

EL AMBIENTE PSICOSOCIAL DE TRABAJO Y LA SALUD

Tage S. Kristensen

Det Nationale Forskings Center for Arbejdsmiljø, Copenhagen, Dinamarca

Trabajo y estrés

Las tres áreas principales:

⚡ **Los problemas "tradicionales":**

Ritmo elevado de trabajo, baja influencia, trabajo repetitivo, pocas posibilidades de aprendizaje.

(Trabajadores de líneas de montaje, trabajo a destajo, conductores de autobús, servicios de limpieza, centralitas).

⚡ **Trabajo consistente en "tratar con personas":**

Exigencias indefinidas, exigencias emocionales, alta presión de trabajo, conflictos, acoso, clientes/ciudadanos difíciles.

(Maestros, enfermeras, médicos, trabajo social, funcionarios de prisiones).

⚡ **Trabajo sin límites:**

Exigencias interminables, falta de predictabilidad, exigencias individuales, falta de apoyo social, jornadas laborales largas, conflicto entre trabajo y responsabilidades familiares.

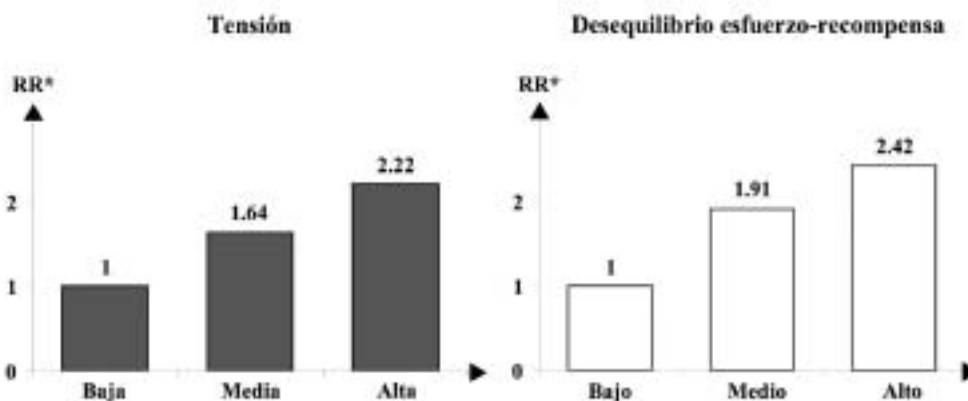
(Gerentes, investigadores, ejecutivos, empresarios, medios de comunicación).

Las dos formas fundamentales de analizar los factores psicosociales en el trabajo:

1. Desequilibrio entre demandas y control (influencia) (tensión en el trabajo)
2. Desequilibrio entre esfuerzo y recompensa en el trabajo

Tensión laboral y desequilibrio esfuerzo-recompensa como pronósticos de mortalidad por enfermedades cardíacas

Un seguimiento de 26 años de 812 trabajadores finlandeses

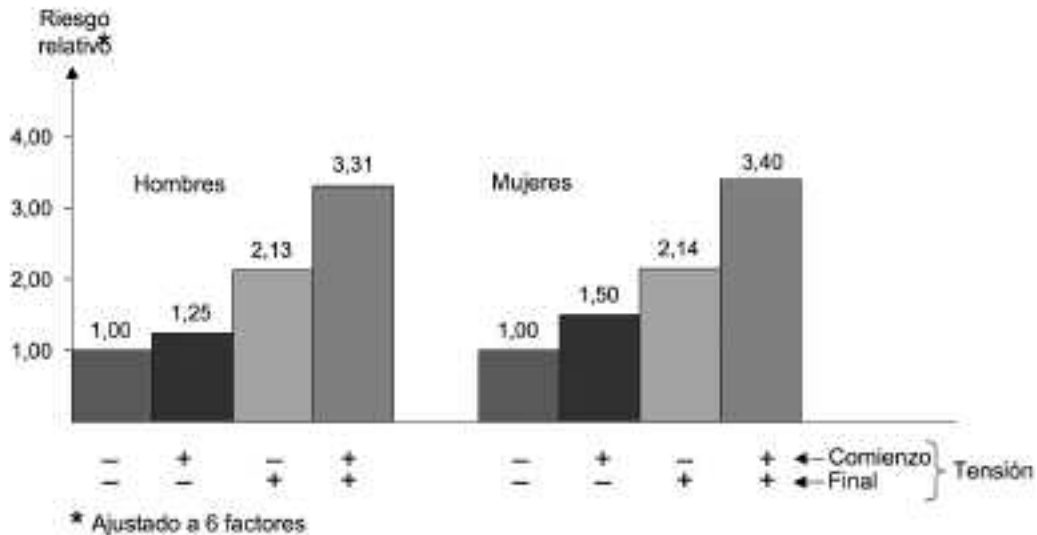


* Ajustado a fumadores, actividad física, SBP, colesterol, BMI, edad y profesión. 73 casos.

Kivimäki et al. BMJ 2002;325:857-60.

Tensión laboral y desarrollo de síntomas depresivos

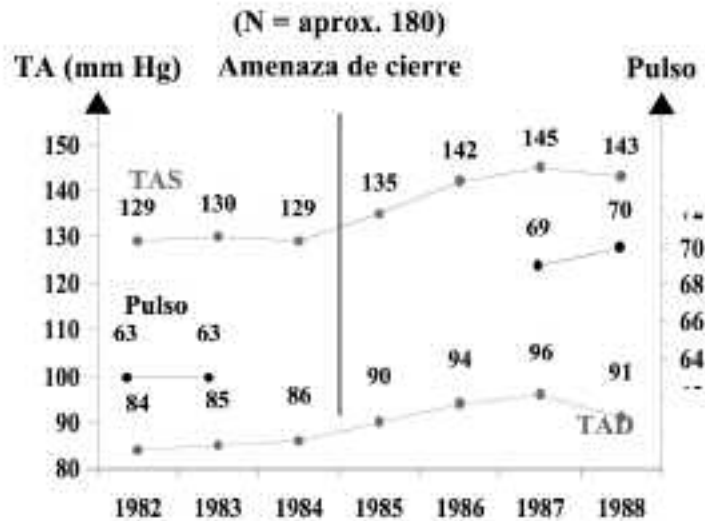
Resultados del estudio Belstress: Seguimiento de 6.6 años de 2,821 trabajadores



Clays et al. *Scand J Work Environ Health* 2007;33:262-9.

