



INFORME

BIENESTAR EMOCIONAL



CONFEDERACIÓN SINDICAL
INDEPENDIENTE

BIENESTAR EMOCIONAL

La aparición constante de nuevos factores, como la globalización, el libre mercado, el desarrollo tecnológico y la constante aparición de nuevas formas de trabajo inciden directamente en el bienestar emocional de las personas trabajadoras. Estas circunstancias propician la aparición constante de nuevos retos en el ámbito de la salud laboral. A estos nuevos retos debemos añadir la dificultad que entraña identificar correctamente las diferentes circunstancias que afectan y repercuten al bienestar de las personas trabajadoras, en muchas ocasiones se ponen de manifiesto de forma indirecta e intangible.

Estas causas además de ser complejas responden a aspectos de diferente naturaleza, resulta por tanto muy necesario una adecuada identificación, evaluación y control de las mismas, así como el establecimiento de diferentes planes y programas que permitan una gestión efectiva y una mejora del bienestar emocional.

El objetivo de este informe es analizar los efectos que tienen sobre la salud del trabajador determinadas circunstancias que pese a ser intangibles, suponen a día de hoy, que uno de cada tres trabajadores europeos, se considere afectado por aspectos relacionados con su bienestar emocional.

Las diferentes circunstancias o elementos que pueden influir en el estado emocional de las personas trabajadoras, han quedado identificadas de diversas

formas y por diferentes organismos, tanto internacionales como europeos, la propia OIT los ha definido como interacciones entre el contenido, la gestión y la organización del trabajo en relación con otras condiciones ambientales y organizativas, y las competencias y necesidades de las personas trabajadoras por otro. Otras definiciones recogen una concepción más sencilla, vinculada a aspectos concretos de diseño y gestión del trabajo, aspectos de organización y aspectos sociales como elementos que pueden acabar generando alteraciones en el bienestar emocional.

Ya en el año 2004 la organización mundial de la salud publicaba un informe en el que llamaba la atención respecto a la evidente relación entre enfermedades cardiovasculares y estrés cuando se daban determinadas circunstancias en el entorno de trabajo, como la capacidad de decisión limitada, trabajo a turnos, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, exigencias altas, entorno de trabajo pobre, aislamiento social, actividad física o violencia en el trabajo.

Dos años después de nuevo la OMS concluyó que el 8 % de los casos de depresión se podían atribuir a factores de estrés vinculados con el propio ámbito laboral.

Diferentes estudios internacionales han concluido que tener un conocimiento completo respecto al entorno emocional de trabajo, resulta clave no solo para pre-

decir diferentes enfermedades, sino para prever también índices de baja por enfermedad. Numerosos informes ponen de manifiesto de igual forma, la relación

causal directa entre bajos niveles de bienestar emocional y estrés y las consecuencias para la salud, física, mental y social de las personas trabajadoras.

FACTORES QUE INFLUYEN EN EL BIENESTAR EMOCIONAL

Toda condición organizacional de trabajo puede tener una repercusión positiva o negativa, si las condiciones organizacionales son positivas y adecuadas favorecerán la satisfacción laboral, el desarrollo de las competencias, la motivación de las personas trabajadoras y el nivel productivo de la propia organización, repercutiendo positivamente en el bienestar físico y psicológico de la persona trabajadora y en la propia organización. Algunos de los factores que pueden influir en el bienestar emocional son:

HORARIOS

Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios de trabajo imprevisibles, largas jornadas y periodos de descanso insuficientes.

CONTROL

Baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, bajo nivel participativo.

AMBIENTE Y EQUIPOS

Equipos de trabajo y condiciones inadecuadas, falta de espacio personal, exposición agentes físicos

CULTURA ORGANIZACIONAL Y FUNCIONES

Falta de comunicación o comunicación inadecuada, niveles de apoyo inexistentes u objetivos poco claros.

RELACIONES INTERPERSONALES

Nula relación con la jefatura, conflictos personales y aislamiento social.

ROL EN LA ORGANIZACIÓN

Conflicto de rol o rol ambiguo.

DESARROLLO DE CARRERAS

Inseguridad contractual, escasa desarrollo profesional y baja o excesiva promoción.

CONCILIACIÓN

Conflictividad Trabajo- Familia.

SEGURIDAD CONTRACTUAL

Insuficiente remuneración, temporalidad, precariedad.

CONTENIDO DE TRABAJO

Repetitividad en las tareas, ciclos cortos de trabajo.

CARACTERÍSTICAS DE LOS FACTORES DE BIENESTAR EMOCIONAL

Son sus propias características las que hacen que estos factores sean difícilmente objetivables, son factores intangibles que a diferencia del resto, extienden sus efectos en el tiempo y en el espacio con una escasa cobertura legal. Además interactúan con factores de otra naturaleza, lo que hace que tanto su detección como su tratamiento preventivo, resulte ciertamente complejo.

Cómo cuantificar factores intangibles como la comunicación, la supervisión, el

rol, la autonomía, la carga de trabajo, etc. qué indicadores utilizar, cómo intervenir o cómo valorar los efectos de esa intervención han supuesto y suponen todavía a día de hoy, alguno de los interrogantes a los que se enfrenta la prevención. En la actualidad los indicadores empleados respecto a estos factores, se basan fundamentalmente en percepciones y experiencias de la persona trabajadora en su puesto de trabajo.

VALORACIÓN DE FACTORES DE BIENESTAR

No debemos olvidar que estos factores vinculados al bienestar, se refieren a derechos fundamentales y no a aspectos secundarios, afectan a la dignidad, a la integridad física y a su intimidad, y sus efectos sobre la salud del trabajador son globales, en cuanto que pueden afectar al funcionamiento de la persona trabajadora ocasionando daños a la salud física, psíquica y mental.

