

Modelo Demanda - Control - Apoyo Social

- *Control* se refiere a cómo se trabaja y tiene dos componentes: la autonomía y el desarrollo de habilidades
- Existen cuatro grupos según niveles de demanda - control:
- Activas: alta demanda y alto control
- Pasivas: baja demanda y bajo control
- Baja tensión: baja demanda y alto control
- Alta tensión: alta demanda y bajo control

Modelo Demanda - Control - Apoyo Social

- *Apoyo Social* de los compañeros y de jefaturas o niveles de supervisión directa. Representando el aspecto funcional de las relaciones, mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional.

Modelo Esfuerzo Recompensa



- Este modelo explica el estrés laboral y sus efectos sobre la salud según las posibilidades que tiene el trabajador de dominar su futuro y recompensas a largo plazo.
- Variables en este modelo: Desocupación, amenazas de despidos, precariedad laboral, cambios ocupacionales forzados, degradación de categoría, falta de expectativas de promoción e inconsistencia de estatus.

Modelo Esfuerzo Recompensa



ESFUERZO

- Habilidades
- Experiencias
- Capacidades
- Aptitudes
- Actitudes

RECOMPENSA

- Estima
- Promoción
- Seguridad
- Ascensos
- Retribución

Modelo Esfuerzo Recompensa



- Altas demandas y bajas recompensas constituyen la situación de mayor riesgo para la salud
- Aspectos importantes desde la dimensión de las relaciones sociales: Claridad en puestos y tareas, conflictos del rol, previsibilidad y el refuerzo.

Evaluación Diagnóstica



- Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales
- Versión corta para autoevaluación
- Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ)
- Adaptación del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) - CCOO

Estrés, cabeza quemada y acoso moral



- Factores desencadenantes: ambiente físico, relacionados al puesto laboral, estructura organizacional, etc.
- “Burn Out” frecuente en trabajos de tipo asistencial y se presenta en tres etapas: Agotamiento emocional, Bajo rendimiento y Despersonalización.
- Acoso moral es el uso de las deficiencias de la organización del trabajo con intencionalidad de daño sostenida en el tiempo.



MUCHAS GRACIAS !!!

matias_drei@hotmail.com