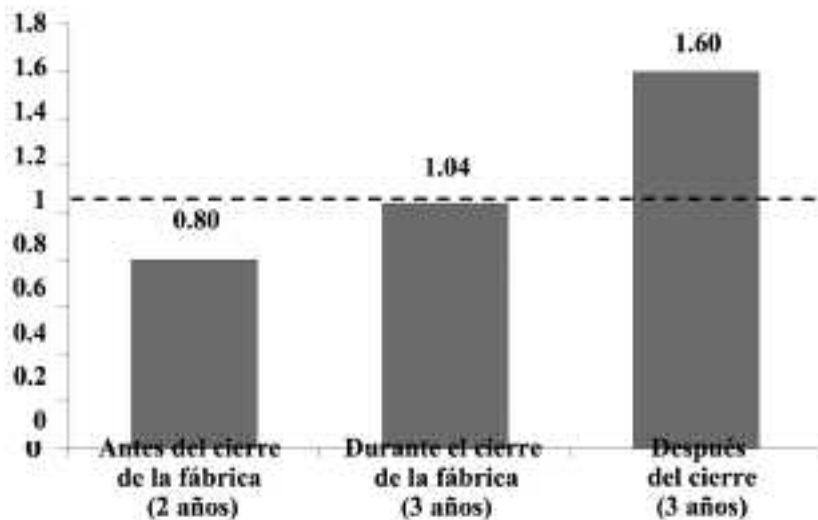
Cambios en el trabajo:
Cambios en la organización,
reducción, externalización,
privatización, trabajo temporal, falta
de seguridad en el empleo, etc.

Tensión arterial y pulso de los trabajadores del metal en Noruega



Erikssen et al. Tidsskr Nor Laegeforen. 1990;110:2873-7.

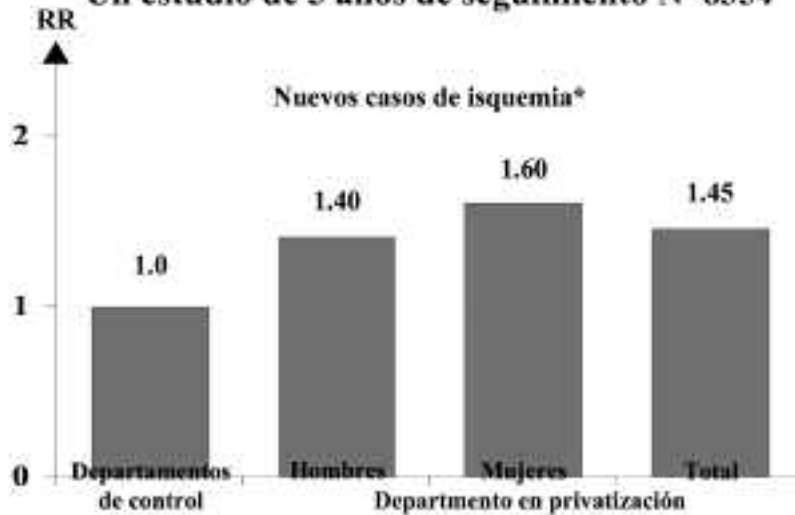
Admisiones hospitalarias por ECV en un grupo de hombres desempleados comparados con grupo de control



Iversen et al. BMJ 1989;299:1073-6.

Amenazas a la seguridad en el empleo entre oficinistas de Whitehall

Un estudio de 5 años de seguimiento N=8354

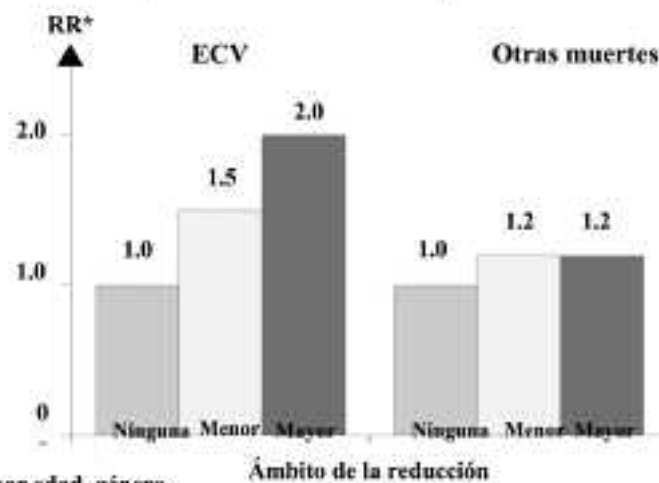


*ECG o angina

Ferrie et al. AJP 1998;88:1030-1036.

Reducción de plantilla y mortalidad

Un estudio de 7.5 años de seguimiento de 22.430 empleados públicos que mantuvieron sus puestos



*Controlado por edad, género, estatus socioeconómico y profesión

Vahtera et al. BMJ 2004;328:555-558.

**Los cambios drásticos pueden resultar
daños para la salud**

**Inseguridad en el empleo, reducciones,
privatización**

**Pérdida de control, Pérdida del apoyo
social, pérdida de sentido, pérdida de
perspectivas, pérdida de recompensas**

**Estrés, incertidumbre, aumento de la
morbilidad y de la mortalidad**

**Justicia o injusticia en el trabajo:
¡la injusticia puede dañar su
salud!**

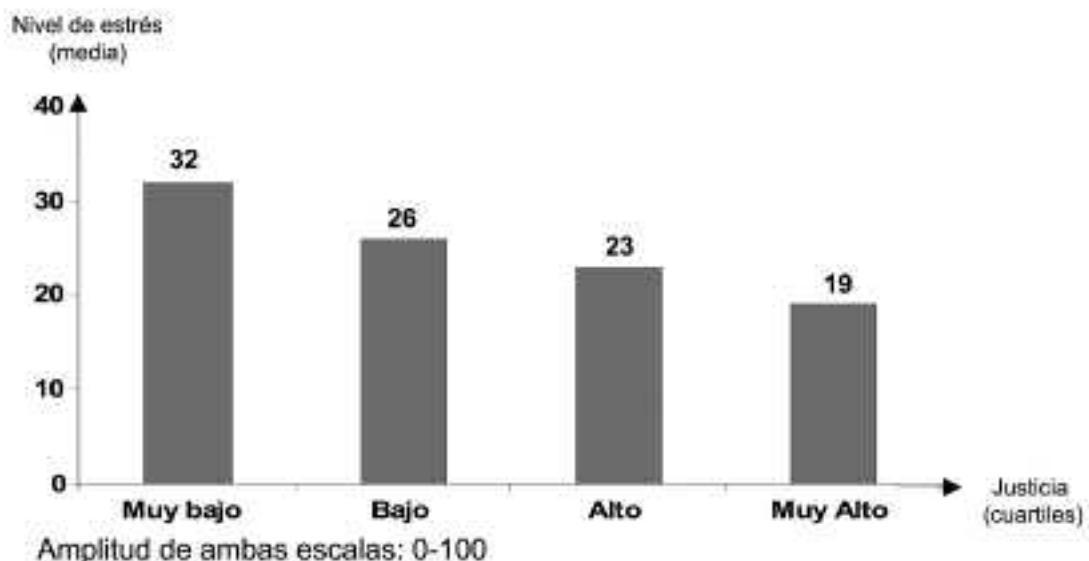
¿Qué es la justicia en el trabajo?



- * **Justicia distributiva.** ¿Se distribuyen de manera justa los salarios, los ascensos, las pagas sobre beneficios, las compensaciones por despidos, etc.?
- * **Justicia de los procedimientos.** ¿son justos los procesos? ¿están bien establecidos?
- * **Justicia interactiva:**
 - * **Justicia interpersonal.** ¿se trata a los empleados justamente, con respeto y dignidad?
 - * **Justicia informativa.** ¿reciben los trabajadores suficiente información sobre el proceso?

