

# FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTRÉS LABORAL:

FRENTE A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES,  
UNA BUENA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO



***Análisis y Potenciación de la Acción de los/as Delegados/as de Prevención de CCOO Canarias.***

## ÍNDICE:

### Pág

1. INTRODUCCIÓN.	3
2. QUE SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: FACTORES Y DIMENSIONES (ISTAS 21, CoPsoQ).	6
3. ESTUDIO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL CANARIO.	16
3.1. Metodología del estudio.	16
3.1.1.- Análisis cuantitativo	17
3.1.1.1.- Análisis de las consultas y demandas al Gabinete de Salud Laboral de CCOO Canarias en materia de riesgos psicosociales (2001-2010).	18
3.1.1.2.- Análisis de la exposición a los riesgos psicosociales a través de la versión corta del Ista 21 (CoPsoQ).	20
3.1.2.- Análisis cualitativo	22
3.2. Resultados	24
3.2.1- Principales problemas de origen psicosocial en nuestro ámbito laboral.	24
3.2.1.1.- Consultas y demandas al Gabinete de Salud Laboral de CCOO Canarias en materia de riesgos psicosociales (2001-2010).	24
3.2.1.2.- Exposición a los riesgos psicosociales a través de la versión corta del Ista 21.	28
3.2.2.- Papel de los Delegados/as de Prevención.	57
3.2.2.1.- Profundizando en la experiencia de los delegados/as de prevención.	57
3.2.2.2.- Criterios, procedimientos y herramientas prácticas para la actuación en las empresas.	66
4. CONCLUSIONES FINALES.	73

## 1. INTRODUCCIÓN.

El presente documento recoge los principales resultados obtenidos en el marco del proyecto “*Factores de Riesgo Psicosocial y estrés laboral: Análisis y Potenciación de la Acción de los/as Delegado/a de Prevención de CCOO Canarias*”, desarrollado por la Secretaría de Salud laboral de CCOO Canarias y subvencionado por el Instituto Canario de Seguridad Laboral (ICASEL).

Dicho proyecto proponía, como finalidad principal, dirigir la atención técnico-sindical a ***analizar en profundidad y a potenciar la actividad que vienen desarrollando los delegados/as de prevención de CCOO Canarias en el ámbito de los riesgos psicosociales y la prevención del estrés laboral.***

Varias son las razones que justifican la necesidad de prestar atención a esta cuestión. Por una parte, la normativa en salud laboral reconoce la obligatoriedad empresarial de intervenir frente a los factores de riesgo psicosocial, es decir, los factores de riesgo cuyo origen son determinadas características de la organización del trabajo, de la misma manera que ante los demás tipos de riesgo.

Por otra parte, la investigación científica, además, ha aportado hasta hoy una amplia evidencia del efecto nocivo sobre la salud y el bienestar de trabajadoras y trabajadores de la exposición a ciertas características de la organización del trabajo, a las que nos referimos como factores de riesgo psicosocial y que, fundamentalmente, tienen que ver con la aparición de los problemas asociados al estrés laboral. No hay que perder de vista que el estrés laboral es el segundo problema de salud laboral más denunciado en la Unión Europea (UE) y es causa de múltiples trastornos y daños a la salud, afectando a uno de cada cuatro trabajadores/as de la UE.

Además, en CCOO estamos convencidos/as de que el éxito de la prevención en las empresas depende de una suma de variables entre las que hay dos fundamentales e indispensables sin las cuales las demás no funcionan: implicación de los empresarios y directivos y participación de los trabajadores/as. La primera tiene que ver con razones legales, de buena gestión empresarial y de presión social (inspección de trabajo, presencia sindical, opinión pública, etc.); la segunda necesita de unas reglas de juego claras (normativa), de un marco favorable que la haga posible (actitud de la empresa) y de una clara estrategia sindical que la promueva. Los delegados/as de prevención son representantes de los trabajadores/as (ellos

mismos son trabajadores/as), sin cuyo apoyo y respaldo lo que pueden hacer y conseguir es muy limitado.

Con la idea, por tanto, de profundizar y potenciar esta actividad sindical, se delinearón dos áreas fundamentales de actuación en este proyecto. Una, de carácter más personal y experiencial, con el objetivo de abordar la propia realidad de los delegados/as, sus dificultades y necesidades en el desarrollo de su labor; y otra, de carácter más colectiva y sindical, orientada al desarrollo de criterios, procedimientos y herramientas prácticas para la actuación en las empresas.

Como objetivos específicos, nos proponíamos:

- Favorecer la participación de los delegados/as de prevención de CCOO en la gestión de la actividad preventiva de sus empresas.
- Conocer los principales problemas de origen psicosocial en el ámbito laboral canario a través del análisis de las consultas y demandas de los delegados/as de CCOO.
- Incrementar la capacidad de los/as delegados/as de prevención de CCOO para afrontar adecuadamente las dificultades y las situaciones de estrés derivadas del desempeño de su tarea.
- Establecer estrategias y procedimientos de trabajo para impulsar la evaluación y mejora de las condiciones psicosociales en las empresas.
- Dotar a los delegados/as de prevención de CCOO de herramientas e instrumentos prácticos para actuar sindicalmente en la empresa en el ámbito de los riesgos psicosociales.

Un aspecto que consideramos fundamental en el desarrollo de este proyecto era contar con la participación y experiencia diaria que los delegados/as de prevención de CCOO tienen en el desarrollo de las funciones que les asigna su cargo. Es por ello que desde un comienzo optamos por una metodología de corte implicativa y participativa, en la que hemos integrado información procedente de tres grandes tipos de actividad:

- 1) La utilización de técnicas de explotación de datos de las bases de gestión de las consultas que se realizan al Gabinete de Salud Laboral, con el fin de conocer los principales problemas de origen psicosocial en el ámbito laboral canario a través del análisis de las demandas de los delegados/as de CCOO.

- 2) La utilización de la versión corta del cuestionario del método ISTAS21 (CoPsoQ), como herramienta complementaria de recogida de datos de los participantes en los distintos grupos de trabajo y en otras actividades del sindicato.
- 3) La organización de diversos grupos de trabajo integrados por delegados/as de diferentes sectores de actividad y en distintas islas del archipiélago, con la intención de profundizar en las experiencias de los propios delegados/as en el desarrollo de su función.

Lo que presentamos en este documento es, básicamente, el resultado de cada una de estas aproximaciones.

Dada la situación de crisis socioeconómica actual consideramos que, ahora más que nunca, es necesaria la participación de los representantes de los trabajadores y trabajadoras, y más concretamente de los delegados/as de prevención de CCOO, para que velen por el establecimiento y mantenimiento de unas condiciones seguras y saludables en sus puestos de trabajo, facilitando y participando en la integración de la gestión preventiva en los centros de trabajo. De manera, además muy especial, en el caso de las condiciones de trabajo que tienen que ver con los factores psicosociales, al ser éstos, en general los menos atendidos y desarrollados en el conjunto de la actuación preventiva.

Además, la mejora de las condiciones psicosociales del trabajo constituye hoy un activo esencial en el mundo de las empresas. En un entorno altamente competitivo y globalizado, tecnológicamente desarrollado y sujeto a la innovación constante, el cuidado y la potenciación del “factor humano”, resultan cruciales en los procesos productivos y de generación de servicios. Esperamos que este trabajo contribuya a ello.

## 2. QUE SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES: FACTORES Y DIMENSIONES (ISTAS 21, CoPsoQ).

Los factores psicosociales son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas generando respuestas de tipo fisiológico (reacciones neuroendocrinas), emocional (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivo (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.) y conductual (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) que son conocidas popularmente como “estrés” y que pueden ser precursoras de enfermedad en ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, y ante la presencia o ausencia de otras interacciones.

Los factores psicosociales representan la *exposición* (o sea: lo que habrá que identificar, localizar y medir en la evaluación de riesgos), la organización del trabajo el *origen* de ésta (o sea: sobre lo que habrá que actuar para eliminar, reducir o controlar estas exposiciones), y el *estrés* el precursor o antecesor del *efecto* (enfermedad o trastorno de salud) que se pretende y debe evitar.



¿Cuáles son esos factores relativos al contenido, la organización o el entorno de trabajo que son fuente de estrés en el ámbito laboral? De manera general, la investigación ha aportado amplia evidencia del efecto sobre la salud y el bienestar de cinco grandes grupos de factores de naturaleza psicosocial:

- **Las exigencias psicológicas.**
- **El control sobre el trabajo.**
- **El apoyo social y la calidad del liderazgo**
- **Las compensaciones.**
- **La doble presencia.**

### ISTAS 21 (CoPsoQ)

Grupos	Dimensiones Psicosociales
Exigencias Psicológicas	E. Cuantitativas
	E. Cognitivas
	E. Emocionales
	E. de esconder emociones
Control sobre el trabajo	Influencia en el trabajo
	Posibilidades de desarrollo
	Control sobre el tiempo de trabajo
	Sentido del trabajo
	Integración en la empresa
Apoyo social y calidad de liderazgo	Previsibilidad
	Claridad de rol
	Conflicto de rol
	Calidad de liderazgo
	Apoyo social compañeros/as
	Apoyo social superiores
	Sentimiento de grupo
	Posibilidades de relación social
Compensaciones	Inseguridad
	Estima
Doble presencia	Doble presencia

Estos grandes grupos de factores de riesgo psicosocial pueden ser formulados en unidades más pequeñas y de menor complejidad conceptual, más abordables para los agentes sociales en la empresa, lo que facilita la búsqueda de alternativas organizativas y las intervenciones preventivas. En el cuadro anterior se identifican las dimensiones psicosociales que integran cada grupo, y a continuación se explican cada una de ellas:

### Exigencias Psicológicas

**Exigencias psicológicas cuantitativas:** Relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

*“Falta personal, se cubren 4 puestos con una persona”*

*“Lo que no puede ser es que me exijan un mínimo que es un máximo para mí... llegar hasta cien es imposible”*

**Exigencias psicológicas cognitivas:** Tratan sobre la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas cosas a la vez.

Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, pueden implicar la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades y favorecer la salud en tanto que promocionan el aprendizaje y el trabajo activo. Por el contrario, cuando hay pocas posibilidades para el desarrollo de habilidades, pueden influenciar negativamente la salud, al igual que cuando son excesivamente bajas, reflejando pasividad y estancamiento del trabajo.

*“Si me llaman para consultar un pago de VISA, tengo que buscar el expediente en el sistema, saber de tarjetas, de intereses, de pagos, de leyes... de todo... poderlo visualizar ... pero que se caigan los sistemas informáticos está a la orden del día, y entonces ¿qué hago?”*

**Exigencias psicológicas emocionales:** Aquellas que afectan nuestros sentimientos y emociones, sobretodo cuando requieren nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos.



El trabajador/a tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos por ejemplo de sus clientes, pacientes o alumnos con los suyos propios.

En ocupaciones de servicio a las personas, la exposición a exigencias emocionales tiene que ver con la naturaleza de las tareas y es imposible de eliminar (no podemos “eliminar” pacientes, alumnos...), por lo que requieren habilidades específicas que pueden y deben adquirirse. Además, puede reducirse el tiempo de exposición (horas, número de pacientes, etc.), puesto que las jornadas excesivas implican una exposición mayor y producen una mayor fatiga emocional que requerirá tiempos de reposo más largos.

*“Vas a un accidente y te encuentras una persona partida y lo tienes que sacar, no te puedes plantear que es un ser humano... yo cada vez lo llevo peor... no puedes hacer nada y te vas despersonalizando”*

**Exigencias psicológicas de esconder emociones:** Se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador/a esconde a los clientes, superiores, compañeros, compradores o usuarios por razones “profesionales”. Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de los otros.

En puestos de trabajo de atención a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección...), estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y no pueden ser eliminadas. El desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes.

*“No te vas a poner a las bravas con los superiores... te lo callas para no liar una guerra”*

### Control sobre el trabajo

**Influencia:** Es el margen de decisión, de autonomía en el día a día del trabajo: en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, etc.

Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre estos aspectos fundamentales de su trabajo cotidiano, es decir, con los métodos de trabajo empleados y si éstos son participativos o no

y permiten o limitan la autonomía. Puede guardar una alta relación con las posibilidades de desarrollo.

*“Yo tengo que empezar: Buenos días, la tarjeta XXX por favor, necesita una bolsa y luego adiós. Buenos días, o sea que yo no le puedo decir hola, si a lo mejor a mi me sale mejor decir hola. Es que son casi vecinos, ya me los conozco, a mi me sale Hola María ¿cómo estás?”*

**Posibilidades de desarrollo en el trabajo:** Se refiere a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores/as y adquirir nuevos.

Tienen que ver, sobretodo, con los niveles de complejidad y de variedad de las tareas, siendo el trabajo estandarizado y repetitivo el paradigma de la exposición nociva. Más rutinario, estandarizado o monótono en un extremo, más complejo y creativo en el otro.

*“No tienes otra opción, es la caja, la caja, y yo no puedo salir un momento a doblar un sweater... incluso tuve ataques de ansiedad, todo por el estrés de la caja... Eres como una máquina, no puedes moverte de ahí es siempre lo mismo, no sabes sino las cuatro cosas que te dicen porque tampoco te dan opción”*

**Control sobre los tiempos de trabajo:** Ejercemos un determinado poder de decisión sobre nuestros tiempos de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones...). El control sobre los tiempos de trabajo representa una ventaja en relación con las condiciones de trabajo (decidir cuándo hacemos una pausa o podemos charlar con un compañero...) y también con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar (ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, escoger los días de vacaciones...).

Tiene que ver, por ejemplo, con la organización temporal de la carga de trabajo y su regulación, con la cantidad de trabajo asignado o con tener una plantilla muy ajustada que impide, en la práctica, que el control teóricamente existente pueda ejercerse efectivamente. A veces, tiene que ver con el alargamiento de jornada o con el desconocimiento o la inexistencia del calendario anual.

*“Hay unas normas no escritas sobre la hora de descanso: todos vamos más o menos a tomar el café o al lavabo al la hora que nos toca, no cuando el cuerpo lo pide, la dirección de la empresa”*

**Sentido del trabajo:** Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

Tiene que ver con el contenido del trabajo, con el significado de las tareas por sí mismas, y la visualización de su contribución al producto o servicio final.

*“En casa sí hago pan, soy panadero. Aquí aprieto botones”*

**Compromiso:** Dimensión estrechamente relacionada con la anterior. Aquí nos concentramos en la implicación de cada persona en la empresa y no con el contenido del trabajo en sí. Es frecuente que los trabajadores/as piensen en dos categorías: “ellos” y “nosotros”.

Se refiere a la implicación de cada trabajador con su trabajo, considerado como la actividad laboral y la globalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla.

*“¿Qué se cabrea ciudadano? ¡y a mí qué!. Es su problema (de los jefes)”*

### Apoyo social y calidad de liderazgo

**Previsibilidad:** Las personas necesitamos disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarnos a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos), de lo contrario aumentan nuestros niveles de estrés.

La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia.

También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

*“Nosotros nos enteramos de lo que pasa por los periódicos, sabíamos que nos había comprado otra empresa por la radio”*

**Claridad de rol:** Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, los objetivos a alcanzar, los recursos a emplear y el margen de autonomía en el trabajo. Si el rol o papel a desempeñar no está bien definido, puede resultar un factor muy estresante.

Tiene que ver con la existencia y el conocimiento por parte de todos los trabajadores de una definición concisa de los puestos de trabajo, del propio (de cada trabajador/a) y del de las demás personas de la organización (superiores, compañeros y compañeras).

*“Yo no sé si tengo que hacer eso o no, depende del supervisor que me toque ese día”*

**Conflicto de rol:** Exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y conflictos de carácter profesional o ético (por ejemplo, expulsar mendigos de un local...), cuando las exigencias de lo que tenemos que hacer entran en conflicto con las normas y valores personales (por ejemplo, en el caso de un conductor al que se le impone un tiempo máximo de viaje cuando hay, además, normas de tráfico y otras circunstancias que lo limitan).

*“A mí me molesta tener que decirle que no a alguien y argumentar una norma del banco que yo a lo mejor no comprendo pero tengo que seguir las instrucciones”*

**Calidad del liderazgo:** El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores/as es un tema de importancia crucial.

Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

Tiene que ver con los principios y procedimientos de gestión de personal y la capacitación de los mandos para aplicarlos.

*“... y es que cuando llegan los jefes siempre tiembla todo el mundo, que viene el comercial, una psicosis, cuando viene alguno de esos, todo el mundo tiembla...”*

**Apoyo social de superiores:** Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

La falta de apoyo de los superiores tiene que ver con la falta de principios y procedimientos concretos de gestión de personal que fomenten el papel del superior como elemento de apoyo al trabajo del equipo, departamento, sección o área que gestiona. También se relaciona con la falta de directrices claras en relación al cumplimiento de esta función y de formación y tiempo para ello.

*“Errores en la facturación ocurren y los detectan, pero a mí no me los cuentan, te enteras cuando te gritan esos de atención al cliente”*

**Apoyo social de los compañeros/as:** Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

La falta de apoyo entre compañeros puede tener que ver con las prácticas de gestión de personal que dificultan la cooperación y la formación de verdaderos equipos de trabajo, fomentando la competitividad individual (por ejemplo, con salarios variables en base a objetivos individuales), o asignando las tareas, cambios de horarios, de centro, etc., de forma arbitraria o no transparente.

*“... o sea es mucho echarle una mano, los niños son un poquito de todas, precisamente hay que echar una mano con los que no se portan tan bien”*

**Posibilidades de relación social:** Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de relacionarnos con los y las compañeras de trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo.

