

## EVALUACIÓN DE RIESGOS SICOSOCIALES

Por fin la empresa nos ha entregado la evaluación de los riesgos psicosociales en la RTVA. Los datos recogidos en este estudio se efectuaron en 2004. Por lo tanto, debemos considerar que no reflejan la situación de hoy. Además, las medidas propuestas para paliar algunas de las situaciones nocivas para los trabajadores llegan tarde y es bastante posible que no habiendo adoptado la empresa medidas correctoras durante estos años muchas se hayan agravado.

Nos consta que el retraso en la publicación de este estudio –sobre todo por los malos resultados obtenidos- ha sido intencionado por parte de la dirección de organización y recursos humanos y ajeno al Servicio de Prevención, así como a los técnicos que han trabajado en él.

El estudio realizado por el Servicio de Prevención de la RTVA es el denominado **Método ISTAS 21**. Este método es un manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Fue desarrollado por un equipo de investigadores del Instituto Nacional de la salud Laboral de Dinamarca y adaptado a España por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

Este método universal es un instrumento de prevención que permite identificar los riesgos, evaluarlos y definir las medidas para la intervención. Aplicando esta metodología se identifican y miden aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud del trabajador. Está validado en el Estado Español y es fiable.

El **Método ISTAS 21** está diseñado para cualquier tipo de trabajo en el mundo occidental y su cuestionario incluye 21 dimensiones psicosociales que pueden existir en el mundo del empleo actual. Estas dimensiones se agrupan en cuatro grandes bloques. El primero estudia las **exigencias psicológicas en el trabajo**, tanto las cuantitativas como las cognitivas, las emocionales, las de esconder emociones o las sensoriales. El segundo grupo tiene que ver con **el trabajo activo y el desarrollo de habilidades**, las dimensiones que constituyen aspectos positivos del trabajo. En este bloque se evalúa la influencia en el trabajo, las posibilidades de desarrollo que tiene el trabajador, el control que tiene sobre su tiempo de trabajo, el sentido del trabajo que tiene o su integración en la empresa.

El tercer bloque se refiere al **apoyo social en la empresa y a la calidad de liderazgo**. En este ámbito se analiza la previsibilidad, la claridad y el conflicto de rol, la calidad de liderazgo, el refuerzo, el apoyo social, las posibilidades de relación social que brinda el trabajo o el sentimiento de grupo dentro de la empresa. El cuarto y último bloque alude a las **compensaciones** y en él se evalúan dimensiones como la inseguridad en el empleo (perspectivas de promoción o cambios no deseados, por ejemplo) y la estima.

Los resultados de este método aplicado a la RTVA no pueden ser más desalentadores. De los cuatro grupos de dimensiones antes señalados en tres de ellos estamos en unos porcentajes altísimos de situaciones desfavorables. Nocivas para la salud del trabajador. Concretamente en exigencias psicosociales; apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, así como en compensaciones. En este último, donde se evalúa la **inseguridad** y la **estima** del trabajador los porcentajes de situaciones desfavorables no bajan del 70% y en algunos lugares de trabajo como el polígono PISA llega al 100%.

Los resultados del estudio realizados están discriminados por centros de trabajo, aunque existen dos informes de conclusiones: uno para los centros territoriales y otro para los centros de Sevilla.

### **CENTRO DE TRABAJO SAN JUAN DE AZNALFARACHE**

Los resultados obtenidos en el **centro de trabajo de San Juan de Aznalfarache** indican todo lo contrario a lo recomendable. En las dimensiones negativas que afectan a la salud del trabajador las puntuaciones son muy altas y en las dimensiones positivas, las que nos favorecen, la puntuación es muy baja.

