

CONCLUSIONES Y MEDIDAS A TOMAR DE RESULTADOS ISTAS 21

Una vez realizado el estudio de los Grupos de Dimensiones Psicosociales en los distintos Centros de Trabajo de la RTVA y SS.FF. en Sevilla (San Juan de Aznalfarache, Pabellón de Andalucía, Polígono Pisa y Retevisión) y teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el mismo, se han identificado las exposiciones a factores de riesgo con resultados más negativos por lo que se deberá adoptar medidas necesarias para su total eliminación o control introduciendo cambios en la organización del trabajo, lo que conllevaría no solo a lograr cambios favorables para el aumento del bienestar y salud de los trabajadores sino igualmente en mejorar el servicio y la calidad de producción de la empresa.

Como ya se ha comentado el objetivo primordial de la aplicación del Método ISTAS 21, como método para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo es facilitar la identificación de riesgos, que conllevan a la búsqueda de alternativas organizativas, siendo el motivo de fondo por el cual el instrumento que se presenta conceptualiza las cuatro grandes dimensiones descritas, veinte dimensiones a la que se añadiría la dimensión de la Doble Presencia y que son consideradas como muy importantes desde el punto de vista preventivo en la empresa.

Estas grandes dimensiones están divididas en cuatro grupos que a su vez conllevan las distintas dimensiones psicosociales.

Un primer grupo denominado EXIGENCIAS PSICOSOCIALES que tienen un complemento cuantitativo y otro cualitativo, siendo compatibles con la dimensión de exigencias psicosociales del modelo demanda-control donde se encuentran las dimensiones de: EXIGENCIAS CUANTITATIVAS, EXIGENCIAS COGNITIVAS, EXIGENCIAS EMOCIONALES, EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES Y EXIGENCIAS SENSORIALES.

Un segundo grupo denominado TRABAJO ACTIVO Y DESARROLLO DE ACTIVIDADES, que constituyen aspectos positivos del trabajo, e igualmente compatibles con la dimensión de control del modelo demanda-control, sus dimensiones son: INFLUENCIA EN EL TRABAJO, POSIBILIDAD DE DESARROLLO, CONTROL SOBRE EL TIEMPO DE TRABAJO, SENTIDO DEL TRABAJO E INTERGRACIÓN EN LA EMPRESA.

Un tercer grupo denominado APOYO SOCIAL EN LA EMPRESA Y CALIDAD DE LIDERAZGO, también compatible con la dimensión de apoyo social del modelo demanda-control, sus dimensiones son: PREVISIBILIDAD, CLARIDAD DE ROL, CONFLICTO DE ROL, CALIDAD DE LIDERAZGO, REFUERZO, APOYO SOCIAL, POSIBILIDAD DE RELACIÓN SOCIAL Y SENTIMIENTO DE GRUPO.

Por último, un cuarto grupo denominado COMPENSACIONES, sus dimensiones son: INSEGURIDAD, compatible aunque parcialmente con la dimensión de control de estatus-estabilidad en el empleo, perspectivas de promoción, cambios no deseados, etc.

del modelo esfuerzo-compensaciones y la ESTIMA como reconocimiento del apoyo adecuado, trato justo, reconocimiento de habilidades, etc.

Las situaciones más desfavorables obtenidas en la media los distintos Centros Territoriales de la RTVA y SS.FF. (San Juan de Aznalfarache, Pabellón de Andalucía, Polígono Pisa y Retevisión) , y de acuerdo con el resumen de resultados obtenidos que se acompañan al presente informe, nos conduce a elaborar los Grupos de Dimensiones Psicosociales que han tenido unos valores mas negativos en relación a sus distintos grupos:

Exigencias Psicológicas

- Exigencias Psicosociales Cognitivas
- Exigencias Psicosociales Emocionales
- Exigencias Psicosociales Sensoriales

Apoyo Social en la empresa y Calidad de Liderazgo

- Calidad de Liderazgo
- Previsibilidad
- Conflicto de Rol

Compensaciones

- Inseguridad
- Estima

COMENTARIOS

EXIGENCIAS PSICOSOCIALES COGNITIVAS

Cognición es sinónimo de pensamiento, trata sobre todo de toma de decisiones, memorizar y manejar conocimientos, a la vez de llevar distintos conocimientos relacionados con el puesto de trabajo. Estas exigencias no son consideradas ni nocivas ni tampoco beneficiosas para la salud.