La falta de posibilidades de relación social tiene que ver con el aislamiento físico, con la existencia de normas disciplinarias que impiden la comunicación o con la excesiva carga de trabajo u otras circunstancias físicas (ruido muy elevado, por ejemplo) que dificultan la interacción humana necesaria.

*“Pues como no sea hablar con los compañeros... Yo es la única satisfacción que tengo... en el momento del desayuno, la relación con algunos compañeros, charlar un poco porque el tiempo de trabajo estamos aislados, uno aquí, otro aquí y otro allí”*

**Sentimiento de grupo:** Se trata de la calidad de las relaciones, lo que representa el componente emocional del apoyo social.

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo; es el componente emocional del apoyo social y está relacionado con las posibilidades de relación social.

*“En todo nos desahogamos entre compañeras. Hubo un tiempo en el que no podíamos en el tiempo de descanso ni reírnos, estaba prohibido y nos volvíamos locas”*

## Compensaciones

**Inseguridad en el trabajo:** La inseguridad en el empleo, la temporalidad y, en general, la precariedad laboral se relacionan con múltiples indicadores de salud, y especialmente con la siniestralidad laboral. Sin embargo con esta dimensión pretendemos ir algo más allá de la inseguridad contractual para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: movilidad funcional y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional.

Tiene que ver, por una parte, con la estabilidad del empleo y las posibilidades de empleabilidad en el mercado laboral de residencia y, por otra parte, con la amenaza de empeoramiento de condiciones de trabajo, bien porque la arbitrariedad es lo que caracteriza la asignación de la jornada, las tareas, los pluses o la renovación de contrato; o bien por qué en el contexto externo a la empresa existen peores condiciones de trabajo y sea posible una reestructuración, externalización, etc.

*“Quiero un trabajo fijo, no importa el trabajo, las horas, pero fijo. Que sea cada día no hoy sí, mañana no...”*

**Estima:** Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

Tiene que ver con múltiples aspectos de la gestión de personal, por ejemplo, con los métodos de trabajo si son o no participativos (sin “voz” no puede haber reconocimiento), con la existencia de arbitrariedad e inequidad en las promociones, asignación de tareas, de horarios..., con si se paga un salario acorde con las tareas realizadas, etc.

*“... te dicen o te llegan rumores de la oficina: tu puesto de trabajo no es rentable, tú estás ahí como un favor... y jode mucho”*

*“... tu sueldo no sale de las comidas que das”*

### Doble presencia

**Doble presencia:** La necesidad de responder a las demandas del trabajo asalariado y del trabajo domestico-familiar puede afectar negativamente a la salud. La realización del trabajo asalariado y del trabajado-doméstico familiar puede aumentar las demandas y horas de trabajo (doble exposición o doble trabajo). Además, la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos forman parte de la misma realidad social, principalmente para las mujeres, y presentan interferencias frecuentes en el tiempo y momento que es necesario responder a las demandas de ambos espacios.

En el ámbito laboral tiene que ver con las exigencias cuantitativas, la ordenación, duración, alargamiento o modificación de la jornada de trabajo y también con el nivel de autonomía sobre ésta, por ejemplo, con horarios o días laborales incompatibles con el trabajo de cuidado de las personas o la vida social.

“Para nosotras cambiar el horario es un desastre, da igual como nos lo digan o como nos compensen...nos machaca toda nuestra organización en casa”.

### **3. ESTUDIO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ÁMBITO LABORAL CANARIO.**

Conscientes de la importancia que han ido adquiriendo los riesgos psicosociales en los últimos años dentro del seno de las empresas, y teniendo en cuenta la escasez de datos respecto al nivel de exposición de los trabajadores/as canarios/as frente a estos riesgos, nos propusimos realizar este estudio con un doble propósito:

- a) Conocer la evolución y el nivel de exposición percibido sobre los riesgos psicosociales en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma.
- b) Ahondar en la experiencia sindical y las propuestas de intervención con respecto a la gestión de los riesgos psicosociales que hacen nuestros delegados/as de prevención.

A continuación, se expone este trabajo comentando en primer lugar la metodología empleada en el estudio y posteriormente los resultados obtenidos.

#### **3.1. Metodología del estudio.**

Para el logro de los objetivos propuestos en el desarrollo de este estudio se eligió una metodología de corte implicativa y participativa. Con ello se pretendía promover la implicación y participación de los/as delegados/as de prevención de CCOO a lo largo de todo el proceso de trabajo, tanto en el análisis y la reflexión acerca de la realidad de los riesgos psicosociales en sus empresas, como acerca del papel y las funciones que realizan en el desempeño de su cargo. Asimismo, se combinaron metodológicamente dos formas de aproximación:

- Una aproximación cuantitativa, orientada a un doble propósito. Por una parte, al análisis de la evolución de las consultas sobre cuestiones psicosociales atendidas por el Gabinete de Salud Laboral de CCOO Canarias en el periodo 2001-2010; y, por otra parte, al análisis de la exposición a los riesgos psicosociales en una muestra de empresas canarias.
- Una aproximación cualitativa, orientada al análisis de la experiencia de los/as delegados/as de prevención de CCOO Canarias, así como al



desarrollo de criterios y herramientas prácticas de actuación en las empresas.

METODOLOGÍA			
IMPLICATIVA Y PARTICIPATIVA			
APROXIMACIÓN CUANTITATIVA		APROXIMACIÓN CUALITATIVA	
OBJETIVO	INSTRUMENTO	OBJETIVO	INSTRUMENTO
Análisis de la evolución de las consultas en materia de riesgos psicosociales (2001-2010)	Instrumento: Base de datos del Gabinete de Salud Laboral de CCOO Canarias (Asesora Iistas)	Análisis de la experiencia de los/as Delegados/as de Prevención de CCOO Canarias.	Instrumento: Grupos de trabajo (talleres) con Delegados/as de Prevención de diferentes sectores de actividad, realizados en Tenerife, Gran Canaria y Fuerteventura
Evaluación de los riesgos psicosociales en una muestra de la Comunidad Autónoma Canaria	Instrumento: Versión corta del cuestionario del método ISTAS21 (CoPsoQ). <b>(Anexo 1)</b>		

A continuación describimos en detalle cada una de estas aproximaciones.

### 3.1.1.- Análisis cuantitativo

Por medio del análisis cuantitativo nos interesaba conocer, sobre todo, la situación de los riesgos psicosociales en las empresas canarias, en cuanto a su evolución, perfil y magnitud. Para ello nos planteamos dos cuestiones básicas:

- ¿Cómo ha sido la evolución de las cuestiones psicosociales en la última década?; ¿se observa un aumento de la preocupación y la presencia de este tipo de problemáticas?; ¿a qué sectores de actividad parece estar afectando más?
- ¿Cómo es el nivel de exposición a los factores de riesgo psicosocial en la población laboral canaria?

Para responder a la primera cuestión acudimos a la Base de Datos del Gabinete de Salud Laboral de CCOO Canarias. Y para responder a la segunda, diseñamos y ejecutamos un trabajo de campo para recoger información mediante la versión corta del cuestionario del método ISTAS21 (CoPsoQ).

### ***3.1.1.1.- Análisis de las consultas y demandas al Gabinete de Salud Laboral de CCOO Canarias en materia de riesgos psicosociales (2001-2010).***

El GABINETE DE SALUD LABORAL (GSL), de CCOO Canarias es un recurso del sindicato que proporciona un servicio gratuito a todos aquellos delegados/as de prevención, delegados/as de personal y trabajadores/as en general que quieran asesorarse en materia de seguridad y salud en sus empresas, con el objetivo de promover los principios de la actividad preventiva y la mejora de las condiciones de los puestos de trabajo, para contribuir así a la reducción de las cifras de siniestralidad en nuestro archipiélago.

Como recurso, comienza su actividad en el año 2.001, enmarcado en la Secretaría de Salud Laboral. Su ámbito de actuación es Regional, disponiendo actualmente de oficinas de atención con personal cualificado en las islas de Tenerife, Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote y La Palma.

Entre las principales funciones que desarrolla están:

- Apoyo técnico-sindical a delegados/as de prevención y trabajadores/as.
- Asistencia y asesoramiento a Comités de Seguridad y Salud.
- Visitas a centros de trabajo.
- Realización de material divulgativo en materia preventiva.
- Organización de jornadas y eventos.
- Actuaciones ante la Inspección de Trabajo.

- Realizar aportaciones en materia de salud laboral en la negociación colectiva.

Una parte importante del trabajo que desarrolla el GSL tiene que ver con las demandas y consultas que realizan, tanto los delegados/as de prevención, como los propios trabajadores/as afectados/as por algún tipo de problemática relacionada con la seguridad y la salud laboral.

El GSL dispone de un soporte informático para registrar las consultas que llegan hasta el mismo y dar seguimiento a las actuaciones que se emprendan en la tramitación de las mismas. Este soporte constituye una base de datos denominada ASESORA ISTAS, que funciona a nivel estatal y es compartida con el resto de territorios de la Confederación Sindical de CCOO. Cada asesor/a del Gabinete dispone de un sistema de claves para acceder a esta base de datos y registrar los principales elementos de las consultas que tramitan. En este soporte quedan registradas aquellas consultas que requieren de una tramitación específica (revisión de documentos, elaboración de denuncias, propuestas, etc...), no quedando registradas aquellas otras de menor calado, que pueden ser satisfechas de manera inmediata sin necesidad de ulteriores gestiones. Por ello, constituye una herramienta de sumo interés para el análisis de los temas y las problemáticas más comunes demandadas al GSL.

A partir de esta base de datos es posible extraer información con fines estadísticos, de acuerdo a los propósitos concretos de interés. En nuestro caso particular, realizamos una explotación de los datos en función de cuatro criterios:

- El tipo de consulta. Seleccionamos únicamente aquellas que directamente tienen que ver con temática psicosocial.
- El sector de actividad. En este caso seguimos la estructuración del propio sindicato y seleccionamos los 10 sectores o federaciones en las que éste se estructura en función de la actividad económica.
- El ámbito geográfico. Establecimos un único ámbito, la Comunidad Autónoma Canaria.
- El período temporal. Con el objetivo de tener una panorámica temporal y poder observar la evolución de las consultas seleccionamos como periodo la década 2001-2010.

En el apartado correspondiente a los resultados se exponen los datos analizados y se establecen una serie de conclusiones a este respecto.

### **3.1.1.2.- Análisis de la exposición a los riesgos psicosociales a través de la versión corta del Iistas 21 (CoPsoQ).**

Un segundo aspecto que nos interesaba conocer era el nivel de exposición a los riesgos psicosociales en las empresas de nuestra Comunidad. Nuestra experiencia técnico-sindical en salud laboral nos ha enseñado que la organización del trabajo condiciona nuestra salud laboral, y, por tanto, nuestra salud en general. Ritmos de trabajo demasiado rápidos, inseguridad, falta de apoyo o autonomía..., todo ello implica una exposición nociva a los riesgos psicosociales.

A pesar de las múltiples evidencias científicas y de las obligaciones legales, las políticas y prácticas de prevención no suelen contemplar los riesgos psicosociales en el plan de prevención; ni en las evaluaciones de riesgo, ni en la planificación de las actividades preventivas. En este sentido se puede decir que existe un destacado incumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, aún más en el ámbito de los riesgos psicosociales.

Conscientes de ello, nos propusimos desarrollar una primera aproximación a este tema, utilizando para ello como instrumento de recogida de datos la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo del método Iistas 21 (CoPsoQ). Dicho cuestionario está especialmente diseñado para iniciar la evaluación de estos riesgos en empresas con menos de 25 trabajadores/as, y también se puede utilizar como instrumento de visualización y sensibilización de este tipo de riesgos. Nosotros lo hemos utilizado en este último sentido.

Este cuestionario permite identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Estos factores son:

- Exigencias psicológicas
- Control sobre el trabajo
- Inseguridad sobre el futuro
- Apoyo social y calidad del liderazgo
- Doble presencia
- Estima

Para cada uno de estos factores, el cuestionario establece una serie de preguntas para valorar el grado de exposición a los mismos.

A través de las actividades organizadas por el sindicato (jornadas, talleres, asambleas...), o por medio del contacto personal a través del asesoramiento, solicitamos a delegado/as de prevención y trabajadores/as de distintos sectores de actividad y en todas las islas del archipiélago que nos completaran el cuestionario. De esta manera se estableció una muestra de estudio formada por 384 cuestionarios, de los cuales 177 correspondían a mujeres y 207 a hombres. Su distribución por sectores de actividad fue la siguiente:

FEDERACIÓN	Nº DE CUESTIONARIOS		
	Mujeres	Hombres	Total
<b>AADD</b>	13	27	40
<b>COMFIA</b>	16	10	26
<b>FSC</b>	19	24	43
<b>SANIDAD</b>	51	18	69
<b>FECOHT/SICOHT</b>	29	24	53
<b>INDUSTRIA</b>	3	36	39
<b>AGROALIMENTARIA</b>	15	22	37
<b>FITEQA</b>	9	16	25
<b>ENSEÑANZA</b>	22	8	30
<b>FECOMA</b>	0	22	22
<b>TOTAL:</b>	<b>177</b>	<b>207</b>	<b>384</b>

Tal y como establece el método, los datos obtenidos se analizaron en función del cálculo de las medianas para cada factor de exposición. Esto nos permite tener una medida por cada factor y para cada sector de actividad. Comparando esta medida con las establecidas para la población de referencia podemos identificar qué factores se encuentran en un nivel de exposición desfavorable para la salud; en un nivel favorable; y en un nivel intermedio.

En el apartado correspondiente a los resultados se exponen los datos analizados y se establecen una serie de conclusiones a este respecto.

### **3.1.2.- Análisis cualitativo**

Por medio del análisis cualitativo nos planteábamos profundizar en la experiencia de los propios delegados y delegadas de prevención del sindicato. Por una parte nos interesaba conocer aquellos aspectos de su experiencia más vinculados al propio ejercicio de su función como Delegados/as de Prevención; y, por otra, compartir, sistematizar y generar de forma participativa criterios orientativos y herramientas prácticas de intervención en las empresas en el ámbito concreto de los riesgos psicosociales.

Para ello se organizaron tres grupos de trabajo que con una dinámica de taller abordaron estos asuntos. Cada taller constaba de dos módulos de trabajo de 7 horas cada uno.

El primer módulo estuvo centrado en la propia figura del delegado/a de prevención y mediante diversas dinámicas y ejercicios de corte vivencial y participativo se creó un espacio para compartir con otros compañeros/as las dificultades y necesidades experimentadas en el ejercicio de la labor sindical en materia de prevención en las empresas.

El segundo módulo, con un estilo de dinamización similar al anterior, estuvo centrado en los criterios, procedimientos y herramientas sindicales para promover la prevención de los riesgos psicosociales en los centros de trabajo. Todos los talleres fueron dinamizados por dos técnicos de la Secretaría de Salud Laboral del sindicato.

A continuación se exponen los datos principales de cada uno de los talleres realizados:

**Taller TENERIFE.**

Lugar: Sala de formación, planta 12 del Edificio Sindical. C/  
Méndez Núñez, 84

Fechas: 19 de enero y 26 de febrero de 2011

Nº Participantes: 13 (4 mujeres y 9 hombres)

Sectores: Industria, Comfia, FSC, Agroalimentaria, Fecoht, AADD,  
Fecoma.

**Taller Gran Canaria.**

Lugar: Sala de formación, planta 4 del Edificio Sindical. Avda. 1º de  
mayo, 21

Fechas: 16 y 23 de marzo de 2011

Nº Participantes: 13 (2 mujeres y 11 hombres)

Sectores: AADD, Industria, Agroalimentaria, Fiteqa, FSC, Sanidad,  
Fecoma.

**Taller FUERTEVENTURA.**

Lugar: Sala de formación Centro Asociado de la UNED. C/ Doctor  
Fleming, 1.

Fechas: 27 de abril y 4 de mayo de 2011

Nº Participantes: 14 (8 mujeres y 6 hombres).

Sectores: AADD, Fecoht, FSC, Agroalimentaria

A través de las distintas dinámicas de trabajo planteadas en los talleres se fueron recogiendo las aportaciones de los/as participantes. Dichas aportaciones fueron posteriormente sistematizadas y analizadas de forma cualitativa, tratando de establecer las principales temáticas y los contenidos comunes en la experiencia expresada por los propios delegados/as. En el apartado correspondiente a los resultados se exponen los resultados de este análisis.

## 3.2. Resultados

En este apartado presentamos los resultados obtenidos, tanto en el análisis cuantitativo realizado, como en el estudio cualitativo llevado a cabo con los delegados/as de prevención de CCOO Canarias.

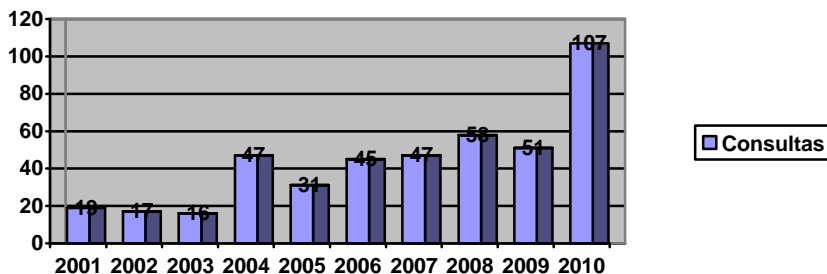
### 3.2.1- Principales problemas de origen psicosocial en nuestro ámbito laboral (análisis cuantitativo).