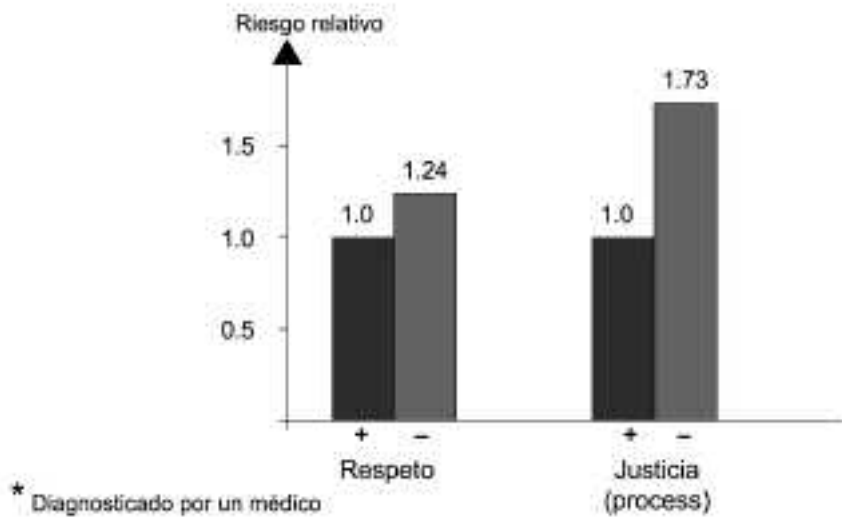
Cohen-Charash & Spector, 2001.

La asociación entre el nivel de justicia y los niveles medios de estrés en Dinamarca



Injusticia y depresión*

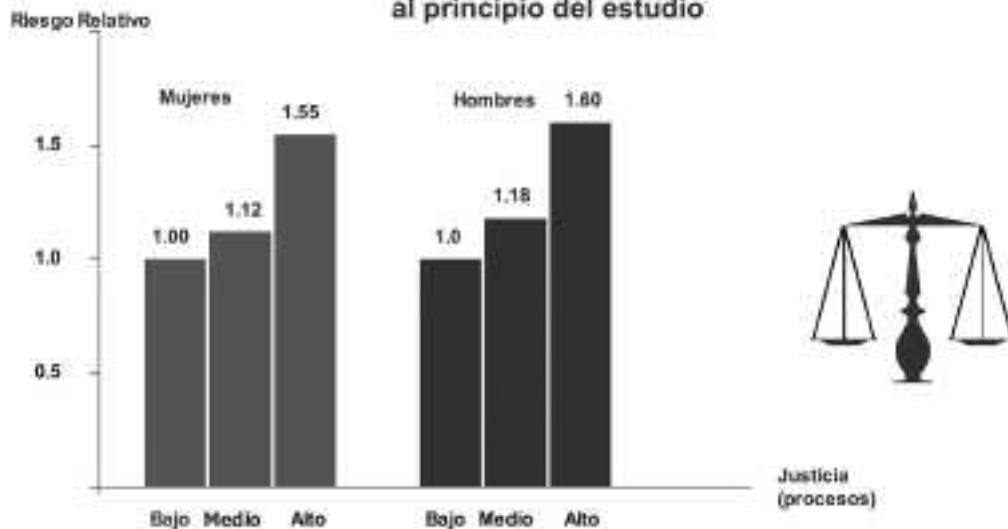
Un estudio finlandés en perspectiva de 1,786 trabajadoras de hospitales



Kivimäki et al. Psychol Med 2003;33:319-326.

Injusticia y salud mental

Un estudio de seguimiento de 6 años 10,308 oficinistas británicos
Riesgo de falta de salud mental entre aquellos que estaban saludables al principio del estudio

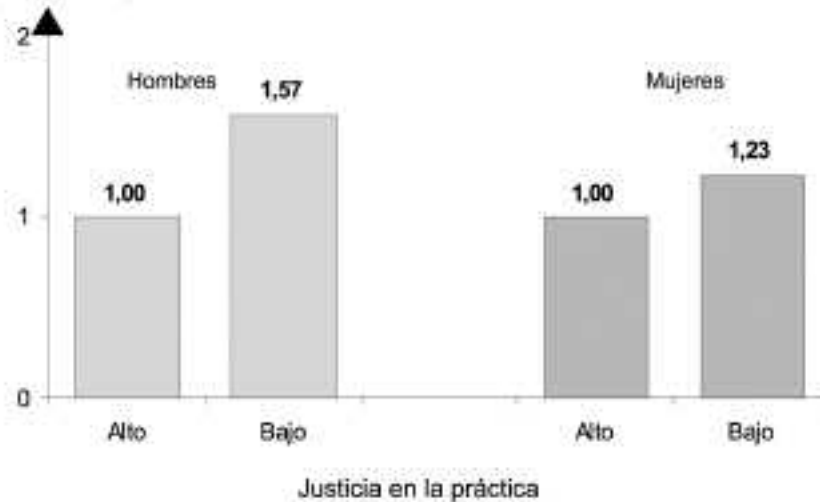


Ferrie et al. Occup Environ Med 2006; 63:443-450.

Injusticia y ausencia

Resultados de un estudio de 31,000 empleados públicos finlandeses

Riesgo relativo de ausencia
(al menos 3 días)

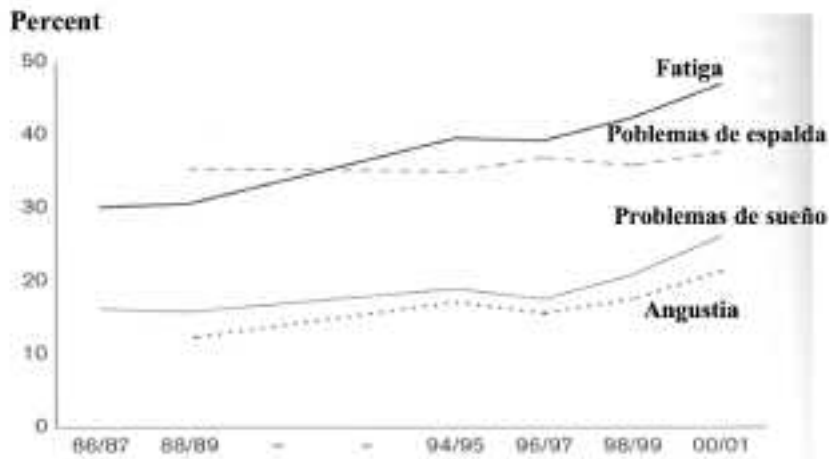


Elovainio et al. Soc Sci Med 2005;61:2501-12

La nueva fatiga:

Estás cansado
pero no puedes dormir

El desarrollo de cuatro síntomas diferentes en la población adulta sueca 1986 - 2001