Se ha podido observar entre los empleados una relación entre esta exigencia y la sintomatología de estrés y satisfacción laboral.

La organización del trabajo debe facilitar las oportunidades y recursos necesarios, contribuyendo al desarrollo de habilidades impulsando la necesidad de aprender, siendo un reto para el propio trabajador como se ha demostrado a tenor de los resultados obtenidos, significando una carga que se añadirá a las Exigencias Cuantitativas, obteniéndose por tanto una cara negativa en dichas exigencias, es decir, nocivas.

EXIGENCIAS PSICOSOCIALES EMOCIONALES

Estas exigencias afectan sobre todo a nuestras **Emociones y Sentimientos** y principalmente a aquellas que nos llegan del exterior.

Un medio de comunicación como es esta empresa, presta un servicio a la sociedad, sus trabajadores no deben de mezclar sus sentimientos, pensamientos e ideas a la hora de realizar su trabajo y dejar su vida privada al margen.

Ocurre esto sobre todo en La Dirección de Informativos, donde las Exigencias Emocionales se experimentan como una carga mental, algo parecido al **(BURNOUT)**, ya que un trabajo de informar y contar el día a día, ya sea a través de un medio de comunicación como este caso, es prestar un servicio a la sociedad y sobre todo no se puede modificar el citado cometido aunque se quiera, es inevitable informar de malas y desagradables noticias, muertes, catástrofes etc.

Habría que tener mas formación en estrategias de protección psicológicas para intentar aliviar esta carga.

EXIGENCIAS PSICOSOCIALES SENSORIALES

Son las exigencias laborales que representan a nuestro sentido, representan una parte importante en el desarrollo de nuestro trabajo. En realidad muestra poca incidencia con relación a la salud, estrés y fatiga, más bien, tiene una relación con síntomas somáticos de estrés que van unidas a variables de tipo ergonómico y consideramos que en realidad están un poco apartadas de las exigencias psicológicas.

Como medidas a tomar por parte de la empresa para que los resultados fueran más favorables sería la mejor adaptación al puesto de trabajo al trabajador, desde un punto estrictamente ergonómico.

CALIDAD DE LIDERAZGO

Es primordial que la calidad de dirección sea la conveniente y que tenga una importancia vital para el crecimiento de cualquier empresa.

Una buena calidad de dirección se ve reflejada en la motivación y en el bienestar de los trabajadores, vitalidad, salud mental, niveles de estrés bajos.

Los superiores deberían de realizar una buena gestión de personal, responsable, participativa y democrática.

Este no es el caso que nos ocupa, donde a tenor de los resultados obtenidos, se ha demostrado que los inmediatos superiores (Directivos, Jefes, Coordinadores etc) no

asignan bien las tareas, no las comunican, no hay una buena planificación del trabajo, lo que conlleva a que los trabajadores no se encuentren a gusto en su cometido diario, afectando sobre todo a su desarrollo profesional.

Existen medidas protectoras para paliar este problema, como:

- Definir una nueva política de gestión de personal
- Elaborar documentos escritos (protocolos) de principios de gestión e implantación.
- Formación a Jefes y Trabajadores sobre cambios sobre política de personal
- Definir una política de comunicación adecuada
- Y sobre todo que exista una transparencia en la política en la gestión de la empresa

Entre todos se puede solucionar.

PREVISIBILIDAD

Es un síntoma en esta empresa de falta de información y comunicación, sobre todo adecuada y con tiempo suficiente para realizara el trabajo.