Dentro de los resultados del análisis cuantitativo vamos a comentar, en primer lugar, los datos referidos a las consultas en materia de riesgos psicosociales canalizadas hacia el Gabinete de Salud Laboral de CCOO en el periodo 2001-2010. En segundo lugar, expondremos los datos sobre la exposición a riesgos psicosociales de los/as trabajadores y trabajadoras canarias, extraídos de la versión corta del cuestionario ISTAS-21.

#### 3.2.1.1.- Consultas y demandas al Gabinete de Salud Laboral de CCOO Canarias en materia de riesgos psicosociales (2001-2010).

En primer lugar, nos planteamos conocer cuál ha sido la evolución del número de consultas en materia de riesgos psicosociales que han llegado hasta el GSL a través de los delegados/as de prevención o de los/as propios trabajadores/as afectados/as.

#### EVOLUCIÓN DEL Nº DE CONSULTAS RELATIVAS A RIESGOS PSICOSOCIALES



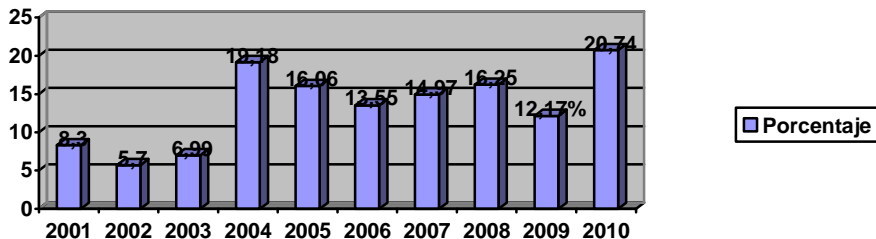


Como puede apreciarse en el gráfico anterior, el número de consultas ha pasado de 19 consultas en el año 2001 a 107 consultas en el año 2010, lo que representa un incremento del 563% en 10 años. Además, en el gráfico puede observarse que en esta evolución se pueden establecer tres tramos diferenciados. Entre 2001-2003 el número de consultas se mantiene en un número relativamente bajo, en torno a 17. Entre 2004-2009, se incrementan notablemente las consultas relativas a riesgos psicosociales, pasando a ser más del doble que en el periodo anterior. En este tramo, tan sólo en el año 2005 hay una ligera caída, y en los años 2008 y 2009 se aprecia una tendencia al alza que se manifiesta en el año 2010, en el tercer tramo de nuestro gráfico, en el que el número de consultas pasa nuevamente a ser algo más del doble que en el periodo anterior (de 51 pasan a 107).

Los datos anteriores reflejan un significativo aumento del nº de consultas en materia de riesgos psicosociales en esta última década. Este aumento, además, resulta especialmente significativo en el curso del último año. Varias pueden ser las razones de fondo de este incremento. Por una parte, está la consolidación en el tiempo del GSL como recurso sindical, tanto en su aceptación y conocimiento por parte de los delegados/as, como en el incremento de su personal en estos años. Por otra parte, la dinamización de la actuación de los propios delegados/as de prevención, así como el trabajo desarrollado en estos años en sectores específicos como el de hostelería pueden estar en la base de una mayor utilización de los recursos del sindicato. Finalmente, la mayor conciencia sobre la exposición nociva a los riesgos psicosociales, así como el contexto económico de crisis en el que nos encontramos contribuye a explicar el incremento experimentado en el último año de este tipo de consultas.

Si miramos lo que estas consultas representan respecto al total de consultas que llegan al GSL, obtenemos los datos que aparecen en el siguiente gráfico.

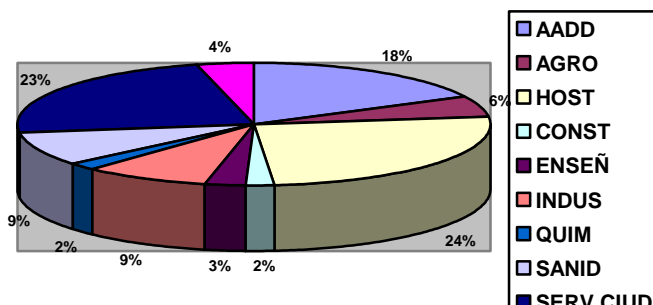
## PORCENTAJE DE CONSULTAS SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES RESPECTO AL TOTAL DE CONSULTAS



Como podemos observar, también se aprecia un incremento de este porcentaje en los últimos 10 años, pasando de ser el 8,3% en 2001 al 20,74% en el 2010, si bien este incremento no es tan pronunciado como en el caso anterior, atendiendo al número total de consultas. De hecho, desde el año 2004 el porcentaje de consultas en materia de riesgos psicosociales respecto al total de consultas que llegan al GSL ha mantenido una cierta estabilidad de en torno al 15%-20%, situándose su pico más alto en un 20,74% en el año 2010. Es decir, en la actualidad de cada 5 consultas que llegan al GSL, una tiene que ver con el tema de los riesgos psicosociales.

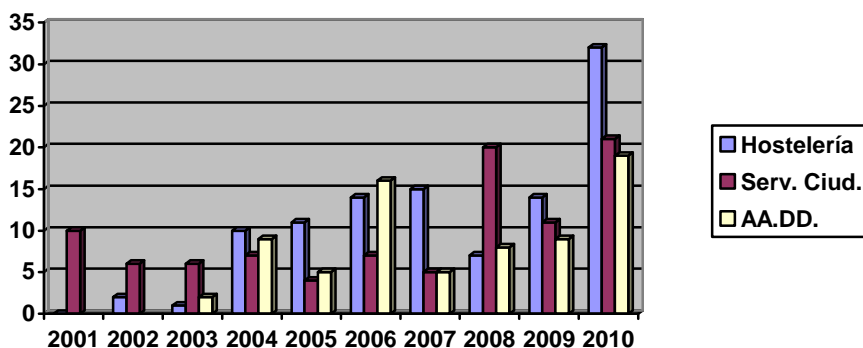
¿Y qué sucede con los distintos sectores de actividad? Cuando miramos el nº de consultas en materia de riesgos psicosociales por sectores de actividad obtenemos los datos que refleja el siguiente gráfico.

## CONSULTAS SOBRE RIESGOS PSICOSOCIALES POR FEDERACIONES



En él podemos observar que destacan claramente tres sectores de actividad en cuanto a sus demandas de asesoramiento en esta materia. Son, por este orden, hostelería (24% de las consultas); servicios a la ciudadanía (23% de las consultas); y actividades diversas (18% de las consultas). La evolución en el tiempo de las demandas de asesoramiento en estos tres sectores de actividad puede verse en el siguiente gráfico.

## Nº CONSULTAS RIESGOS PSICOSOCIALES POR AÑO Y SECTORES DE ACTIVIDAD CON MÁS DEMANDA



De los datos expuestos hasta ahora, por tanto, podemos extraer dos conclusiones generales:

- El número de consultas relativas a riesgos psicosociales ha aumentado significativamente en la última década. Este incremento ha sido algo más del 100% durante el último año.
- Las federaciones de hostelería, servicios a la ciudadanía y actividades diversas han sido las que mayor número de consultas en riesgos psicosociales han realizado al Gabinete de Salud Laboral de CCOO Canarias. Esto no quiere decir, necesariamente, que sean los sectores que mayor nivel de exposición a estos riesgos presenten. Algo que podremos comprobar en el siguiente apartado.

### **3.2.1.2- Exposición a los riesgos psicosociales a través de la versión corta del IstaS 21.**

En esta parte vamos a exponer los resultados del estudio realizado mediante la versión corta del cuestionario del Método de Evaluación de Riesgos Psicosociales ISTAS21.

Tal y como comentamos en el apartado de metodología, estos cuestionarios se distribuyeron entre los delegados/as de prevención de CCOO Canarias a lo largo del desarrollo de este proyecto, aprovechando para ello distintas actividades como el VIII Encuentro de Salud Laboral y Medio Ambiente; los actos de celebración del Día Internacional de la Seguridad y Salud en el trabajo el 28 de abril; o en las consultas de asesoramiento que iban llegando al Gabinete de Salud Laboral de CCOO Canarias.

Mediante estos cuestionarios se identifica, mide y valora la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud en el trabajo de naturaleza psicosocial.

Dicho cuestionario consta de un total de 38 preguntas que se dividen en 6 apartados que corresponden con otras tantas dimensiones de riesgo psicosocial, y que mediante el uso de los valores de la población de referencia, permiten al trabajador/a que lo rellena autoevaluar qué factores o dimensiones son más o menos favorables en su entorno de trabajo. Para ello se contrastan sus puntuaciones con las de referencia, valores éstos que se han obtenido mediante una encuesta representativa de la población ocupada

de la Comunidad Foral de Navarra, dada la extraordinaria similitud entre el mercado de trabajo y la población ocupada Navarra y la media española. Esta encuesta ha sido también recientemente realizada en todo el estado español.

A continuación presentamos un resumen de los 6 grupos de factores de riesgo psicosocial que recoge el cuestionario:

1. Exigencias Psicológicas: se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para realizarlo y a la transferencia de sentimientos en el trabajo, como puede ser esconder las emociones.
2. Control sobre el trabajo: se refiere al margen de autonomía en la forma de realizar el trabajo y a las posibilidades que se dan de aplicar habilidades y conocimientos y desarrollarlos.
3. Inseguridad sobre el futuro: se refiere a la preocupación por los cambios de condiciones de trabajo no deseados o la pérdida de empleo.
4. El apoyo social y la calidad de liderazgo: tienen que ver con el apoyo de los superiores o compañeros/as en la realización del trabajo, con la definición de tareas, o la recepción de información adecuada y a tiempo.
5. La doble presencia: se refiere a la necesidad de responder simultáneamente a las demandas del empleo y del trabajo doméstico y familiar.
6. La estima: se refiere al trato como profesional y persona, al reconocimiento y al respeto que obtenemos en relación al esfuerzo que realizamos en el trabajo.

A los cuestionarios se les añadió en la portada dos ítems que nos permitieron reconocer la federación a la que pertenecía el encuestado/a, y el sexo de la persona que lo había rellenado para poder realizar un vaciado de los datos y mostrar unos resultados representativos tomando en cuenta estas dos variables.

A continuación, mostramos las gráficas de resultados para cada una de las 10 Federaciones o sectores de actividad. Siguiendo el método de análisis ISTAS21, las puntuaciones obtenidas se organizan en un gráfico de tres colores –comúnmente denominado “el semáforo”- que expresan los niveles de exposición psicosocial, indicándose en:

- Verde (Favorable): nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- Amarillo (Intermedia): nivel de exposición psicosocial intermedia para la salud.
- Rojo (Desfavorable): nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

En el siguiente cuadro se indica las puntuaciones de la población de referencia para cada una de las dimensiones medidas en el cuestionario.

Apartado	Dimensión	Puntuaciones Población De Referencia		
		Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas	0 – 7	8 - 11	12 – 24
2	Control sobre el trabajo	26 – 40	19 – 25	0 – 18
3	Inseguridad sobre el futuro	0 – 4	5 – 9	10 – 16
4	Apoyo social y calidad del liderazgo	32 – 40	25 – 31	0 – 24
5	Doble presencia	0 – 2	3 – 6	7 – 16
6	Estima	13 – 16	10 – 12	0 - 9

Teniendo en cuenta estas puntuaciones de referencia, si para una Federación concreta obtenemos una puntuación de 12 ó más en la dimensión Exigencias Psicológicas, ello indicaría que los trabajadores y trabajadoras de esa Federación se sitúan, en esa dimensión, en un nivel de exposición psicosocial más desfavorable para su salud. No hay que olvidar que los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo y más concretamente, de la organización del trabajo, que son nocivos para la salud. Se recogieron un total de 422 cuestionarios, de los que 38 fueron invalidados al no indicarse el sexo o la Federación a la que pertenecían las personas que los cumplimentaron, por lo que finalmente se realizaron las tablas y gráficos

para un total de **384 cuestionarios válidos**, de los cuales **177 correspondían a mujeres y 207 a hombres**.

En la siguiente tabla se pueden observar las puntuaciones obtenidas en las distintas Federaciones y para cada una de las dimensiones que se recogen en el cuestionario de la versión corta del ISTAS21.

FEDERACIÓN	DIMENSIONES					
	EP	CT	IF	AS y CL	DP	E
AA.DD	13	21	12	21,5	7,5	5
COMFIA	13,5	26	10,5	27	7	9
INDUSTRIA	12	25	10	20	6	7
F.S.C.	13	22	9	22	9	7
FECOHT	15	19	11	23	8	7
FITEQA	11	21	10	23	6	7
SANIDAD	14	21	10	24	8	7
AGROALIMENTARIA	15	18	10	17	7	5
FECOMA	13	23,5	10	24	7	6
ENSEÑANZA	14	26,5	7	28,5	9	11

EP	Exigencias psicológicas
CT	Control sobre el trabajo
IF	Inseguridad sobre el futuro
AS y CL	Apoyo social y calidad del liderazgo
DP	Doble presencia
E	Estima

En la tabla anterior podemos observar que la Federación de Agroalimentaria es la única Federación en la que según las puntuaciones de los cuestionarios

recogidos, todas las dimensiones se encuentran en nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud (rojo).

Asimismo, la Federación de Enseñanza es la que presenta “una situación menos desfavorable” para la salud en las dimensiones medidas.

Podemos observar, también, cómo la dimensión Control Sobre el Trabajo (CT) es la única en la que se han obtenido puntuaciones de nivel de exposición más favorable (verde) para la salud, aunque sólo en el caso de las Federaciones de COMFIA y Enseñanza.

También se puede ver cómo las dimensiones Exigencias Psicológicas (EP) y Estima (E), son las que obtienen peores resultados frente a las otras dimensiones, y de forma casi generalizada en todas las Federaciones.

A continuación, recogemos las gráficas que muestran los resultados para cada Federación, y dentro de cada una de ellas, las puntuaciones en función del sexo.

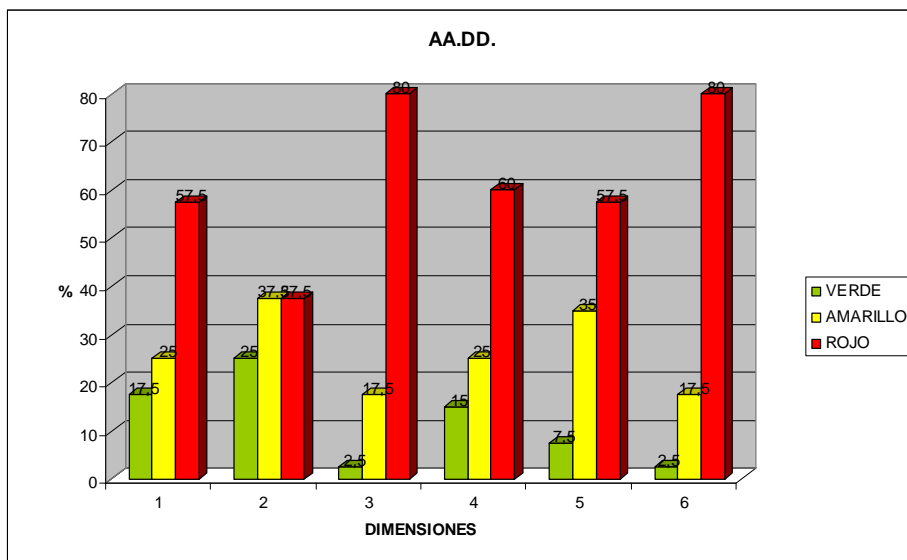
## **1. AADD (Federación de Actividades Diversas)**

En total se recogieron 40 cuestionarios procedentes de esta Federación, siendo 13 de mujeres y 27 de hombres.

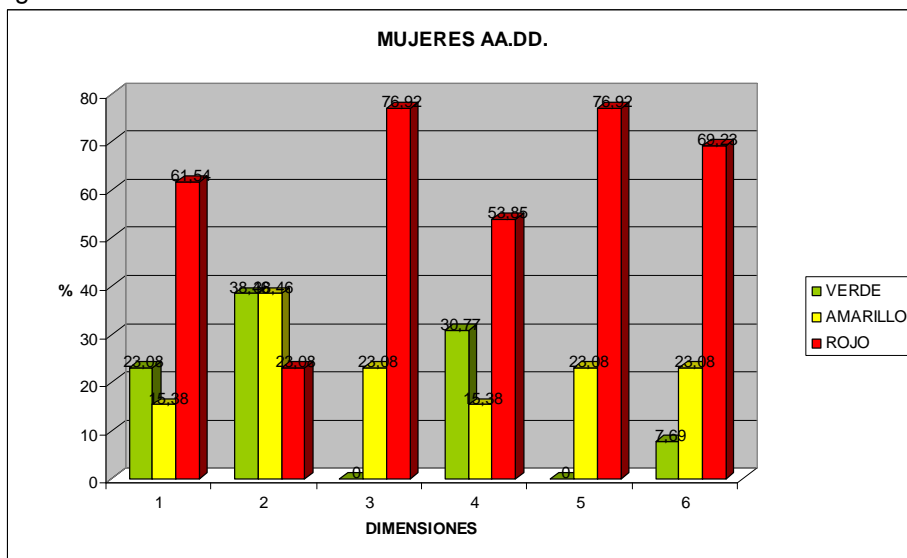
En la siguiente gráfica podemos observar valores superiores al 50% en nivel de exposición más desfavorable para la salud (rojo) en las dimensiones de Exigencias Psicológicas, Inseguridad sobre el Futuro, Apoyo Social y Calidad del Liderazgo, Doble Presencia y Estima.