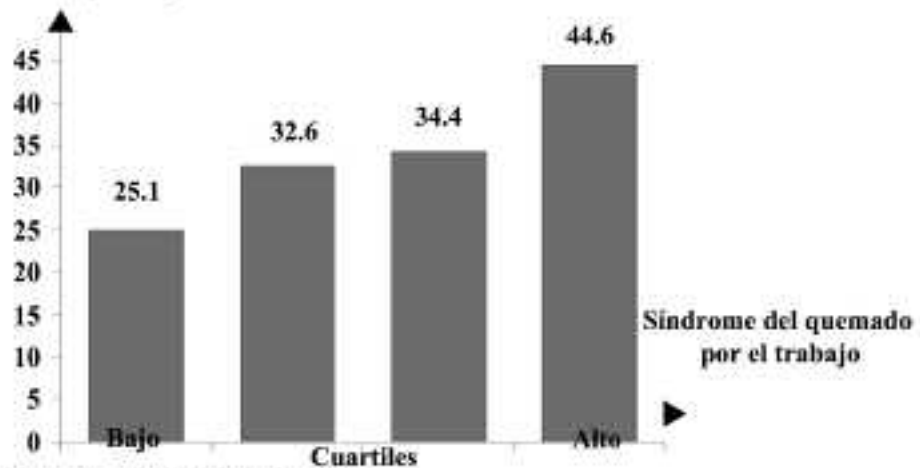


Gustafsson & Lundberg, eds. Arbetsliv och hälsa, 2004.

Problemas de sueño y síndrome de “quemados” dos años más después

Resultados de la línea PUMA y de dos años de seguimiento

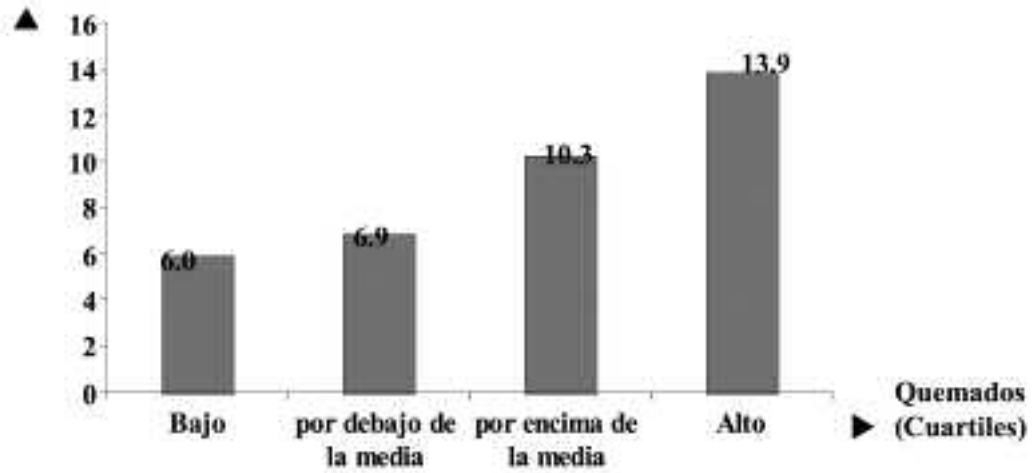
Cuestionario de sueño Karolinska (escala)



N = 1014; Datos de NIOH, Dinamarca

Síndrome del quemado y ausencias

Ausencias días/año



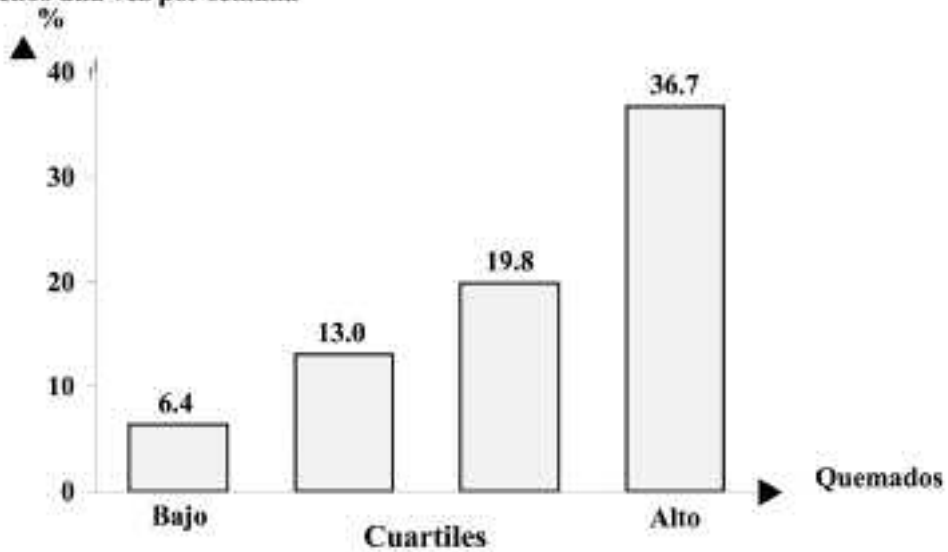
N = 1828 trabajadores de servicios humanos
Estudio PUMA. NRCWE, Copenhague.

Síndrome del quemado y consumo de analgésicos

Resultados del estudio PUMA.

Uso de analgésicos

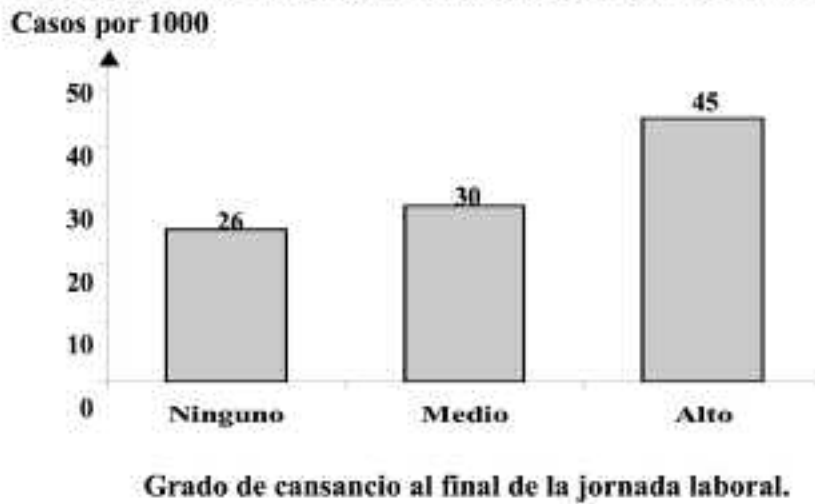
al menos una vez por semana



N = 1886

Cansancio y enfermedades del corazón

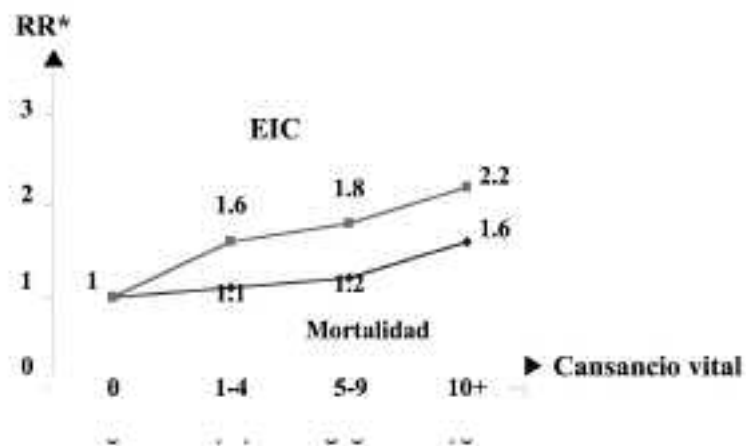
Un estudio de seguimiento de 9.5 años de 3,365 hombres holandeses.