A menudo se presentan cambios organizativos, técnicos, de equipos etc. (robotización en cámaras, digitalización etc.)

Si no existe esta información y el trabajador no sabe como hacer frente a los cambios y nuevas tecnologías, se produce un aumento de los niveles de estrés, afectando a la salud emocionalmente (ansiedad, depresión), cognitivamente (falta de concentración), conducta (abuso de tabaco y alcohol), y fisiológicamente (trastornos intestinales y musculoesqueléticos).

Para ello como estrategia para paliar dichos problemas sería conveniente desarrollar una adecuada política de empresas y herramientas de comunicación

CONFLICTO DE ROL

Conlleva a unas exigencias contradictorias, que se presentan en el trabajo así como en los conflictos de carácter profesional, cuando entran en conflicto las normas y valores personales con la realidad de lo que tenemos que hacer.

El conflicto de rol en el trabajo tiene una relación con la aparición de síntomas de conducta (irritación, falta de iniciativa etc.)

Para hacer frente a unos resultados tan negativos obtenidos en esta dimensión (70%) sería conveniente aumentar el nivel de influencia de todos los trabajadores implicados en el contenido de su trabajo, que tengan un margen de decisión y de autonomía respecto a su contenido y condiciones (ordenes, métodos a utilizar etc.)

Igualmente se pueden utilizar estrategias de formación y de producción profesional.

INSEGURIDAD

Sin lugar a dudas la temporalidad en el empleo y la inseguridad en el mismo se relacionan con los indicadores de salud del trabajador, aunque no solo se limita a la inseguridad laboral, sino que va fuertemente unida a las condiciones de trabajo, movilidad funcional, movilidad geográfica, cambio en las jornadas de trabajo, turnos, horarios, salarios, variabilidad en la asignación de complementos así como un incertidumbre a la hora de percibir las remuneraciones variables ya consolidadas (horas, festivos, pactos de trabajo etc) produciendo causas innegables de estrés y trastornos de la salud.

Como solución o medidas a tomar podríamos indicar un cambio en la organización del trabajo, para que sea más saludable, que el trabajador tenga más oportunidades, para que tenga más control sobre sus propias acciones, un mayor control sobre las distintas condiciones de trabajo, así como negociar los cambios y condiciones del mismo.

ESTIMA

Igualmente pertenece al grupo de las dimensiones de Compensaciones del Trabajo y que integran el modelo esfuerzo-compensación. De los resultados desprendidos de las encuestas realizadas, observamos unos resultados muy negativos al respecto que influyen sobre la salud del trabajador al ser un estresor considerable provocando en los mismos efectos negativos emocionales y sobre todo de conducta.

Para mejorar los índices obtenidos, la empresa debería de adoptar medidas como el reconocimiento por parte de los superiores por el esfuerzo realizado en el desempeño del trabajo, además de un trato justo, compensaciones salariales, compromiso de abono de percepciones salariales ya consolidadas así como un reconocimiento del desarrollo profesional del trabajador en sus tareas diarias.

DOBLE PRESENCIA

Aunque el concepto de doble presencia, se encuadra más en ocupaciones específicas de género (hombre/mujer no hacen lo mismo), o que las mujeres ocupan puestos de trabajo con peores condiciones que los hombres, con menos responsabilidades, influencia, perspectivas de promoción, en el caso de nuestra empresa los resultados negativos obtenidos no radican tanto en esta problemática como con el problema de la doble jornada laboral de mujeres trabajadoras, presumiblemente el colectivo más afectado, debido a las exigencias de ambos trabajos (producción-familiar-doméstico) que coexisten de forma simultánea.

Para intentar mejorar los resultados obtenidos se debería adoptar medidas de carácter social como por ejemplo: facilidades para guarderías, cuidado de niños seguido a su salida de los Centro Escolares, programas escolares en vacaciones (en los meses que no exista coincidencia con las vacaciones del trabajador/a), servicios de apoyo a la tercera edad, información/formación trabajo-familia, flexibilidad horaria etc.