Dos de estas dimensiones, Inseguridad ante el Futuro y Estima, alcanzan valores muy altos (80%), lo que indica que a las personas que han rellenado estos cuestionarios, les preocupa en gran medida sus condiciones de trabajo en el futuro, la pérdida del empleo o el verse sometidos a cambios en sus condiciones de trabajo que no son pactadas o consensuadas con los trabajadores y trabajadoras; así como que no sienten que su trabajo les sea reconocido, que su implicación en el trabajo no es “valorada” como ellos/as entienden que debería serlo por parte de superiores y compañeros/as.

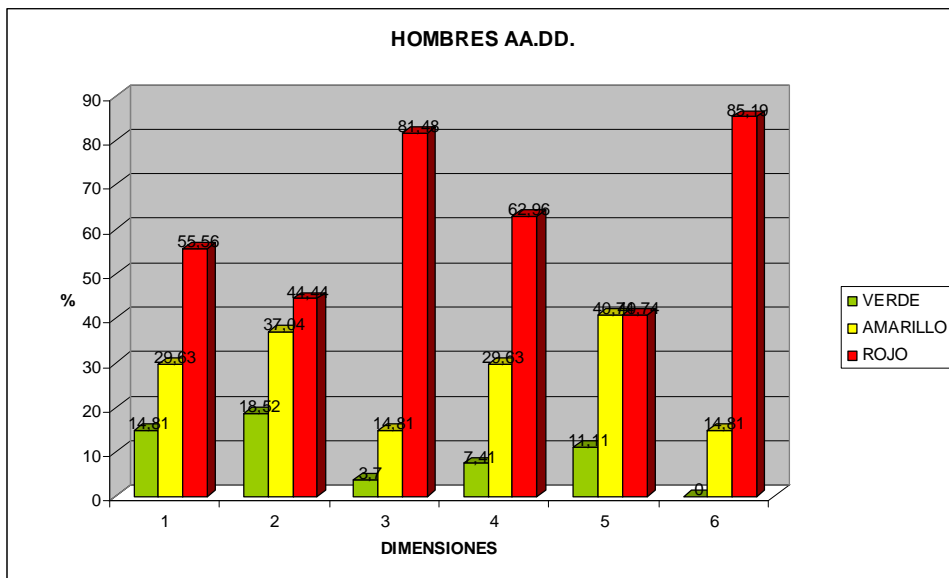




Los gráficos por sexo para cada una de las dimensiones medidas son los siguientes:



En el caso de las mujeres, los valores obtenidos para las dimensiones Inseguridad ante el Futuro y Estima son inferiores a los de la muestra total, mientras que los valores de las dimensiones Exigencias Psicológicas y Doble Presencia son significativamente mayores.



En el caso de los hombres, las dimensiones de Inseguridad sobre el Futuro y Estima siguen siendo las dimensiones más desfavorables, mientras que Apoyo Social y Calidad del Liderazgo empeora ligeramente y el resto se mantienen o mejoran.

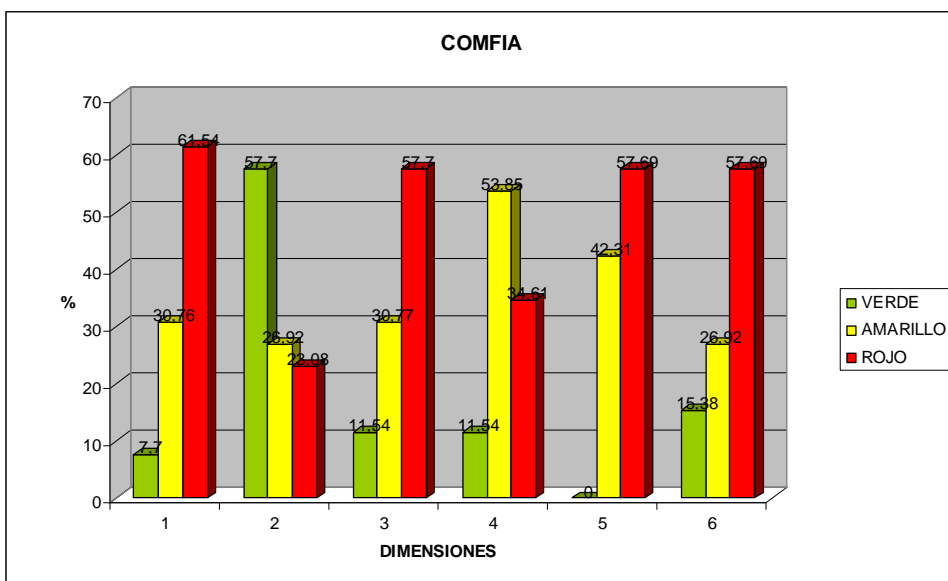
## 2. COMFIA (Federación de Servicios Financieros y Administrativos)

En este caso se recogieron 26 cuestionarios, siendo 16 de mujeres y 10 de hombres.

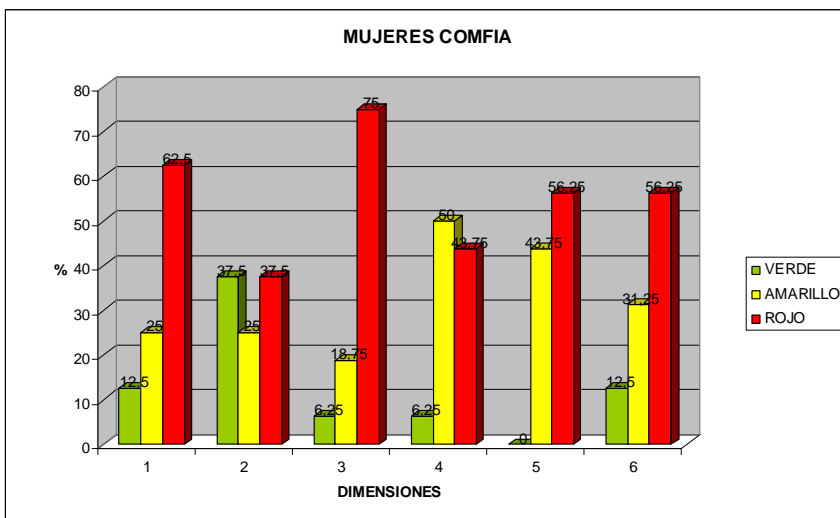
En la siguiente gráfica se observan valores superiores al 50% en nivel de exposición más desfavorable para la salud (rojo) en 4 de las dimensiones: Exigencias Psicológicas, Inseguridad ante el Futuro, Doble Presencia y Estima.

El valor más desfavorable corresponde a la dimensión de Exigencias Psicológicas que llega hasta un 61,54%, lo cual está indicando que las personas que han rellenado estos cuestionarios sienten o experimentan que tienen un volumen excesivo de trabajo o que en muchas ocasiones se ven obligados a esconder sus emociones en el mismo.

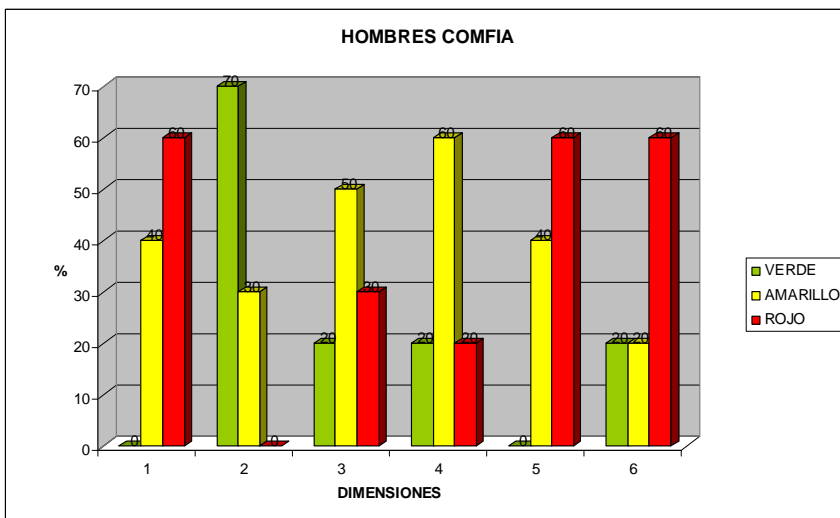
Las otras tres dimensiones que muestran resultados superiores al 50% en niveles de exposición psicológica más desfavorable para la salud presentan resultados similares con un 57,69%, y son: Inseguridad frente al Futuro; Doble Presencia; y Estima.



Los gráficos por sexo para cada una de las dimensiones medidas son los siguientes:



En el caso de las mujeres, se observa la misma tendencia que en la muestra general, salvo en la dimensión Inseguridad ante el Futuro. En esta dimensión un 75% de las mujeres marca el nivel más desfavorable, siendo la que obtiene peores puntuaciones.



Por su parte, el 70% de los hombres, considera que la dimensión Control sobre el Trabajo es la que refleja un nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud (verde), considerando por lo tanto que su ritmo de trabajo pueda ser el adecuado, o que se sienten “con libertad” para manifestar su sentimientos con respecto al trabajo en su entorno laboral. Además, según los datos obtenidos, la preocupación por el futuro es bastante menor en el caso de los hombres, pasando a predominar en este caso el nivel intermedio de exposición.

### **3. FSC (Federación de Servicios a la Ciudadanía)**

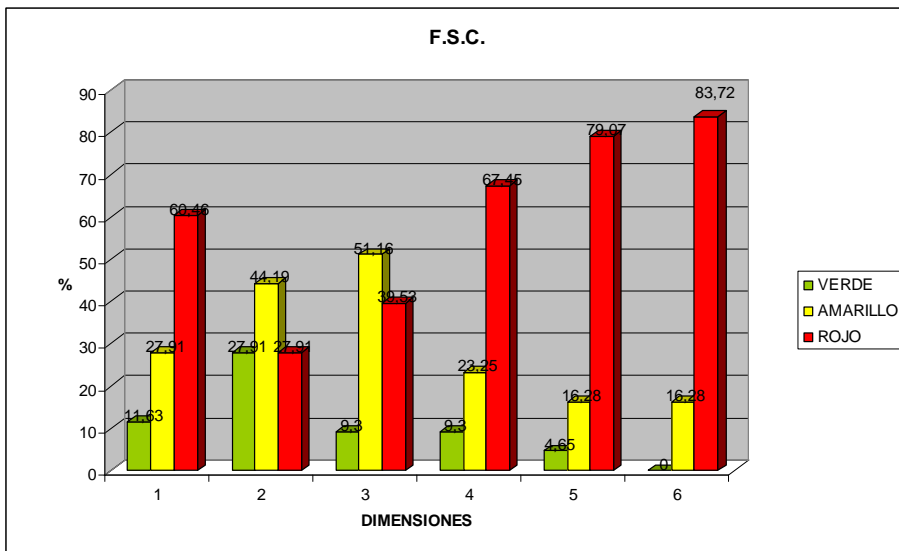
En esta Federación, se recogieron 43 cuestionarios, siendo 19 de mujeres y 24 de hombres.

En la siguiente gráfica se observan valores superiores al 50% en nivel de exposición más desfavorable para la salud (rojo) en las dimensiones de Exigencias Psicológicas, Apoyo Social y Calidad del Liderazgo, Doble Presencia y Estima.

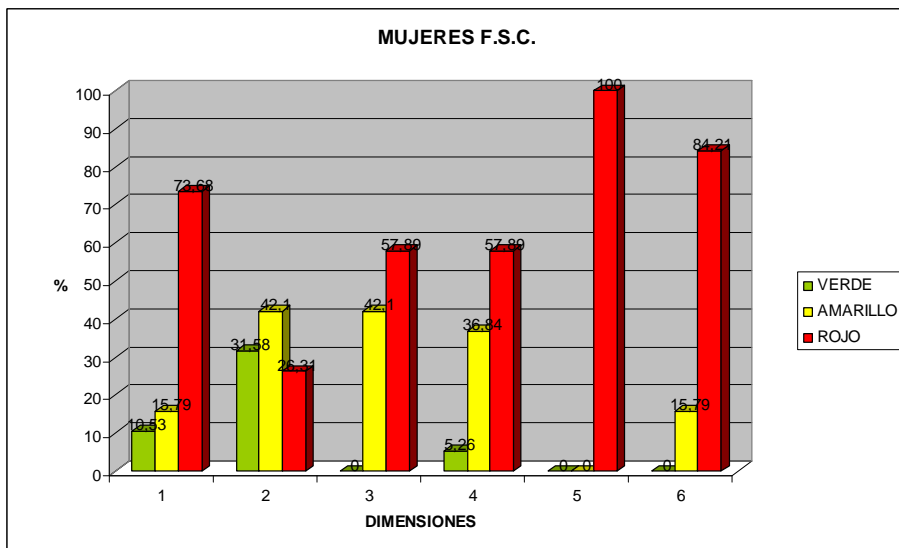
La Estima es la dimensión más desfavorable con un resultado del 83,72%, mostrando así que las personas que han rellenado el cuestionario no se sienten reconocidas acorde a su actividad laboral y el desarrollo de sus tareas.

La Doble Presencia, por su parte, presenta un resultado del 79,07% por lo que consideran que compaginar su actividad laboral con el trabajo doméstico y/o familiar les resulta difícil.

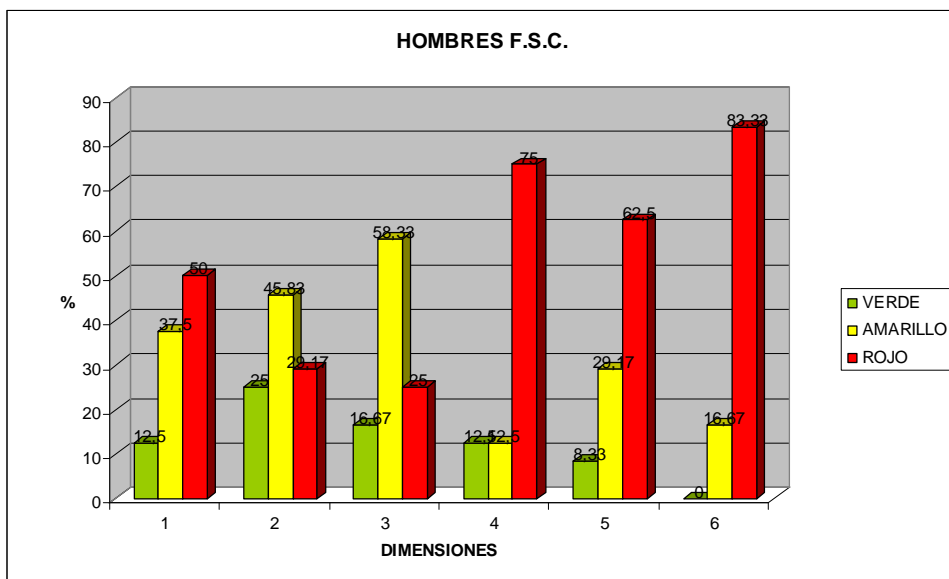
Asimismo, la dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo indica también valores altos, con un 67,45% en un nivel de exposición psicosocial más desfavorable.



Los gráficos por sexo para cada una de las dimensiones medidas son los siguientes:



En este caso, el 100% de las mujeres encuestadas manifestó un nivel de exposición más desfavorable en la dimensión Doble Presencia. Además se registran valores muy altos en las dimensiones de Estima y Exigencias Psicológicas.



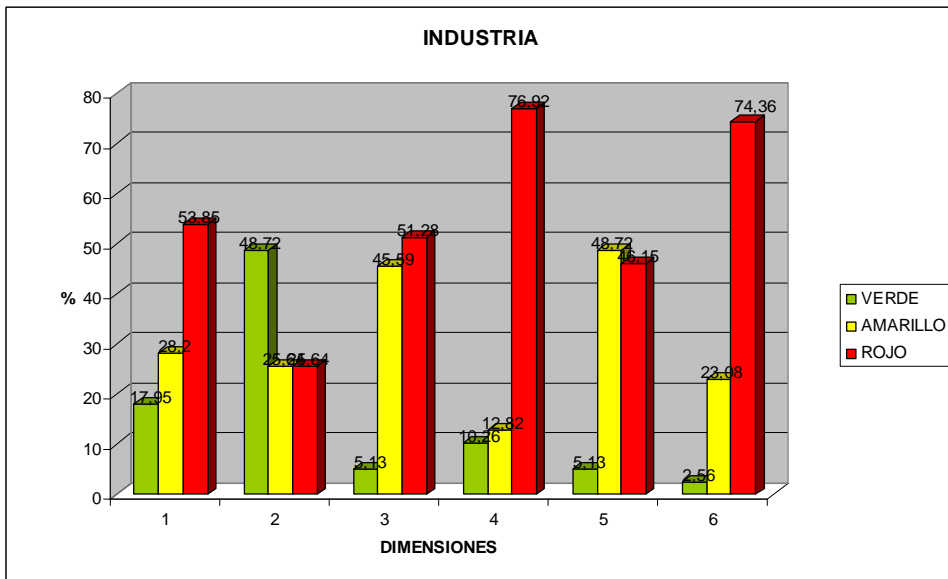
En el caso de los hombres, sin embargo, Estima y Apoyo Social y Calidad de Liderazgo son las dimensiones más desfavorables con un 83,32% y un 75% en situación más desfavorable, respectivamente.

#### 4. INDUSTRIA (Federación de Industria)

En el caso del sector de Industria se recogieron 39 cuestionarios, siendo 3 de mujeres y 36 de hombres.