Appels & Otten. Br J Clin Psychol 1992;31:351-356

Cansancio vital, EIC y muerte

6 años de seguimiento de 9,563 de adultos de Copenhague

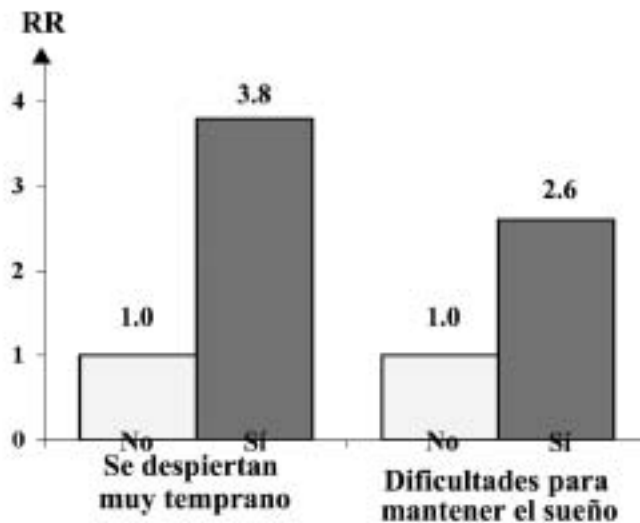


* Ajustado a 13 factores biológicos, sociales y de conducta

Prescott et al. Int J Epidemiol 2003;32:990-7

Calidad de sueño e infarto del miocardio

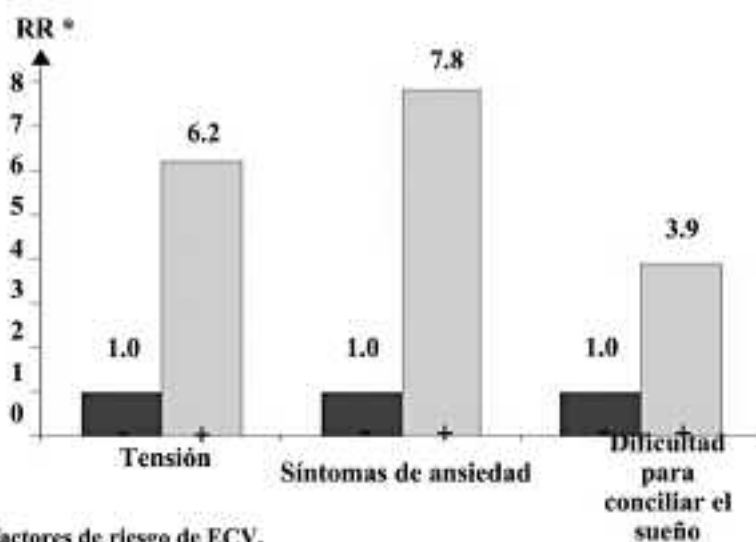
3 años de seguimiento de 416 trabajadores alemanes de mediana edad



Siegrist, J Chron Dis 1987;40:571-578.

Factores de riesgo psicosociales en ECC entre amas de casa de Framingham

Un estudio de 20 años de seguimiento de 362 mujeres

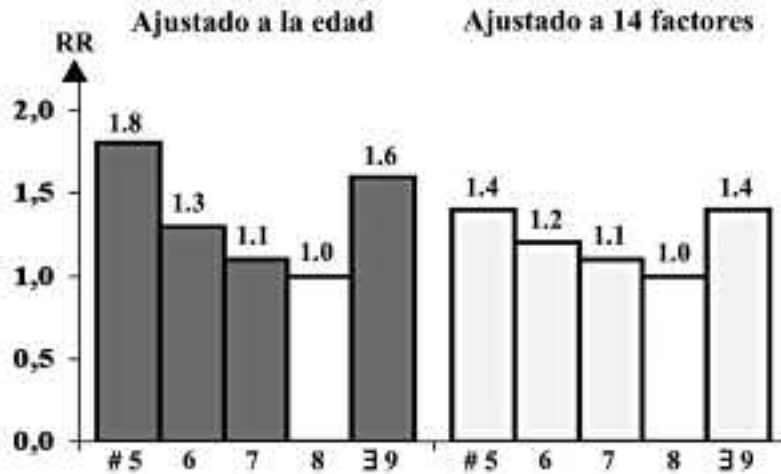


*Ajustado a factores de riesgo de ECV.

Eaker et al. Am J Epidemiol 1992;135:854-864.

Sueño y riesgo de ECI

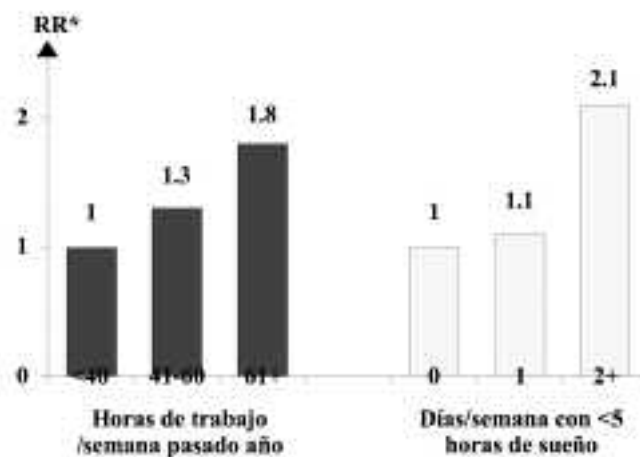
Un estudio de 71,617 enfermeras americanas con 10 años de seguimiento



Estudio de la salud de las enfermeras
 Ayas et al. Arch Intern Med 2003;163:205-9

Largas jornadas de trabajo y falta de sueño como riesgos de enfermedades del corazón