Al igual que para el resto de factores, la valoración de estos, se establece en base a los elementos de probabilidad de que suceda y gravedad de su consecuencia, estos dos elementos, probabilidad y gravedad determinarán la importancia,

pudiendo ser calificados en diferentes niveles: trivial, grave e intolerable.

Debemos destacar que el estrés, se presenta como respuesta ante los diferentes factores de bienestar, como una reacción emocional, cognitiva, fisiológica y de comportamiento ante ciertos aspectos adversos o dañinos del contenido de trabajo, del medio ambiente de trabajo y de la propia organización del mismo, sus consecuencias dependerán en gran medida de las variables de cada persona trabajadora y podrán ser consecuencias sociales, individuales y organizacionales.

Ya hemos señalado que la legislación

respecto a esta materia es prácticamente inexistente, a día de hoy el estrés no está incluido dentro del listado de enfermedades profesionales, sin embargo la jurisprudencia ha optado por considerarlo

en algunas ocasiones como accidente de trabajo e incluso, como causa para una extinción del contrato de trabajo con derecho a indemnización.

EFFECTOS

Algunos de los efectos que estas circunstancias pueden acabar provocando sobre la salud de las personas trabajadoras, irán desde el agotamiento emocional, insatisfacción, falta de motivación, ansiedad, depresión, resentimiento, hasta problemas musculoesqueléticos, desarrollo de problemas neoplásicos y posturales, trastornos en el sistema digestivo e incluso cambios conductuales.

No debemos olvidar que las consecuencias negativas respecto a estos factores no afectan sólo al bienestar emocional de las personas trabajadoras, sino que afectan también al mismo funcionamiento de la organización y la empresa, estos riesgos repercuten sobre sus niveles de productividad, confianza, motivación, eficacia y eficiencia, por tanto la identificación y evaluación de estos por parte de la empresa y de las partes implicadas, son también claves para las líneas de negocio de la organización y su correcto desarrollo.

Algunas de las formas más habituales de evaluación de las condiciones de trabajo, son las encuestas de las condiciones de trabajo (EWCS y ENCT) cuyo objetivo principal es describir una situación sin

olvidar la apreciación personal del trabajador, esta forma de evaluación constituye un sistema fiable y menos costoso que otros.

Algunos autores consideran conveniente que esta metodología de encuesta se vea complementada con otros métodos como pueden ser la discusión de grupo, métodos de observación y entrevistas, la utilización de más de un método permite evaluar con más precisión así como apreciar aspectos que a través de una única metodología no aparecerían.

Para que las organizaciones puedan iniciar líneas de control y prevención que conlleven una mejora en el bienestar de toda la estructura, estos factores y circunstancias deben quedar identificados y si es posible eliminados desde el origen, en su defecto, deben establecerse mecanismos que permitan una gestión eficaz encaminada a mejorar el entorno de trabajo y por consecuencia el bienestar emocional.

INTERVENCIÓN

Las diferentes estrategias que se puedan establecer respecto a estos factores de bienestar emocional, deben tener en cuenta todos y cada uno de los niveles dentro de la organización. La participación de todas las partes implicadas y en especial de los representantes de los trabajadores a la hora de establecer iniciativas y buenas prácticas vinculadas a estos factores se hace del todo necesaria. Pero el éxito de toda intervención dependerá en gran medida de una identificación acertada tanto de las fuentes de estrés como de los entornos perjudiciales para el bienestar emocional.

Pese a no existir una garantía absoluta de éxito, ni una fórmula infalible respecto a la forma de intervención, ésta, sí que deberá recoger algunas características que amplíen las posibilidades de cambio y de éxito, así la evaluación debe adecuarse al sector concreto, idiosincrasia de la empresa y tamaño, además debe resultar accesible para cualquier nivel de la organización, debe contar con un grupo de control, sin olvidar que toda intervención debe responder a una planificación y a unos objetivos previamente definidos así como a unos resultados medibles a corto y a largo plazo.

Diferentes estudios han concluido que una intervención efectiva y adecuada respecto a esta materia debe comprender medidas en diferentes niveles, individual, organizacional e individual-organizacional.

De esta forma los niveles individuales de

intervención respecto al estrés laboral podrían ser, feedback, técnicas de meditación, terapias cognitivas-conductuales, ejercicio físico, técnicas de control del tiempo, creación de programas de apoyo respecto a técnicas de gestión del estrés. En cuanto a medidas a nivel organizacional algunas de ellas podrían ser una comunicación adecuada, un diseño de trabajo acertado, programas de reeducación asertiva e inteligencia emocional, una adecuada intervención respecto a las condiciones físicas y ambientales del trabajo y por último el conjunto de medidas que repercutan tanto a nivel individual como a nivel estructural como por ejemplo, fomentar el apoyo entre compañeros y supervisores, aclarar roles que eviten ambigüedad de rol, favorecer la participación de las personas trabajadoras en diferentes fases del proceso, promover estructuras descentralizadas y flexibles y sobre todo establecer medidas que permitan un ajuste gradual entre las expectativas y la promoción o desarrollo profesional.

La repercusión y el impacto tanto a nivel económico como a nivel personal que el estrés laboral tiene en la actualidad sobre las personas trabajadoras, pone de relieve la necesidad de revertir una tendencia creciente y compleja de difícil detección, que no podrá ser atajada sin la participación y colaboración de todas y cada una de las partes implicadas.