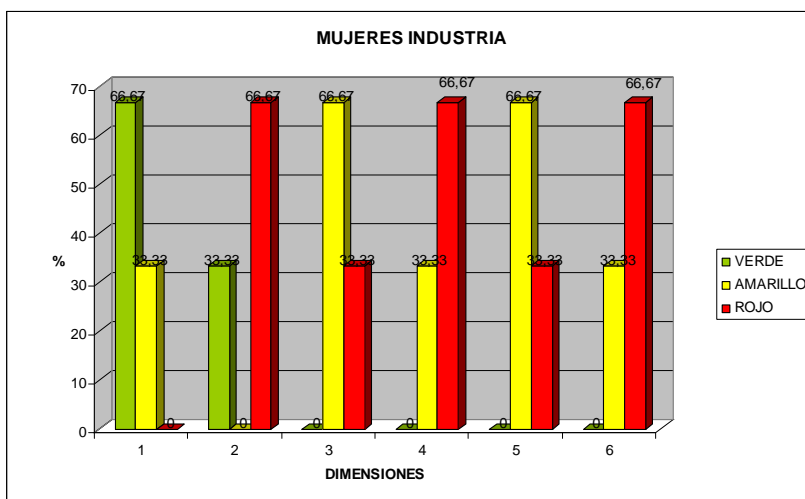
Como puede apreciarse en la siguiente gráfica, se obtienen valores superiores al 50% en nivel de exposición más desfavorable para la salud (rojo) para las dimensiones de Exigencias Psicológicas, Inseguridad ante el Futuro, Apoyo Social y Calidad del Liderazgo y Estima.

La dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo refleja un 76,92% en un nivel de exposición psicosocial más desfavorable, siendo éste el porcentaje más alto registrado. Estima es la otra dimensión con peor resultado en los cuestionarios recogidos de esta Federación, con un 74,36% de exposición más desfavorable para la salud.

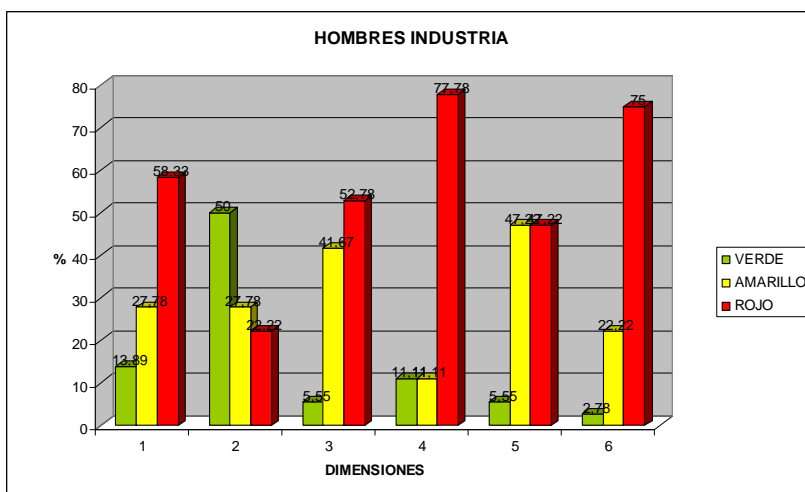


Los gráficos por sexo para cada una de las dimensiones medidas son los siguientes:





En el caso de las mujeres destacan claramente tres dimensiones como las más desfavorables, Control sobre el Trabajo, Apoyo Social y Calidad del Liderazgo y Estima. Por otra parte, destaca el hecho de que la dimensión de Exigencias Psicológicas (66,67%) presenta un resultado más favorable para la salud. Además, hay dos dimensiones, Inseguridad sobre el Futuro y Doble Presencia, que se encuentran en zonas intermedias de exposición.



En el caso de los hombres, la dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo es la que tiene un nivel de exposición psicosocial más desfavorable. Al comparar los datos obtenidos con los de las mujeres se observa una diferencia significativa en los resultados de las dimensiones Exigencias Psicológicas y Control sobre el trabajo. En el primer caso más desfavorable para los hombres y en el segundo más desfavorable para las mujeres.

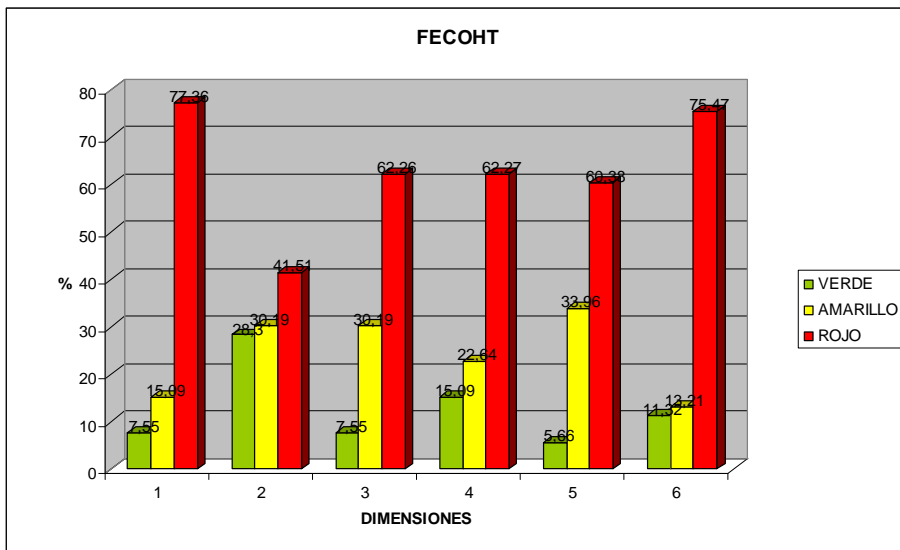
## 5. FECOHT (Federación de Comercio, Hostelería y Turismo)

En esta Federación se recogieron 53 cuestionarios, siendo 29 de mujeres y 24 de hombres.

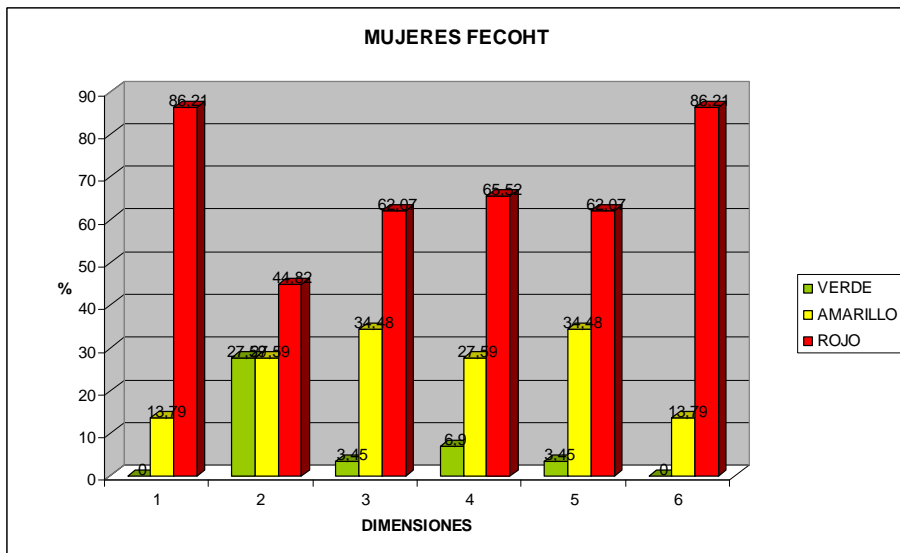
La siguiente gráfica muestra valores superiores al 50% en nivel de exposición más desfavorable para la salud (rojo) para las dimensiones de Exigencias Psicológicas, Inseguridad ante el Futuro, Apoyo Social y Calidad del Liderazgo, Doble Presencia y Estima.

El resultado más desfavorable corresponde a la dimensión de Exigencias Psicológicas, con un 77,36% de los/as trabajadores/as en la franja roja. Sin lugar a dudas, esto se relaciona con los altos ritmos de trabajo del sector, especialmente en departamentos tan importantes como es el de camareras de pisos. De hecho, esta es una de las reivindicaciones que de forma permanente nos llega al Gabinete de Salud Laboral de CCOO Canarias.

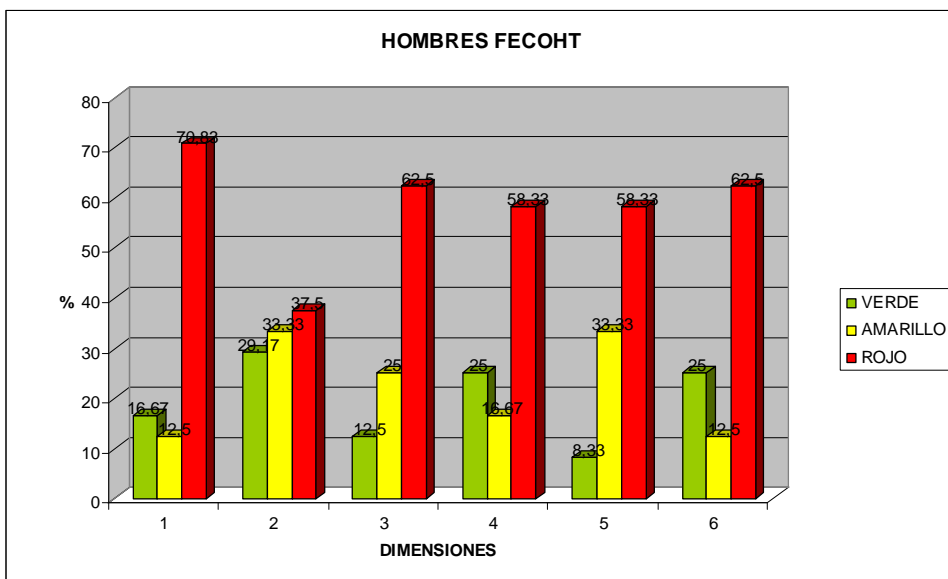
Por otro lado, también se observa un resultado muy negativo (75,47%) en la dimensión Estima.



Los gráficos por sexo para cada una de las dimensiones medidas son los siguientes:



En el caso de las mujeres, Exigencias Psicológicas y Estima, ambas con 86,21% son las dimensiones más desfavorables, al igual que para los resultados generales de esta Federación, si bien con valores ligeramente superiores.



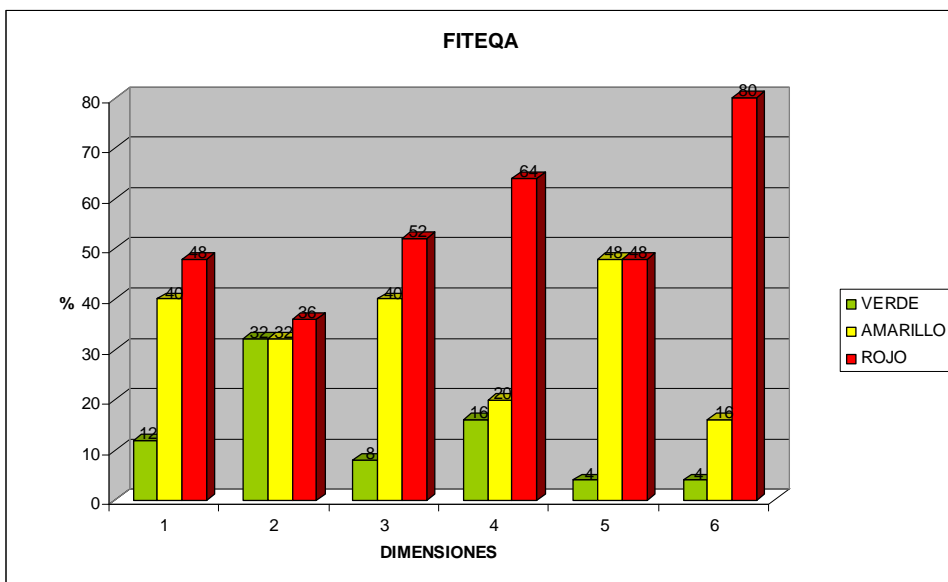
En el caso de los hombres, los resultados muestran una tendencia similar a los de las mujeres, si bien los valores son inferiores, especialmente en el caso de la dimensión Estima.

## 6. FITEQA (Federación de Industrias Textil-Piel, Químicas y Afines)

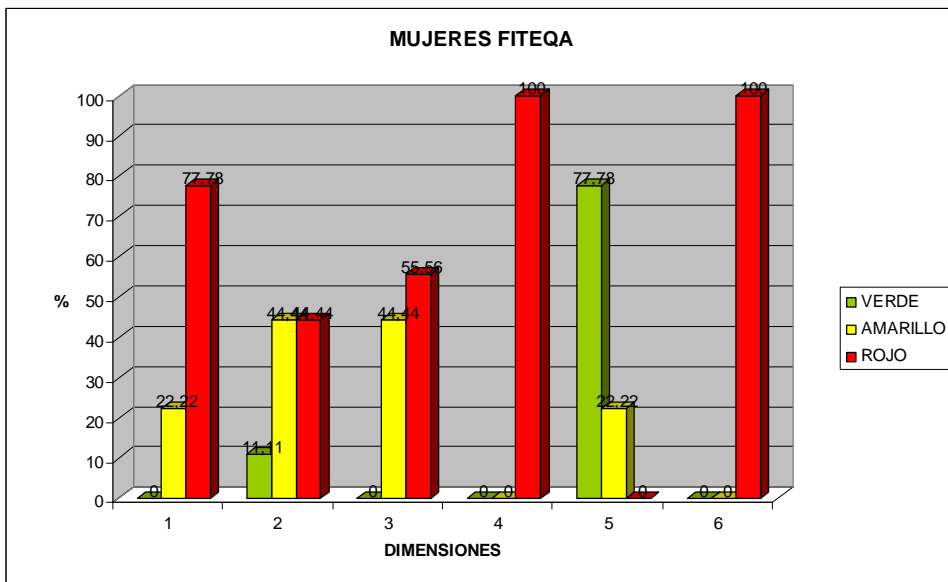
En FITEQA se recogieron un total de 25 cuestionarios, siendo 9 de mujeres y 16 de hombres.

La siguiente gráfica muestra valores superiores al 50% en nivel de exposición más desfavorable para la salud (rojo) para las dimensiones de Inseguridad ante el Futuro, Apoyo social y Calidad del Liderazgo y Estima.

Con un 80% la Estima es la dimensión medida que presenta un peor resultado entre los cuestionarios cumplimentados por los delegados y delegadas de prevención de esta Federación. Por otra parte, también se puede observar que la dimensión Apoyo Social y Calidad de Liderazgo (64%) destaca sobre los resultados obtenidos en las otras dimensiones.

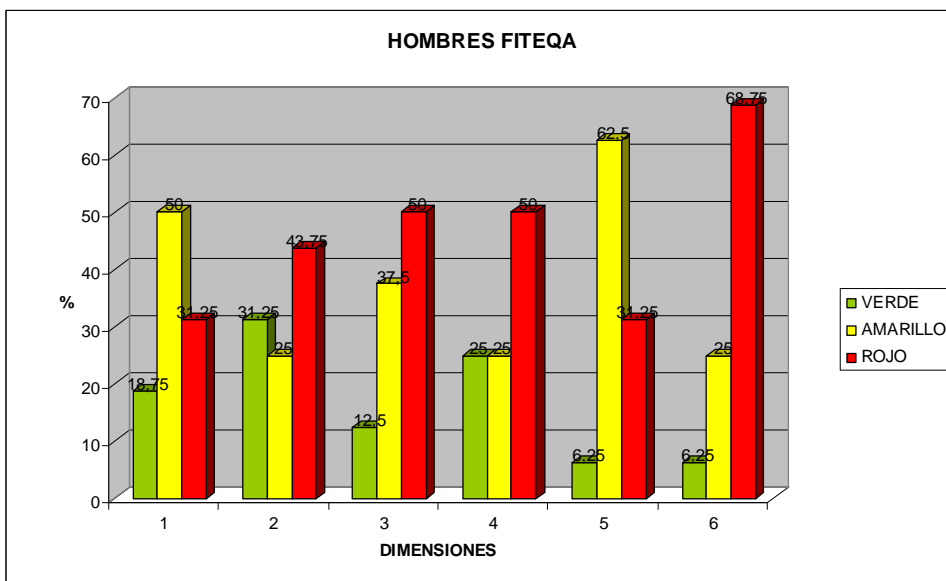


Los gráficos por sexo para cada una de las dimensiones medidas son los siguientes:



Con un 100% de los cuestionarios en niveles de exposición psicosocial más desfavorables para la salud, las dimensiones Apoyo Social y Calidad de Liderazgo y Estima son las que concitan los mayores niveles de preocupación y malestar psicosocial entre las mujeres encuestadas de esta Federación. Asimismo, la dimensión Exigencias Psicológicas presenta valores muy altos de exposición (77,78%), muy superiores a la muestra global del sector.

Por su parte, destaca el hecho de que la dimensión Doble Presencia se sitúa en el nivel más favorable para la salud (verde) con el 77,78%.



Por su parte, la dimensión Estima es la que presenta un resultado más desfavorable para la salud en el caso de los hombres. Al igual que en el caso de las mujeres, la dimensión Doble Presencia, no sale en la franja más desfavorable, si bien en este caso el valor más alto se encuentra en la franja intermedia (amarillo).

Asimismo, existe una gran diferencia en las valoraciones de dimensión Exigencias Psicológicas que, en el caso de los hombres se sitúa en un nivel de exposición intermedio para la salud, frente al nivel más desfavorable en el caso de las mujeres.