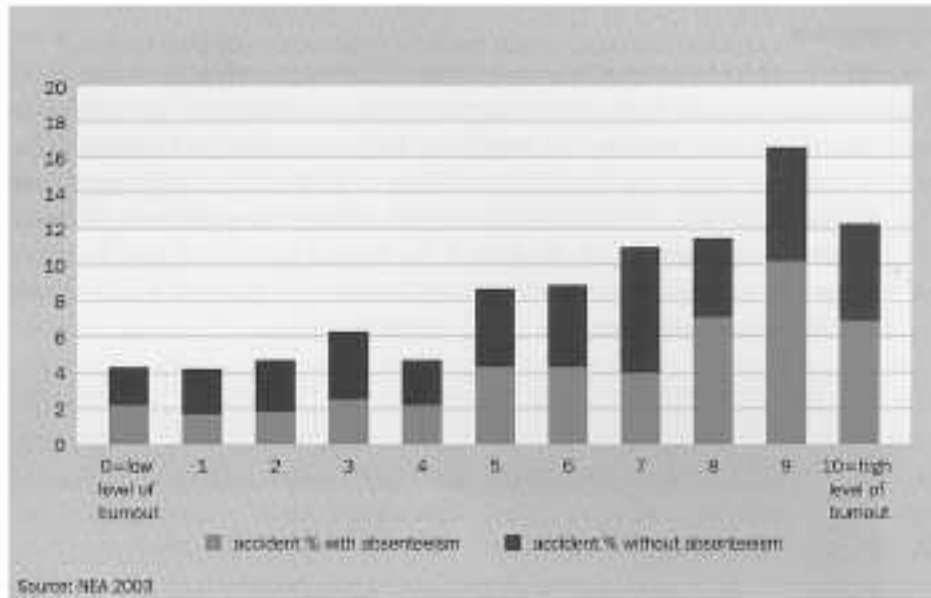
Un caso de estudio de control de trabajadores japoneses entre 40 y 79 años
 De 260 casos 445 cumplieron con los controles de salud



*Ajustado a fumadores, consumo de alcohol, BMI, BP, DM, colesterol, enfermedades del corazón en la familia, tipo de trabajo y trabajo sedentario

Lin et al. Occup Environ Med 2002;59:447-51.

"Quemados" y accidentes laborales en Holanda (%)



Vida laboral en Holanda. PGW Smulders, ed, 2006.

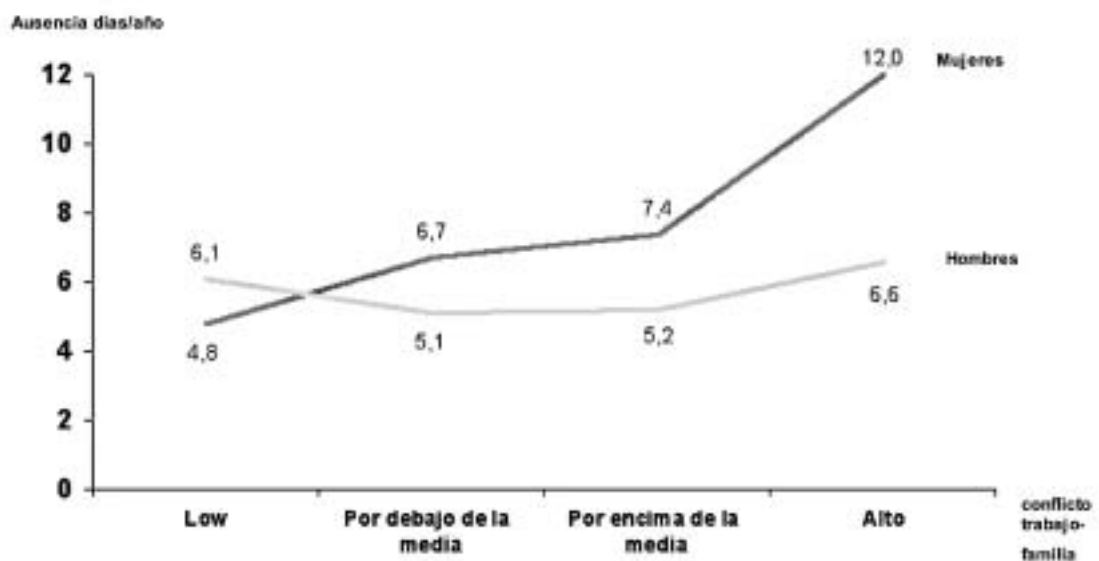
La nueva fatiga



Conflicto trabajo-familia: Cuando quieres estar en ambos sitios a la vez.

Conflicto trabajo-familia y días de ausencia por año

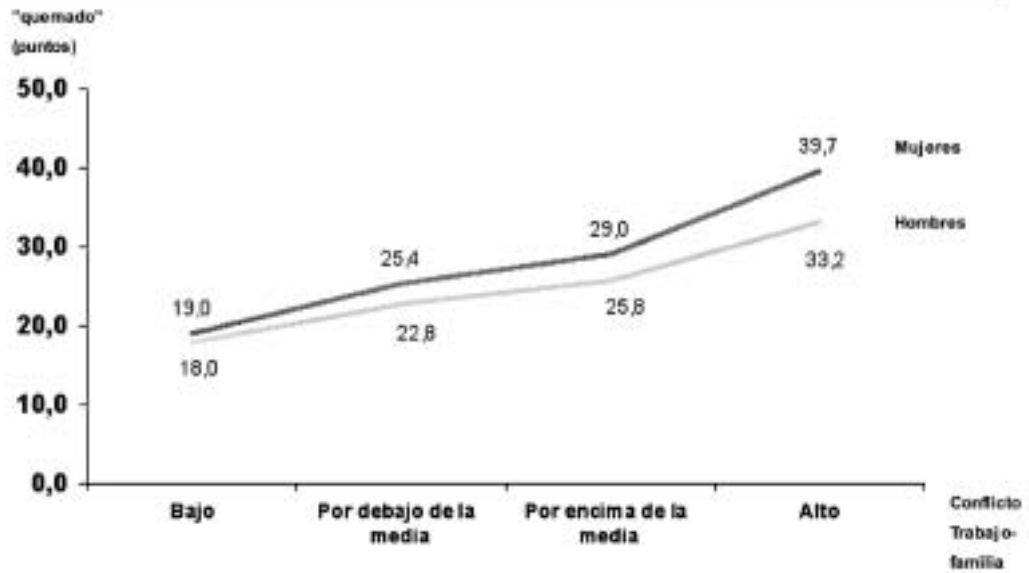
COPSOQ II Dinamarca, 2005



Muestra= 3,517 trabajadores

Conflicto trabajo-familia y síndrome del quemado

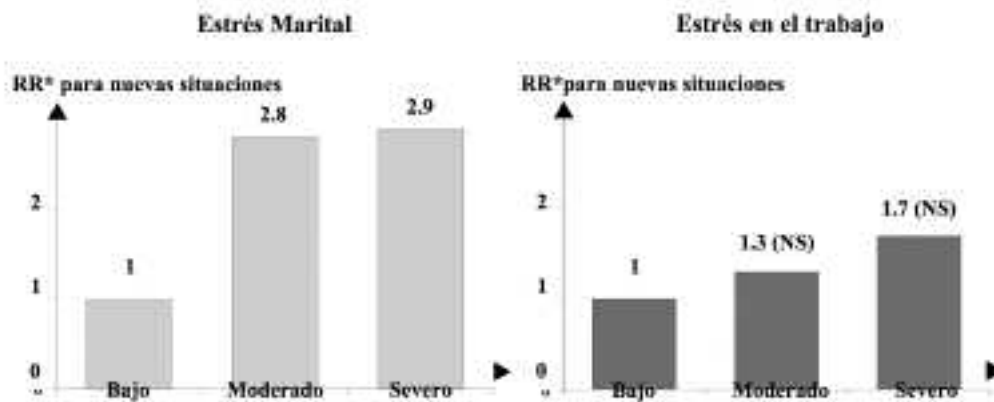
COPSOQ II, Dinamarca, 2005



Muestra= 3,517 trabajadores

¿Es el matrimonio peor que el trabajo? (para las mujeres)