De todas las dimensiones estudiadas conviene señalar las que más afectan negativamente a nuestra salud. Por ejemplo: **Exigencias psicosociales sensoriales**, (necesidad de mucha concentración, atención constante y precisa) 76 % de la plantilla, lo que supone una situación de riesgo muy alto para la salud. Las **Exigencias psicosociales emocionales** (sentimientos) 61%. **Conflicto de rol** por realizar tareas contradictorias a los valores profesionales y personales conllevando a una situación de alto riesgo para la salud a un 70% de la plantilla de San Juan de Aznalfarache. O la **Estima**, donde el 81% del total considera falta de respeto, reconocimiento y apoyo al trabajador.

La **Inseguridad**, de las peor paradas, con el 77% no sólo por la alta temporalidad, sino por estar sometido a cambios constantes en el horario, jornadas, salarios, movilidad funcional o cambios de departamento. Así como la **Doble Presencia**, responsabilidad en el trabajo familiar y doméstico, además de en el profesional: 81%.

En la valoración de los jefes en San Juan, **Calidad de liderazgo**, el 61% de la plantilla consideran que realizan mal su trabajo.

Por todo ello el estudio para el centro de trabajo de San Juan de Aznalfarache concluye con que los niveles de exposición para la salud son muy desfavorables lo que conlleva a tener que hacer un estudio con profundidad de estos niveles que tan negativamente están influyendo en los trabajadores para tomar medidas urgentes.

### **CENTRO DE TRABAJO PABELLÓN DE ANDALUCÍA**

Para el centro de trabajo del **Pabellón de Andalucía**, los resultados son muy similares a San Juan. Concluyendo el estudio con la misma necesidad de medidas urgentes por los altos niveles de exposición a situaciones desfavorables.

Las dimensiones que presentan resultados más desfavorables son **Doble Presencia** 74%; **Exigencias psicosociales sensoriales** con un 62%; **Inseguridad** con un 68%, **Conflicto de Rol** con un 65% y **Estima** con un 74%.

La valoración de los directivos y jefes, **Calidad de liderazgo**, está en un 63%.

### **CENTRO DE TRABAJO POLÍGONO PISA**

En el centro de trabajo del **Polígono PISA** sorprende igualmente los nefastos resultados teniendo en cuenta que en el momento del estudio únicamente había 17 trabajadores adscritos a ese centro de trabajo y la mayoría dependientes de la Jefatura Técnica de Tv. (Vicente Sánchez).

Como en los anteriores centros de trabajo el Poligono PISA recoge altos porcentajes de los trabajadores con niveles de exposición muy desfavorables para la salud, lo que requiere medidas urgentes según el estudio.

Las dimensiones más desfavorables son: **Exigencias Psicosociales Cuantitativas** 50%; **Exigencias sensoriales** 75% de la plantilla; **Conflicto de Rol** 69%; **Apoyo Social** 69%.

Es necesario destacar que la dimensión de la **Previsibilidad**, con un porcentaje negativo del 81% (o sea 14 trabajadores de los 17 que hay) refleja que la falta de información adecuada y suficiente, así como la antelación de los nuevos métodos de trabajo, reestructuraciones, y nuevas tecnologías imposibilitan hacer bien el trabajo. Igualmente hay que destacar que el 100% de los trabajadores del PISA consideran falta de respeto y reconocimiento, así como falta de apoyo adecuado al trabajo que realizan, la **Estima**.

### **CENTRO DE TRABAJO MÁLAGA**

La aplicación del Método ISTAS 21 en el centro de Producción de Málaga recoge valores más proporcionados entre los tres niveles de situaciones: más desfavorables para la salud, situaciones intermedias y favorables. Dándose la mayor proporcionalidad entre las situaciones desfavorables e intermedias.