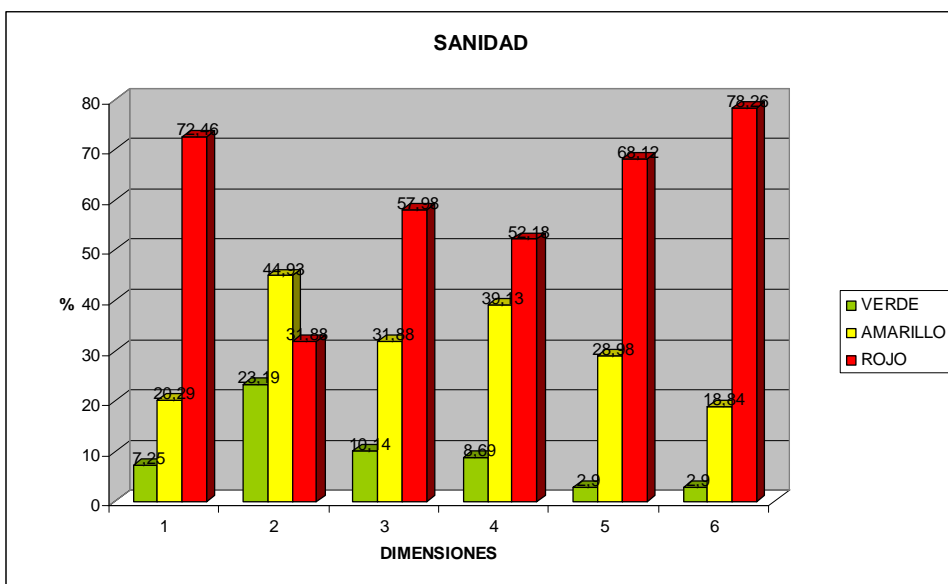
## 7. SANIDAD (Federación de Sanidad y Sectores Sociosanitarios)

En el sector sociosanitario se recogieron 69 cuestionarios, siendo 51 de mujeres y 18 de hombres.

La siguiente gráfica muestra valores superiores al 50% en nivel de exposición más desfavorable para la salud (rojo) para las dimensiones de Exigencia Psicológicas, Inseguridad ante el Futuro, Apoyo Social y Calidad del Liderazgo, Doble Presencia y Estima.

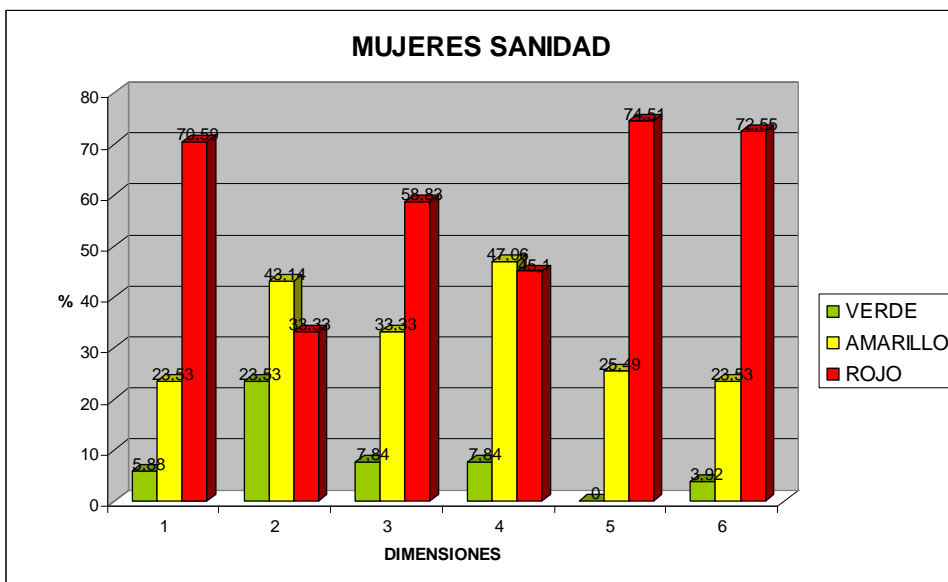
La dimensión Estima, con un porcentaje del 79,6% en rojo, es la dimensión medida que presenta un peor resultado entre los cuestionarios cumplimentados por los delegados y delegadas de prevención de esta Federación. Asimismo, las dimensiones Exigencias Psicológicas (72,46% en rojo) y Doble Presencia (68,12%), son las siguientes que peores puntuaciones presentan.

Tan sólo la dimensión Control sobre el Trabajo presenta mejores resultados, si bien se mantienen dentro de la zona intermedia (44,93% en zona amarilla).



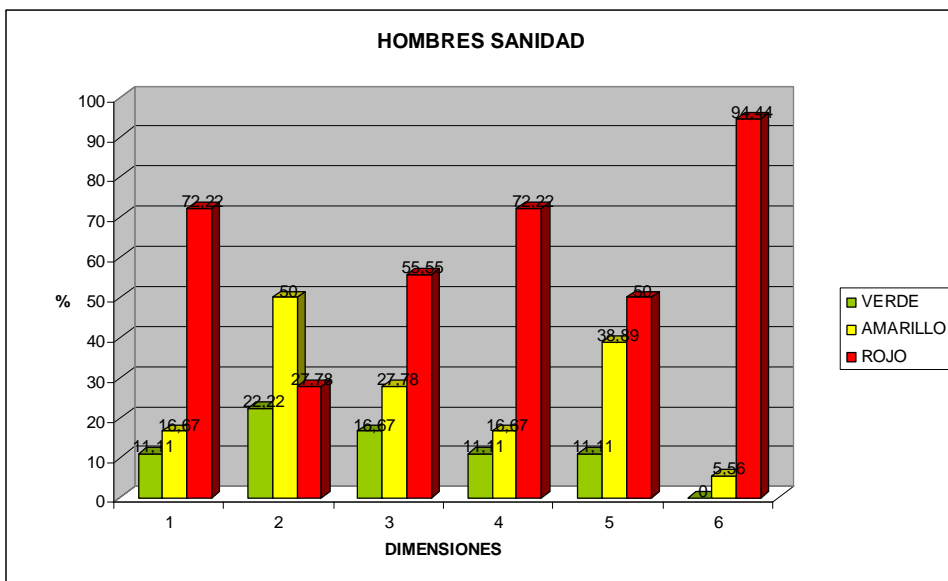
Los gráficos por sexo para cada una de las dimensiones medidas son los siguientes:





En el caso de las mujeres, destacan tres dimensiones con valores más desfavorables para la salud que el resto de las dimensiones. Son las dimensiones de Doble Presencia (74,51%), Estima (72,55%) y Exigencias Psicológicas (70,59%).

Por su parte, tanto en la dimensión de Control Sobre el Trabajo (CT), como, en menor medida, en Apoyo Social y Calidad del Liderazgo predomina el nivel intermedio de exposición.



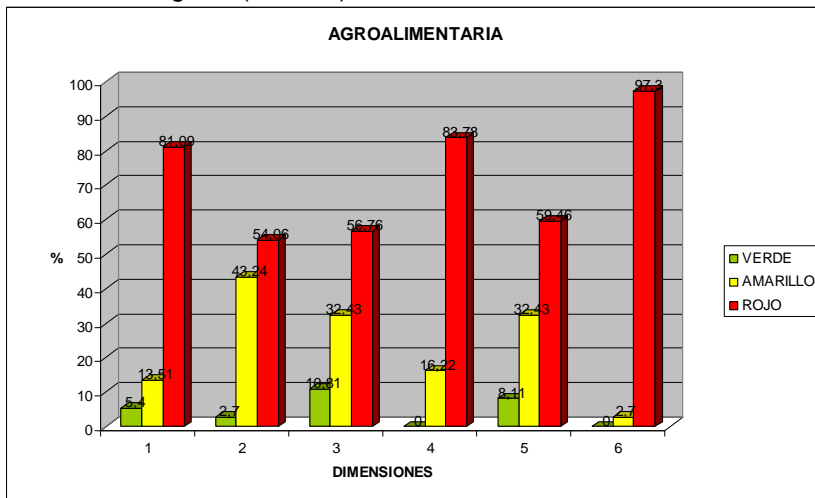
En el caso de los hombres, las dimensiones con valores más desfavorables son Estima (94,44%), Apoyo Social y Calidad del Liderazgo (72,22%), y Exigencias Psicológicas (72, 22%). Por su parte, la dimensión Control sobre el Trabajo es la que presenta mejores resultados, encontrándose el 50% en situación intermedia.

## 8. AGROALIMENTARIA (Federación Agroalimentaria)

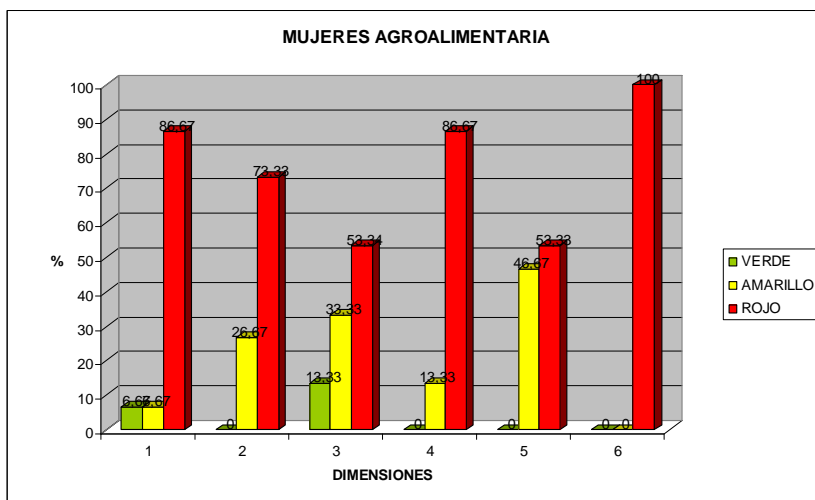
En el sector agroalimentario se recogieron 37 cuestionarios, siendo 15 de mujeres y 22 de hombres.

La siguiente gráfica muestra valores superiores al 50% en nivel de exposición más desfavorable para la salud (rojo) para todas las dimensiones. Según los datos de este estudio, por tanto, existe una situación de exposición desfavorable generalizada en el sector, al menos, en las dimensiones analizadas.

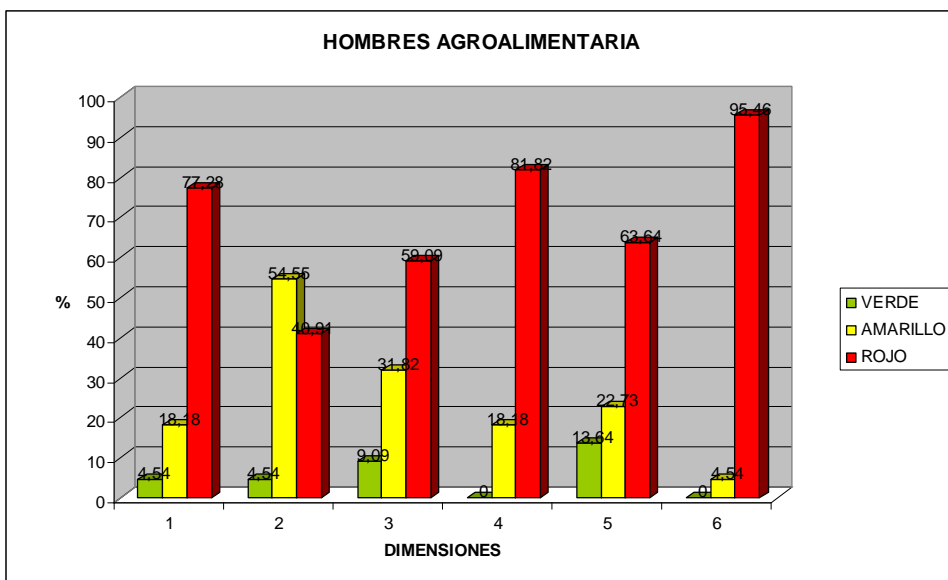
De todas ellas, las que muestran valores más desfavorables son las dimensiones de Estima (97,2%); Control sobre el Trabajo (83,78%); y Exigencias Psicológicas (81,09%).



Los gráficos por sexo para cada una de las dimensiones medidas son los siguientes:



En el caso de las mujeres se observa la misma tendencia que para la muestra total, si bien los valores en las dimensiones de Doble Presencia (53,33%) e Inseguridad ante el Futuro (53,24%) son ligeramente inferiores, mientras que el resto de dimensiones son más altos, destacando el caso de las dimensiones de Estima (100%) y Control Sobre el Trabajo (73,33%).



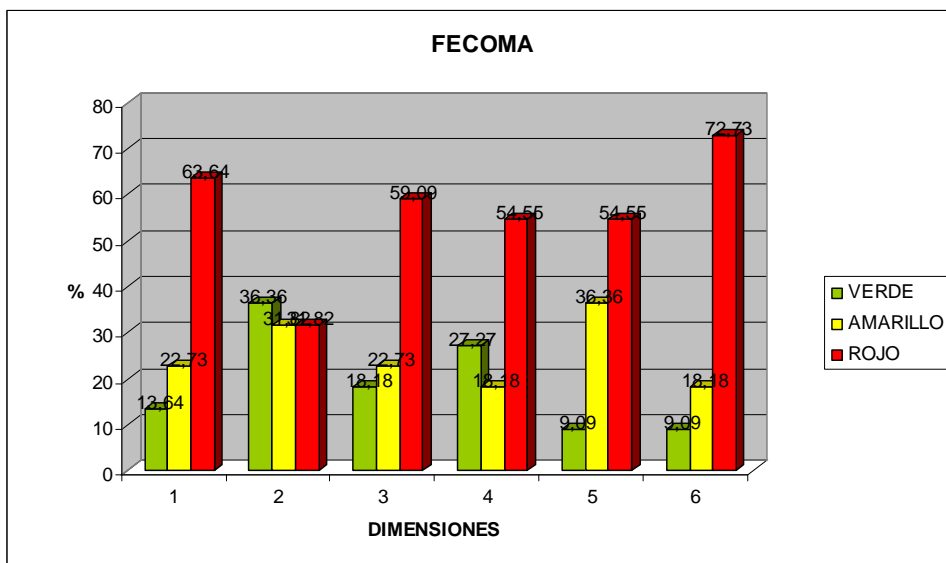
Los resultados en el caso de los hombres son similares a los resultados globales mostrados anteriormente, variando la tendencia en el caso de la dimensión Control sobre el Trabajo, cuyo resultado tiende a recaer en la franja de exposición intermedia con un 54,55%.

## 9. FECOMA (Federación Estatal de Construcción, Madera y Afines)

En esta Federación se recogieron 22 cuestionarios, correspondiendo todos ellos a hombres. En este caso se da la particularidad de que no se obtuvo ningún cuestionario que fuera cumplimentado por mujeres.

La siguiente gráfica muestra valores superiores al 50% en nivel de exposición más desfavorable para la salud (rojo) para las dimensiones de Exigencias Psicológicas, Inseguridad ante el Futuro, Apoyo Social y Calidad del Liderazgo, Doble Presencia y Estima.

De todas estas dimensiones, la dimensión de Estima, con un 72,73% en situación más desfavorable para la salud, es la dimensión medida que presenta un peor resultado. Asimismo, la dimensión Exigencias Psicológicas también presenta un resultado desfavorable muy elevado (63,64%).

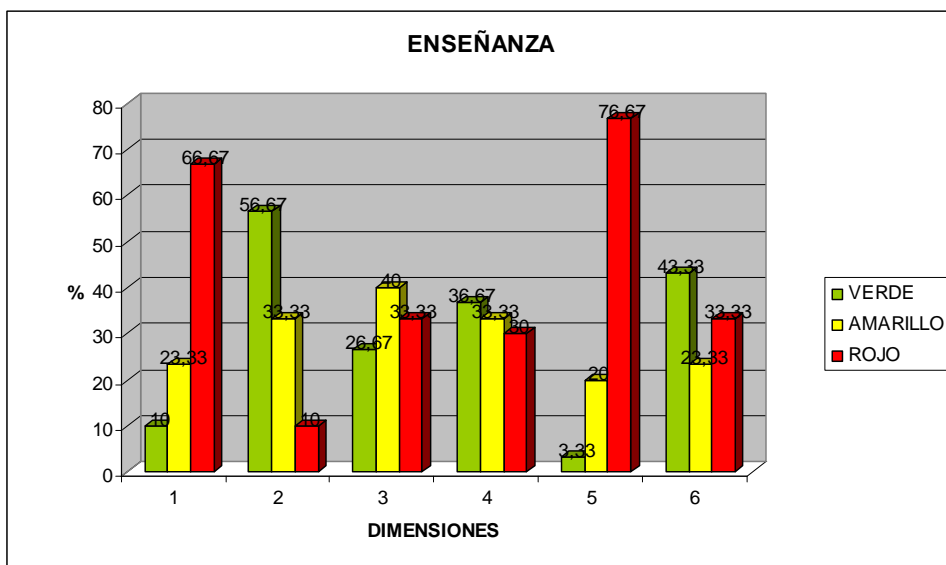


## 10. ENSEÑANZA (Federación de Enseñanza)

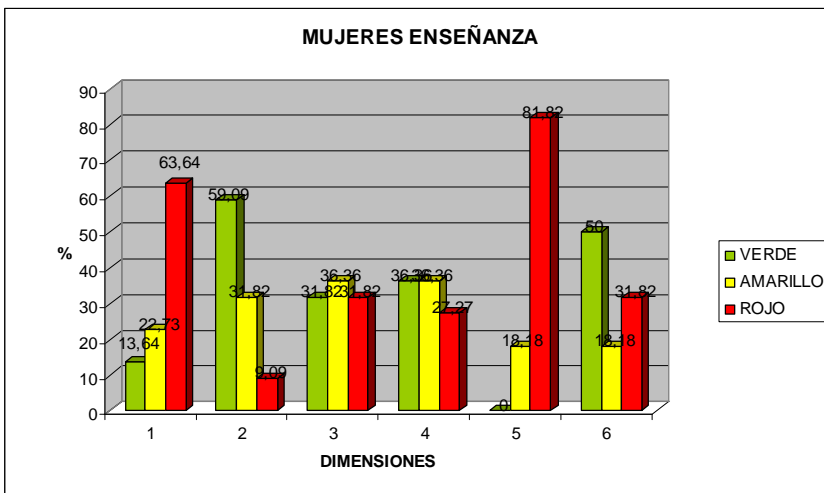
En el sector de la enseñanza se recogieron 30 cuestionarios, siendo 22 de mujeres y 8 de hombres.