Seguimiento de un estudio de 292 mujeres pacientes de enfermedades del corazón Estocolmo

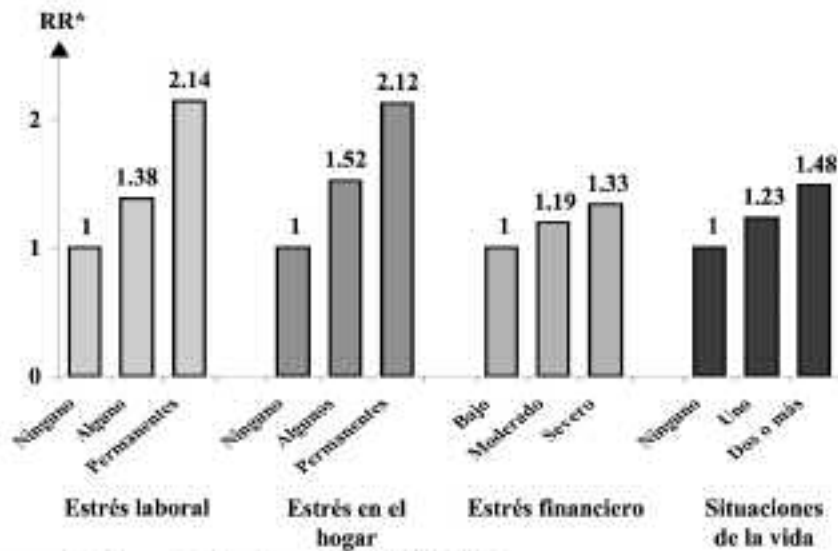


* Ajustado por edad, diagnóstico, SBP, DM, fumadores y nivel de lípidos y estrógenos.

Orth-Gomér et al. JAMA 2000;284:3008-14.

Factores psicosociales e infarto agudo del miocardio: El ESTUDIO INTERHEART

11,119 casos y 13,648 controles de 52 países



Rosengren et al. www.thelancet.com Sept. 3, 2004:1-10

COPSOQ:

Una herramienta sistemática para la evaluación de los factores psicosociales en el trabajo

El concepto a tres niveles



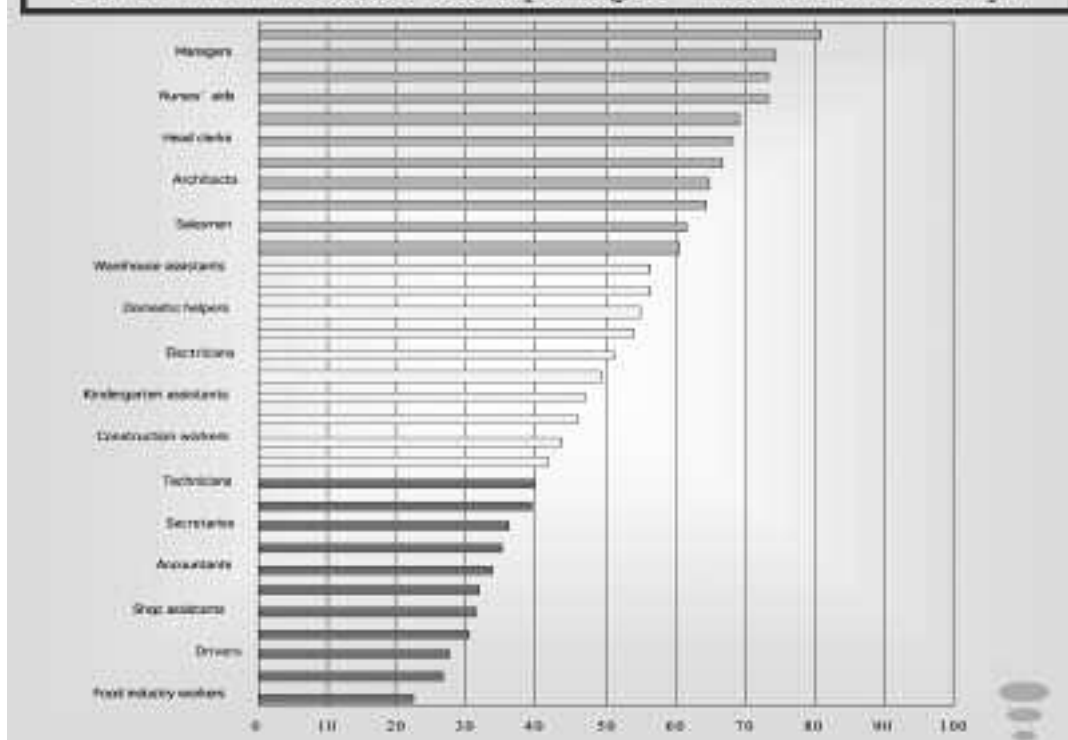
La filosofía del concepto a tres niveles

- Atribución de poderes a los trabajadores (lugares de trabajo)
- Mejora de la calidad del trabajo de los profesionales de la salud laboral
- Intervenciones y evaluaciones basadas en conceptos teóricos

Objetivos del concepto a tres niveles

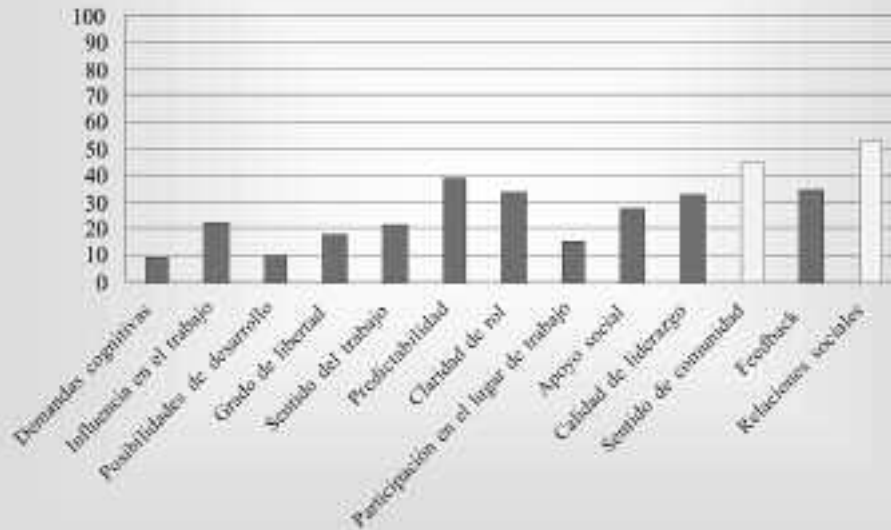
- Desarrollar instrumentos válidos para su utilización a diferentes niveles
- Mejorar la comunicación entre los investigadores, los especialistas de salud laboral y los trabajadores
- Hacer posibles las comparaciones nacionales e internacionales
- Mejorar las encuestas de salud laboral y la evaluación de las intervenciones
- Hacer más fáciles y operativas las teorías y conceptos complicados