De los que más preocupan a la salud y requieren intervención urgente destacamos, al igual que en los anteriores centros, **Exigencias psicossociales sensoriales**, (necesidad de mucha concentración, atención constante y precisa) 76 % de la plantilla, lo que supone una situación de riesgo muy alto para la salud. **Conflicto de rol** por realizar tareas contradictorias a los valores profesionales y personales conllevando a una situación de alto riesgo para la salud a un 72% de la plantilla de Málaga. La **Estima**, donde el 76% del total considera falta de respeto, reconocimiento y apoyo al trabajador. Así como la **Inseguridad** (alta temporalidad, estar sometido a cambios constantes en el horario, jornadas, salarios, movilidad funcional o cambios de departamento) con un 73 %.

Cabe destacar que en la distribución intermedia de situaciones que están entre las desfavorables y las favorables como son **Refuerzo** 43%; **Relación Social** 37%; **Sentimiento de Grupo** 37%; e **Integración en la Empresa** 35% los porcentajes registrados no superan en ningún caso al 50% de la plantilla. Por lo tanto, aunque el estudio haga una valoración más proporcionada sobre las situaciones nocivas para los trabajadores, no podemos obviar que los resultados están comparándose con otros centros de trabajo donde los porcentajes más elevados se concentran en las situaciones más desfavorables.

### **CENTRO DE TRABAJO DE GRANADA**

Destacamos como siempre las situaciones que más afectan a la salud de los trabajadores y requieren tomar medidas urgentes según el estudio. La **Doble Presencia**, responsabilidad en el trabajo familiar y doméstico, además de en el profesiona con un 75 %, **Exigencias Psicosociales Emocionales** (sentimientos) 75%, **Estima** 73 %, **Conflicto de Rol** por realizar tareas contradictorias a los valores profesionales y personales con un 73%, **Exigencias Psicosociales Cognitivas** 71 %, **Esconder Emociones** con un 71 % e **Inseguridad** 71 %.

En la zona de afectación intermedia están las siguientes dimensiones:  
**Relación Social** un 44 %, **Refuerzo** 39 %, **Sentido del Trabajo** 35 %, **Previsibilidad** 33 %.

La valoración de los mandos superiores, **Calidad de liderazgo**, era del 55%. No debemos olvidar que estos datos corresponden a las encuestas realizadas hace más de cuatro años y en algunos centros los mandos superiores no corresponden con los actuales.

### **CENTRO DE TRABAJO DE ALMERÍA**

La mayoría de las dimensiones muestran unos porcentajes de los trabajadores del C.T. de Almería con niveles de exposición muy desfavorables para la salud, que igualmente necesita de un estudio con profundidad de estos niveles de exposición que tan negativamente afectan a los trabajadores y tomar medidas con carácter de urgencia, si bien destacan dos dimensiones (**Posibilidad de Desarrollo e Integración en la Empresa**) que sin tener unos resultados tan poco muy beneficiosos (40 % y 45 % respectivamente), podríamos incluirlos en los niveles de exposición favorables para la salud.

En la distribución intermedia, tampoco recoge unos resultados muy positivos, ya que como hemos indicado anteriormente es un centro de trabajo que presenta unos síntomas muy desfavorables, en esta situación intermedia destacamos las dimensiones de (**Sentido del Trabajo** entorno al 38 %, **Refuerzo** también 38 % y **Posibilidad de Relación Social** 34 %)

Por tanto el resto de dimensiones: **Doble Presencia**, **Exigencias Sociales Cuantitativas** 57%, **Exigencias Psicosociales Sensoriales** 80%, **Exigencias Psicosociales Cognitivas** 63%, **Exigencias Psicosociales Emocionales** 67%, **Esconder Emociones** 67%, **Influencia** 58%, **Control de Tiempos de Trabajo** 39%, **Inseguridad** 84%, **Claridad y Conflicto de Rol** 40% y 68%, **Previsibilidad** 70% **Apoyo Social** 61%, **Sentimiento de Grupo** 56%, **Calidad de Liderazgo** 66% y **Estima** con el preocupante porcentaje del 84% del total de la plantilla de Almería, presentan unos resultados muy desfavorables.

### **CENTRO DE TRABAJO DE CÁDIZ**