La siguiente gráfica muestra valores superiores al 50% en nivel de exposición más desfavorable para la salud (rojo) para las dimensiones de Doble Presencia y Exigencias Psicológicas, es decir, de todas las Federaciones analizadas, Enseñanza es la que presenta unos “mejores” resultados. De ellas, la dimensión Doble Presencia es la que muestra una situación más desfavorable (76,67%), seguida de cerca por la de Exigencias Psicológicas (66,67%).

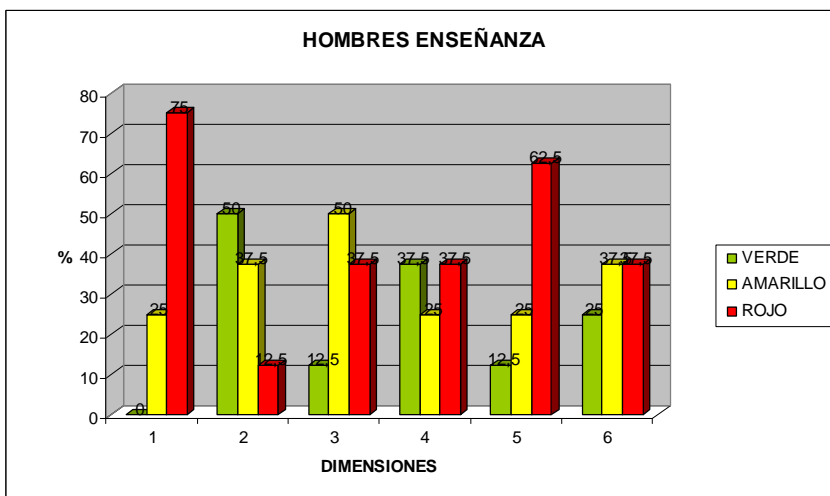
Por su parte, en el caso de tres dimensiones las puntuaciones recaen mayoritariamente en la situación más favorable para la salud (verde), Control sobre el Trabajo (56,67%); Estima (43,33%); y Apoyo Social y Calidad del Liderazgo (36,67%).



Los gráficos por sexo para cada una de las dimensiones medidas son los siguientes:



En el caso de las mujeres la tendencia observada sigue el mismo patrón que para la muestra global, si bien en la dimensión de Doble Presencia se observa un porcentaje sensiblemente más alto en situación más desfavorable para la salud (81,82%). Asimismo, en la dimensión de Estima el porcentaje de mujeres en situación favorable (verde) es también apreciablemente mayor que para la muestra global.



Por su parte, en el caso de los hombres se da una mayor variación de la tendencia general, observándose un sensible incremento en la situación de exposición desfavorable respecto a la dimensión de Exigencias Psicológicas (75%) y un descenso del porcentaje en situación desfavorable en la dimensión de Doble Presencia, que alcanza el 62,5%.

## **CONCLUSIONES.**

La primera conclusión que cabe extraer de los datos obtenidos en este estudio es el alto y generalizado nivel de exposición de los trabajadores y trabajadoras de nuestro archipiélago a los riesgos psicosociales. Una exposición, además, que tomada globalmente, se muestra en sus niveles más desfavorables para la salud en todos los sectores y para todas las dimensiones, salvo en el caso de la dimensión Control sobre el Trabajo.

Las dimensiones que presentan resultados más desfavorables para la salud son exigencias psicológicas y estima, es decir, en conjunto los trabajadores y trabajadoras encuestados/as sienten que su trabajo no es reconocido, que su implicación en el trabajo no es “valorada” como ellos/as entienden que debería serlo por parte de superiores y compañeros/as, y además están sometidos/as a un volumen excesivo de trabajo, teniendo en ocasiones que esconder sus emociones en el mismo.

Por su parte, el sector agroalimentario, es el que presenta resultados más preocupantes, encontrándose todas las dimensiones evaluadas en la zona más desfavorable para la salud (rojo). En segundo término se sitúan, Hostelería y Comercio; Actividades Diversas; Sanidad; y Construcción.

Finalmente, en términos generales, las mujeres tienden a expresar puntuaciones más desfavorables en las dimensiones de Exigencias Psicológicas; Control sobre el Trabajo; Inseguridad ante el Futuro; y Doble Presencia, mientras que los hombres tienden a expresar puntuaciones más desfavorables en las dimensiones de Apoyo Social y Calidad del Liderazgo; y Estima. Por su parte, los sectores en los que se observa mayor diferencia entre hombres y mujeres son Hostelería y Comercio y Agroalimentaria, en ambos casos con resultados más desfavorables para las mujeres.



### 3.2.2.- Papel de los Delegados/as de Prevención (análisis cualitativo).

Dos son las principales cuestiones abordadas en el análisis cualitativo realizado. La primera tiene que ver con el análisis de la experiencia de los propios delegados/as de prevención del sindicato en el ejercicio de sus funciones en sus centros de trabajo. La segunda cuestión tiene que ver con los criterios, procedimientos y herramientas prácticas para desarrollar su función en el ámbito concreto de los riesgos psicosociales. En ambos casos el análisis se realizó a partir de las aportaciones de los delegados/as en los grupos de trabajo o talleres.

#### 3.2.2.1.- Profundizando en la experiencia de los delegados/as de prevención.

Hemos organizado las aportaciones de los/as DP en cuatro grandes apartados. El primero tiene que ver con **los pilares** que fundamentan el sentido del compromiso de los/as DP en el desarrollo de su labor. Los dos siguientes apartados tienen que ver con **los sabores** y **los sinsabores** asociados al ejercicio de su tarea. Aquí hemos recogido los aspectos positivos o satisfactorios en el desempeño de su labor preventiva, así como los aspectos que generan mayor grado de insatisfacción. Finalmente, el cuarto apartado se refiere a **lo que ayudaría a mejorar** su labor como DP.

Para cada uno de estos apartados señalamos los diferentes temas que se hallan presente en la experiencia compartida de los DP.

<b>LOS PILARES</b>	<b>LOS SABORES</b>
<b>LOS SINSABORES</b>	<b>LO QUE AYUDARÍA A MEJORAR</b>

## ➤ **LOS PILARES:**

En este apartado hemos ido agrupando todas aquellas aportaciones que, de una u otra manera, apuntan a lo esencial del compromiso de los DP en el desarrollo de su labor. En general, son cuestiones que tienen que ver con el mundo de los valores y significados que los/as delegados/as dan a su implicación y participación sindical a través de la asunción de una responsabilidad específica en el ámbito de la salud laboral. Son cuestiones que contribuyen a dotar de sentido, alimentar y mantener el compromiso con la causa, aún en aquellos momentos de mayor dificultad. A continuación exponemos los 5 grandes temas que conforman este apartado.

- ***“Luchamos por unos principios”.***

Entre los/as DP participantes en los talleres, existe la conciencia de que su responsabilidad se enmarca en un contexto más amplio de lucha por unos principios de justicia y solidaridad. *“Estamos aquí por unos principios”*. La defensa de los derechos de los/as trabajadores; la protección de la salud y la calidad de vida en el trabajo; y la integración sociolaboral, son algunos de estos principios mencionados, en el marco de la aspiración por construir una sociedad más justa, donde prevalezcan relaciones de solidaridad, colaboración y compañerismo. Es, por tanto, una labor colectiva que se experimenta con connotaciones de lucha, empuje, fuerza y conquista. Este conjunto de principios reafirma, alimenta y mantiene la llama de la motivación, por lo que supone un factor estratégico clave a cultivar y recordar, sobre todo, en los momentos más difíciles.

- ***“Nuestro objetivo es mejorar las condiciones de los/as compañeros/as”.***

Para los participantes en los talleres, el principal objetivo de su actuación es la mejora de las condiciones de trabajo de sus compañeros/as. De manera especial, aquellas que tienen un impacto negativo en la salud y la seguridad. No es una tarea fácil, requiere la sensibilización previa de los/as trabajadores/as y una constante labor de formación, actualización e insistencia ante los responsables de las empresas que, en muchas ocasiones, se muestran reticentes a introducir los cambios necesarios, más aún, ante aquellas condiciones relacionadas con la organización del trabajo. Esta misma dificultad hace que cualquier pequeño logro sea motivo de orgullo y sirva para visualizar la posibilidad real de conseguir cambios, por lo que compartir y

difundir estas experiencias de éxito se considera debe ser una línea de actuación fundamental para el sindicato.

- ***“Nuestra tarea es importante”.***

La toma de conciencia de la importancia que reviste la figura del/a DP es otro de los aspectos incluidos en este apartado. En muchas ocasiones, esta conciencia se desarrolla a lo largo del propio ejercicio de esta responsabilidad. En la medida en que los/as DP se van implicando en su tarea, van accediendo a los espacios de consulta y participación en sus centros de trabajo, van enfrentándose a la necesidad de gestionar o resolver las situaciones o problemas que se presentan, van adquiriendo formación, relacionándose con los/as compañeros/as, etc..., van descubriendo la importancia de esta función en la representación de los intereses de los/as trabajadores y, en este sentido, hace que crezca el sentimiento de responsabilidad para con los compañeros/as, en el desempeño de su labor.

- ***“Estamos comprometidos/as, implicados/as, ilusionados/as y trabajamos con constancia”.***

Compromiso, implicación, ilusión, constancia, son algunos de los términos que los DP participantes en los talleres utilizaban para definir el fundamento de su experiencia. En este sentido, se destaca el carácter activo, voluntario y de opción personal que lleva implícita su participación sindical. Es algo que adquiere sentido en relación a los valores ideológicos de la persona y que va más allá de las posibles ventajas o beneficios que pudieran derivarse del hecho de esta participación. Esto contrasta con la visión social peyorativa que predomina sobre la actuación de los sindicatos y de los/as sindicalistas.

- ***“Estamos embarcados/as en un proyecto a largo plazo”.***

Finalmente, se tiene también la conciencia de que la lucha por estos principios es una cuestión de largo plazo. Se es consciente de las dificultades que entraña y de lo lento que resulta en muchas ocasiones el cambio al que se aspira. Esta misma conciencia ayuda a balancear las inevitables frustraciones que se viven a lo largo del camino y a mantener la motivación y el esfuerzo sostenido.

## ➤ **LOS SABORES:**

Una actividad tan intensa y variada como la que desarrolla un/a DP es también una fuente de satisfacciones debido a múltiples cuestiones. En este apartado recogemos aquellos aspectos positivos y satisfactorios que los/as DP experimentan con más frecuencia en el transcurso de su labor. Son las cuestiones que dejan un buen sabor.

- ***“Nos permite aprender y crecer”.***

Una de las principales satisfacciones que proporciona el ejercicio de la función como DP tiene que ver con el aprendizaje y el crecimiento personal y profesional que implica. Aprendizaje que se extiende a diversos campos. Aprendizaje acerca del mundo de las relaciones laborales, de la prevención de riesgos, del sector propio de actividad; aprendizaje sobre el conjunto de normas, leyes e instituciones que regulan el ámbito de la seguridad y la salud laboral; aprendizaje y cultivo de valores solidarios, aprendizaje y desarrollo, también, de habilidades, destrezas y capacidades personales, interpersonales y sociales en ámbitos como la comunicación, la escucha, el trabajo en equipo, la negociación, el autoconocimiento y la regulación de emociones, las relaciones con otras personas, etc. Aprendizajes que son una fuente de crecimiento y desarrollo personal extensible a otros ámbitos de la vida como el familiar o el social.

- ***“Nos sentimos satisfechos/as por los logros obtenidos: mejores condiciones, mejor funcionamiento, más consciencia”.***

Otra gran fuente de satisfacción la proporcionan los logros obtenidos en el desarrollo de la labor como DP, por muy pequeños e insignificantes que parezcan. Se tiene la conciencia de lo difícil y complejo que resulta la tarea, así como de los obstáculos que se interponen constantemente en la misma. Por ello, resulta enormemente gratificante cualquier avance que se produzca. Unas veces plasmado en mejoras en las condiciones reales de trabajo, otras en un mejor funcionamiento del trabajo y otras en una cada vez mayor conciencia de la importancia de la prevención. En este sentido, echando la vista atrás, se detecta un avance significativo en la consideración de los temas de seguridad y salud laboral, *“no son ni la sombra de hace unos años”*, si bien queda mucho camino aún por recorrer.

- ***“Nos valoran positivamente, cuentan con nosotros/as”.***

La valoración positiva de la labor que se realiza, el reconocimiento y el hecho de que se cuente con el/a DP, tanto por parte de la empresa como por parte de los/as compañeros/as, cuando se da es otra de las satisfacciones mencionadas. Si bien, se señala, esto no ocurre siempre así.

- ***“Los/as compañeros/as cuentan con nosotros/as, nos ayudamos entre todos/as”.***

Mención especial merece el hecho de que se dé una relación satisfactoria con los/as compañeros/as. El sentimiento de colaboración y unidad que se genera es uno de los elementos de mayor satisfacción. Asimismo lo es el hecho de poder ayudar a algún compañero/a mediante la propia actuación, ya sea escuchándole, contribuyendo a mejorar en algo su situación, o resolviendo algún tipo de duda, discriminación o daño.

- ***“Una experiencia enriquecedora, gratificante, supone un reto”.***

Como resumen de todo lo anterior, hay una parte de la experiencia de los/as DP participantes en los talleres que resulta enriquecedora personalmente y es fuente de gratificación en la medida en que es un tipo de situación que supone un reto que ayuda a superarse constantemente. Además, resulta personalmente reconfortante en la medida en que sintoniza con los propios valores y opciones personales y se tiene la sensación de *“estar haciendo lo que uno/a cree que debe hacer”*.

### ➤ **LOS SINSABORES:**

Pero si la acción de los DP es una fuente de satisfacciones, también lo es y, no en menor medida, una fuente de tensiones y sinsabores. En este apartado hemos recogido las principales señaladas en los grupos de trabajo.

- ***“Sentimos incertidumbre ante la responsabilidad asumida, tememos no estar a la altura de las circunstancias”.***

Una de las primeras dificultades con las que se encuentran los/as DP es el desconocimiento y las incertidumbres respecto al papel que deben desarrollar en el ejercicio de su función. Esta situación supone una novedad para la que

no se sienten con las herramientas previas necesarias para hacerle frente. Esto genera cierta inseguridad y hace que se dude de las propias capacidades para estar a la altura de las circunstancias.

- ***“Nos sentimos solos/as, no tenemos apoyo”.***

Unido a lo anterior y, sobre todo en lo primeros momentos, los/as DP manifiestan su sentimiento de soledad, de no contar con el apoyo suficiente por parte, tanto de sus propios compañeros, como por parte del sindicato y de la propia empresa. Es la sensación de ser embarcado en una tarea en la que luego te encuentras solo/a.

- ***“No nos sentimos respaldados/as por el sindicato”.***

Este sentimiento de soledad se hace, asimismo, extensible al apoyo y el respaldo del propio sindicato a la labor del/a DP. Éstos/as no sienten que el sindicato, como organización, esté ahí para apoyar, orientar, acompañar, estimular y guiar el desarrollo de su tarea con los recursos de los que dispone. En muchas ocasiones, incluso, se desconocen estos recursos y las posibilidades de apoyo que pudieran proporcionar.

- ***“No se reconoce nuestro trabajo”.***

Una de las situaciones que también generan mayor insatisfacción es el escaso reconocimiento de la labor que desarrollan los/as DP. Además de ser poco visible, su aceptación y reconocimiento, tanto por parte de la empresa como de los propios/as compañeros/as no suele estar en correspondencia con el trabajo, la entrega y el esfuerzo invertido en la misma.

- ***“Sentimos impotencia, frustración, decepción y desilusión”.***

Con frecuencia, la tara desarrollada por los/as DP se experimenta con impotencia, frustración, decepción y desilusión. En muchas ocasiones no se llegan a alcanzar los objetivos deseados; conseguir algo cuesta mucha energía y mucho esfuerzo; los cambios son muy lentos y sus consecuencias positivas se ven a largo plazo; la prevención, en ocasiones, implica un cambio de actitud y de mentalidad, tanto en las empresas como por parte de los/as trabajadores/as que requiere de un esfuerzo consistente y a largo plazo. Todo ello contribuye a esta sensación de fracaso que se experimenta.

- ***“Importa más lo económico que la salud”.***

Uno de los elementos más descorazonadores, en este sentido, es el hecho de que, de forma general, tiende a primarse más los intereses económicos que los objetivos de seguridad y salud. Para las empresas esto suele ser lo habitual y forma parte de las dificultades a las que se enfrenta el/a DP en el desarrollo de su labor. Pero, muchas veces también desde los/as propios/as trabajadores se tiene una visión que tiende a primar los aspectos económicos, arriesgando en ocasiones sus propias condiciones de seguridad y salud por ventajas económicas en la negociación con las empresas, algo con lo que éstas juegan a la hora de debilitar la capacidad de acción y respaldo de los/as propios/as delegados/as.