Cuestionario Psicosocial de Copenhague- Influencia en el trabajo



Cuestionario Psicosocial de Copenhague

Trabajadores de la industria alimenticia



Cuestionario Psicosocial AMI

Dimensión: Influencia en el trabajo

Puntos
100 —



0 —

Departamentos

Total lugar de trabajo

Conductos ofensivos en Dinamarca 1997 y 2005



El camino hacia un buen trabajo: "Las seis pepitas de oro"

- * **Alto nivel de influencia (control)**
(cómo hacer el trabajo, descansos, con quien trabajar, etc)
- * **Alto nivel de sentido**
(propósito del trabajo, utilidad para la sociedad)
- * **Alta predictabilidad**
(información relevante acerca de cambios y situaciones futuras)
- * **Buen apoyo social**
(apoyo práctico y emocional de compañeros y supervisores)
- * **Recompensas adecuadas**
(reconocimiento y apreciación, carrera, salario)
- * **Exigencias adecuadas**
(cuantitativas, emocionales, sociales)

La situación en Dinamarca

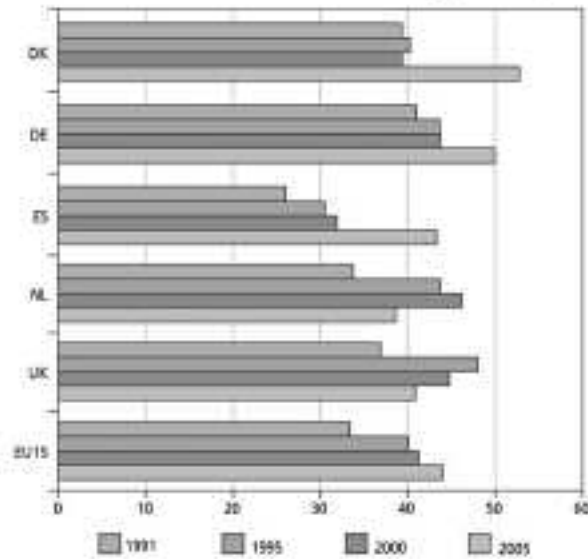
- Los factores psicosociales en el trabajo son una de las cuatro áreas prioritarias del gobierno
- El gobierno ha decidido que este campo debe mejorarse en un 5% durante el período 2005-2010
- Los factores psicosociales deben incluirse en las evaluaciones de los lugares de trabajo obligatorias en la empresas
- Las empresas y el mercado laboral conceden una alta prioridad a los factores psicosociales
- La investigación en este campo tiene una alta prioridad
- El COPSOQ se utiliza en miles de centros de trabajo en el sector público y privado

La situación en Europa:

Aumento de las exigencias en el trabajo y grandes diferencias entre países

Aumento del ritmo de trabajo en Europa

Evolución de la intensidad en el trabajo, UE-15, 1991-2005 (%)



Fourth European working conditions survey, 2007

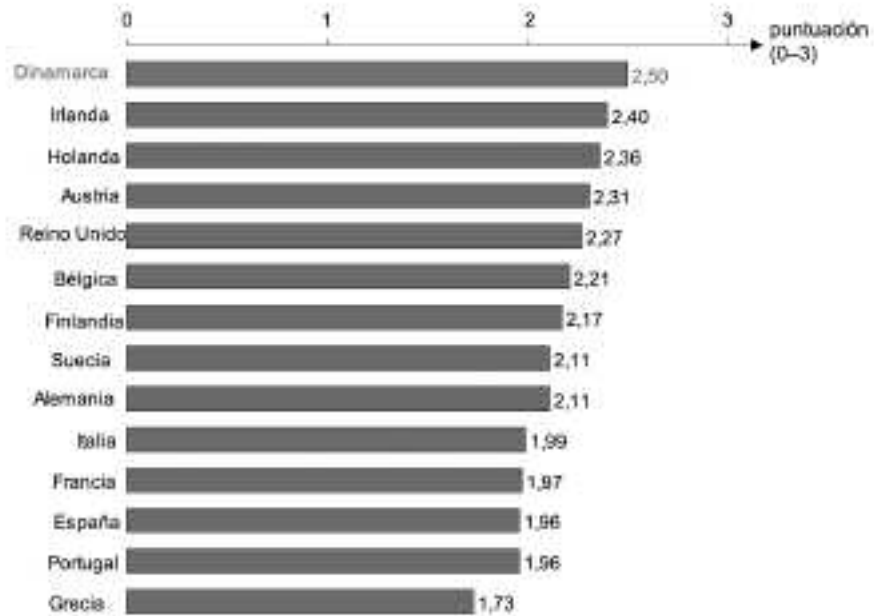
Ritmo de trabajo en Europa

Resultados para los países de la UE-15



Cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2007.

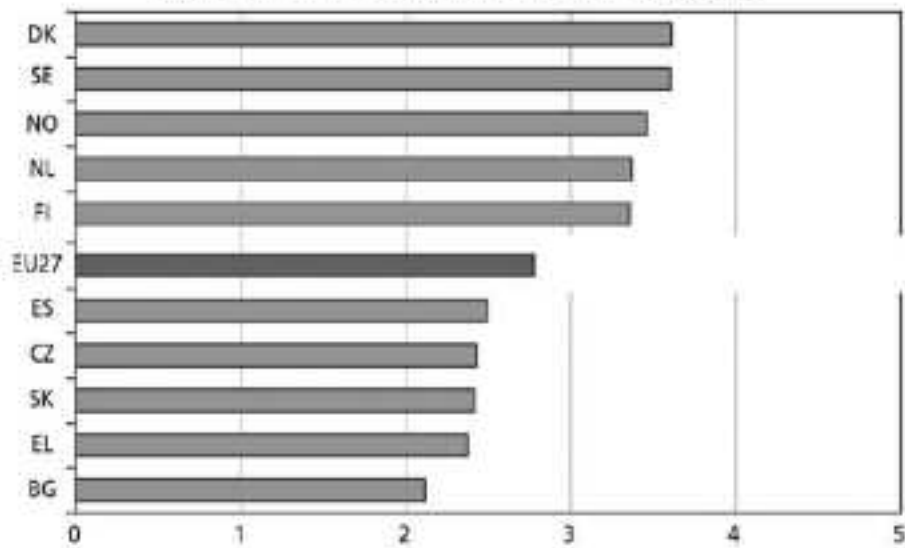
Satisfacción en el trabajo en Europa Occidental



Instituto Dublín. 2001.

Autonomía en el trabajo en Europa

Extensión de la autonomía en el trabajo por países



Cuarta Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2007

Conclusiones

- Los factores psicosociales tienen un gran impacto en la salud, el absentismo, la motivación, las enfermedades y la mortalidad
- Los factores psicosociales pueden medirse con instrumentos simples garantizando una alta calidad
- El entorno psicosocial en el trabajo puede mejorarse con un esfuerzo sistemático y a largo plazo por parte de las empresas y las autoridades



Fin

Esta presentación (y muchas otras)
están disponibles en
www.nrcwe.dk/presentations