- ***“La actitud de la empresa dificulta nuestro trabajo”.***

De entre las cuestiones que mayor dificultad e insatisfacción generan están, sin duda, las relativas a la actitud que adopta la empresa frente a las cuestiones de prevención. Además de lo anterior, para muchas es tan sólo un formalismo para cumplir con los mínimos que señala con la ley. Con frecuencia, los/as DP se encuentran con todo tipo de trabas, desde la ocultación de información, dificultar el acceso a la misma, demorar las respuestas acordadas, dar largas a los asuntos, etc...

- ***“Los/as trabajadores/as no se implican y tienen miedo”.***

Esta actitud negativa por parte de las empresas, además, tiene su reflejo en el sentimiento de miedo que expresan muchos/as trabajadores/as, que temen ser objeto de represalias por parte de las empresas si colaboran, denuncian o, simplemente, expresan sus quejas ante el/a DP para que éste/a actúe. Esta, a su vez, hace que los/as trabajadores/as no se impliquen en las cuestiones relativas a la seguridad y la salud y, por tanto, no pueda contarse con su apoyo para hacer avanzar las reivindicaciones.

- ***“Nuestros/as compañeros/as desconocen nuestra labor”.***

Por otra parte, los/as DP participantes en los talleres señalan que con frecuencia los propios/as trabajadores/as desconocen la figura del/a DP. Desconocen sus funciones, para qué cuestiones pueden recurrir a ellos/as, por qué canales, e incluso en muchas ocasiones quién ocupa en su empresa esa responsabilidad. Esto se experimenta, tanto como una dificultad para el

desarrollo de su labor, como una fuente de insatisfacción en la medida en que no se ha podido conectar con os/as trabajadores/as.

- ***“Tememos perder la confianza y el apoyo de los/as compañeros/as”.***

Entre los temores expresados por los/as DP también está el temor a la pérdida de confianza y el apoyo por parte de los/as compañeros/as. El hecho de que muchas de las cuestiones tratadas se vayan dilatando en el tiempo, no tengan una solución clara en el corto plazo y se vayan diluyendo puede llegar a mermar ese apoyo y restar fuerzas a la capacidad de actuación de lo/as DP.

- ***“A veces supone un sacrificio personal y familiar”.***

Otra fuente importante de insatisfacción la constituye el sacrificio personal y familiar que en muchas ocasiones entraña el ejercicio de las responsabilidades como DP, debido a las múltiples ocupaciones, requerimientos y exigencias de su labor que restan tiempo a los espacio de descanso, ocio y vida familiar (llamadas en fines de semana, disponibilidad, reuniones, consultas, gestiones...).

- ***“El contexto social no es favorable: individualismo, desinterés...”***

Finalmente, toda esta actividad se desarrolla en un contexto social poco favorable a la participación, la implicación y el trabajo por valores colectivos. Un contexto social donde cada vez más parecen primar valores de corte individualista.



## ➤ LO QUE AYUDARÍA A MEJORAR:

En este último apartado hemos recogido aquellas aportaciones que tienen que ver con las necesidades, demandas y propuestas que, a juicio de los/as DP participantes en los talleres, ayudarían a mejorar su labor, potenciando así la efectividad de la acción sindical que desarrollan en los centros de trabajo.

- ***“Mayor implicación y apoyo de: compañeros/as, sindicato y empresa”.***

Un primer aspecto que potenciaría la labor de los/as DP sería lograr un mayor grado de implicación y apoyo por parte de los/as trabajadores/as, del propio sindicato y, también, de las empresas. En la medida en que se logre mayor confianza y apoyo por parte de los/as compañeros/as mayor capacidad de incidencia y de poder frente a las empresas se podrá generar. Por su parte, en la medida en que el sindicato oriente sus esfuerzos hacia el apoyo, dinamización, formación y organización de los/as propios/as DP, mayor será la optimización de los esfuerzos. Y, por último, en la medida en que se logre que las empresas cambien de actitud, vean desde una perspectiva más favorable los asuntos relativos a la seguridad y la salud en el trabajo y se muestren más colaboradoras, mayor será también el grado de avance que se pueda conseguir.

- ***“Más formación y asesoramiento sindical”.***

Dentro del apoyo sindical demandado ocupa un lugar central la necesidad de una mayor formación y asesoramiento sindical. Un tipo de formación que vaya más allá de los contenidos y potencie, sobre todo, el aspecto práctico vinculado a la acción sindical, al cómo desarrollar sindicalmente las competencias encomendadas, al desarrollo de habilidades y capacidades sindicales para negociar con las empresas, movilizar a los/as compañeros/as, hacer visible lo invisible, colectivizar los problemas, etc.

- ***“Fomentar la comunicación, implicación y concienciación de los/as compañeros/as”.***

Mejorar la comunicación, la sensibilización y la concienciación de los/as compañeros/as es otro de los elementos clave que los/as DP señalan como una de las cuestiones que contribuirían a mejorar su labor. Esto, no sólo contribuiría a generar una mayor confianza por parte de los/as

trabajadores/as, sino que también generaría una mentalidad y una actitud más favorable y reivindicativa hacia las cuestiones vinculadas con la prevención.

- ***“Más tiempo para hacer nuestra labor”.***

Por otra parte, también se demanda la negociación de más tiempo a disposición de los/as DP para poder desarrollar su labor. Ésta consta de múltiples actividades, que como vimos anteriormente, en muchas ocasiones han de ser realizadas a costa del sacrificio de los tiempos de dedicación personales y familiares.

- ***“Mayor control de las empresas”.***

Junto a la demanda de mayor apoyo interno por parte del sindicato, también se ve necesario una mayor implicación y actuación eficaz por parte de las instituciones externas que han de velar por el cumplimiento de las normas y compromisos en materia de seguridad y salud (inspección de trabajo, etc...). En este sentido, un mayor control y seguimiento de las actuaciones de las empresas sería un elemento que, a juicio de los/as DP, también contribuiría a potenciar su labor y a ser más tenidos en cuenta en la gestión preventiva.

- ***“Mayor reconocimiento y valoración de nuestro trabajo”.***

Finalmente, la demanda de un mayor reconocimiento y valoración del trabajo del/a DP, tanto desde el interior del propio sindicato, como desde el conjunto del ámbito laboral contribuiría a dotar de mayor legitimidad sus actuaciones, haciendo de esta figura un elemento clave e indispensable en la adecuada gestión preventiva en las empresas.

### ***3.2.2.2.- Criterios, procedimientos y herramientas prácticas para la actuación en las empresas.***

En esta segunda parte de los talleres con los delegados y delegadas de prevención nos centramos en los criterios, procedimientos y herramientas prácticas para desarrollar su labor en el ámbito concreto de los riesgos psicosociales.

Ya en el apartado anterior se han destacado algunos aspectos que mejorarían la actuación sindical de los delegados/as de prevención en sus empresas por lo que no se van a volver a tratar en este apartado.

Como aspecto fundamental se estableció la necesidad de trabajar de forma coordinada y organizada ante cualquier tipo de riesgo, y concretamente ante los riesgos psicosociales. Por lo que se planteó la necesidad de elaborar un Plan de Actuación que describa paso a paso las acciones necesarias, y que asimismo identifique los agentes que en cada uno de estos pasos deban participar.

Como no puede ser de otra manera, este Plan de Actuación debe basarse en lo que recoge la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, y concretamente en los principios de la acción preventiva recogidos en el art. 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), que ordena de modo jerárquico la actuación preventiva, incluida la de los riesgos psicosociales:

*Artículo 15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales:*

- a) **evitar los riesgos;***
- b) **evaluar los riesgos que no puedan ser evitados;***
- c) **combatir los riesgos en su origen;***
- d) **adaptar el trabajo a la persona**, en particular en lo que respecta a la concepción de puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud;*
- e) **tener en cuenta la evolución de la técnica;***
- f) **sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro;***
- g) **planificar la prevención;***
- h) **adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual;***
- i) **dar las debidas instrucciones a los trabajadores.***

Por tanto, tras dar cumplimiento al primer principio de la acción preventiva (“EVITAR LOS RIESGOS”), en todas las empresas se deben evaluar los riesgos psicosociales (LPRL art. 15.1.b). Esta evaluación debe realizarse con

una finalidad preventiva (art. 3 del RD 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención – RSP): “La evaluación de los riesgos laborales es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse , obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”. Por tanto, esta evaluación debe tener como objetivo proporcionar un mejor conocimiento para poder controlar los riesgos de forma eficaz, **la evaluación no es un fin en sí misma** ni una mera prescripción burocrática de obligado cumplimiento.

La adopción de medidas preventivas ante los riesgos psicosociales deberá realizarse en primer término en origen tal y como prevé la ley (LPRL art. 15.1.c), es decir, cambiando los aspectos nocivos de la organización del trabajo (LPRL art. 4.7.d, RSP art.3.a) para que ésta sea más saludable; en segundo lugar, anteponiendo las medidas de protección colectiva a las medidas de protección individual (LPRL art. 15.1.h).

Asimismo, la ley destaca la importancia de que los representantes de los trabajadores/as participen en la elección del método de evaluación (“el empresario deberá consultar a los representantes de los trabajadores, o a los propios trabajadores en ausencia de representantes, acerca del procedimiento de evaluación a utilizar en la empresa o centro de trabajo (art. 3.2 RSP).

Las aportaciones de los/as DP que participaron en los talleres se centraron en las siguientes cuestiones:

- **“Lo primero que tenemos que hacer es saber lo que está pasando”.**

Con el objetivo de poder llevar a cabo su labor como DP y poder de esta manera incidir en la mejora las condiciones de trabajo, los/as DP plantean como un aspecto fundamental la necesidad de conocer lo que sucede en sus centros de trabajo. Este primer paso les permitirá tener una visión más clara sobre lo que actuar, así como sobre los objetivos y la manera de hacerlo.

- **“Tenemos que hablar más con los/as compañeros/as, ver cómo trabajan y escuchar lo que nos cuentan ”**

Se plantea la necesidad de reforzar la comunicación con los compañeros y compañeras para recabar la información que los/as DP necesitan para poder

actuar así como para favorecer la implicación de éstos/as en la mejora de su propia seguridad y salud laboral.

Por tanto, se aborda la necesidad de potenciar un tipo de comunicación bidireccional, donde los/as DP escuchan y tienen en cuenta las aportaciones de sus compañeros/as y además informan de lo que hacen y les asesoran. Plantean que esta “forma de hacer” ayuda a motivar y a movilizar a la plantilla.

- ***“Es importante que conozcamos las funciones que tenemos y lo que podemos hacer”***

Por otro lado, como complemento imprescindible se plantea la necesidad de conocer las funciones y competencias que les asigna la Ley como DP. Aquellos/as que conocen las herramientas normativas que pueden utilizar ante un problema dado se sienten más seguros y tienen una actuación más efectiva.

- ***“Tenemos el derecho a que se nos escuche y a que se tengan en cuenta nuestras opiniones y aportaciones”***

Los/as DP plantean que la actuación será más eficaz cuanto más participación se dé a los trabajadores/as y a sus representantes. Como mejor conocedores/as de sus puestos de trabajo pueden aportar una información muy rica a la empresa, tanto a la hora de detectar como a la hora de proponer medidas preventivas ante una situación de riesgo que se pueda vivir en el centro de trabajo.

En este sentido plantean la importancia de proponer a la empresa evaluar con métodos participativos que les permitan poder ser escuchados/as, complementando los conocimientos técnicos con un conocimiento más directo de los puestos de trabajo.

- ***“Yo tengo que saber quién es el técnico de mi empresa”***

Como un aspecto que facilita la participación de los/as DP, se señala la importancia de conocer y tener acceso al/los técnico/s de prevención que contrata la empresa para llevar a cabo la evaluación de los riesgos y el desarrollo de la actividad preventiva; ya sea dentro de un servicio de prevención propio, como formando parte de un servicio de prevención ajeno si se concierta esta actividad con una empresa externa.

- ***“Tenemos que saber lo que estamos haciendo, ver las diferentes opciones y elegir la mejor”***

Destacan la importancia de llevar a cabo una actuación meditada y organizada. Su actuación se ve reforzada, como ya hemos comentado, cuando cuentan con un apoyo sindical que les resuelva las dudas y oriente en temas jurídicos, de salud laboral, etc. Se acentúa la importancia de responder conociendo las distintas opciones posibles en lugar de reaccionar ante la situación problemática.

- ***“No basta con poner una medida, hay que saber si funciona”***

Los/as DP entienden que su labor no concluye cuando la empresa les comunica que va a implantar una determinada medida preventiva o de protección ante un riesgo concreto. Plantean la necesidad de comprobar que esa medida se ejecuta, y además hacer un seguimiento para verificar que realmente es efectiva, que la situación de riesgo ha desaparecido y que además no se han creados nuevos riesgos.

Otro de los aspectos que se trabajó en los talleres consistió en establecer pasos o puntos que debe contemplar un Plan de Actuación para los/as DP en materia de Riesgos Psicosociales. A continuación presentamos un ejemplo de los aspectos que podrían estar recogidos en dicho Plan, si bien hay que tener en cuenta que estos pasos son orientativos y que se pueden añadir nuevos aspectos que faciliten y potencien la actuación sindical.

Estos pasos son:

1. **¿Es necesario abordar los riesgos psicosociales en mi empresa?**  
A veces se hace necesario aclarar que la obligación de llevar a cabo una evaluación de riesgos psicosociales afecta a todas las empresas, puesto que la organización del trabajo puede generar daños a la salud de los trabajadores y trabajadoras.
2. **¿Puedo identificar algún riesgo psicosocial en mi empresa?** Hay ocasiones en las que no es necesario evaluar para detectar un riesgo dentro del centro de trabajo, en ese caso no es necesario evaluarlo antes de establecer algún tipo de medida. Como ya vimos anteriormente en el artículo 15 de la LPRL, primero se evitan los

riesgos que se han detectado y luego se evalúan los que no se hayan podido eliminar.

- 3. ¿Cómo evalúo los riesgos psicosociales en mi empresa?** Como ya hemos comentado, el método que se utilice para evaluar los riesgos nos debe dar confianza, debe ser un método válido y fiable, y además nos debe permitir la participación a lo largo de todo el proceso, desde la identificación de los riesgos hasta la propuesta y seguimiento de las medidas correctoras.

Normalmente en este tipo de evaluaciones se utilizan cuestionarios para recabar la percepción de los/as trabajadores/as, de manera que debemos asegurar la confidencialidad de las respuestas si queremos que los compañeros/as puedan contestar libremente sin temor a ser identificados en sus respuestas.

Debemos destacar, por tanto, la importancia de elegir un buen método que cumpla con todos los requisitos legales. En esta línea, desde CCOO, entendemos que de los distintos métodos que existen en el mercado, el método ISTAS 21 (CoPsoQ) es el que reúne, desde un punto de vista técnico-sindical, las mejores garantías.

- 4. Ahora ya sé que existen riesgos y ya están evaluados, ¿ahora qué hago?** En este momento no acaba la labor de los/as DP ni tampoco de la empresa. Recordemos que la evaluación no es un fin en sí misma sino una herramienta que nos permite planificar el trabajo posterior con el objetivo de eliminar o, en su caso, minimizar los riesgos (priorizar actuaciones, establecer plazos de ejecución, designar responsables...).

- 5. ¿Puedo elaborar medidas preventivas?** Otra de las tareas de los/as DP consiste en, una vez identificados los riesgos (conociendo a quiénes afecta, de qué manera...) elaborar propuestas que hagan desaparecer, en la medida de lo posible, esa situación dañina para la salud de los trabajadores/as. Es de vital importancia contar con los propios compañeros/as en la elaboración de estas medidas.

- 6. ¿Puedo negociar con la empresa estas medidas preventivas?** Como representantes de los trabajadores/as, los/as DP están legitimados para poder plantear y negociar con la empresa aquellas medidas que pueden solucionar el problema que se plantea. En aquellas empresas que cuenten con 50 ó más trabajadores/as estas



negociaciones se llevarán a cabo en el seno del Comité de Seguridad y Salud. El método ISTAS 21 (CoPsoQ) ya propone un grupo de trabajo para llevar a cabo, entre otras, estas funciones.

- 7. Ya se han puesto en marcha las medidas correctoras ¿debo hacer un seguimiento de las mismas?** Para garantizar una acción eficaz es fundamental hacer un seguimiento de las medidas implantadas con el fin de garantizar que realmente se ha eliminado el problema y que estas medidas no generan problemas nuevos. Por tanto, una vez que se establecen las medidas correctoras no acaba la labor de los/as DP ni de la empresa, se hace necesario volver a evaluar. Debemos tener en cuenta que cualquier plan de actuación debe concebir la acción sindical en salud laboral no de manera lineal sino cíclica.



#### 4. CONCLUSIONES FINALES.

La labor desarrollada en este proyecto nos ha permitido poner de manifiesto:

1. La necesidad de llevar a cabo acciones de este tipo que nos permitan visualizar y hacer un diagnóstico de lo está sucediendo en nuestro territorio, con respecto a las condiciones de trabajo relacionadas con la organización del mismo (factores de riesgo psicosocial). Ya que esto nos permitirá orientar nuestros esfuerzos en la dirección adecuada.
2. El progresivo incremento en el número de consultas realizadas al Gabinete de Salud Laboral de CCOO Canarias relacionadas con este ámbito. Dicho incremento además es especialmente significativo en los últimos años. Esto no es ajeno al contexto de crisis en el que nos encontramos, una de cuyas consecuencias está siendo el empeoramiento de las condiciones de trabajo (reducción de personal, aumento de la carga de trabajo, inseguridad en el empleo, etc) que más se relacionan con las cuestiones psicosociales.
3. El alto nivel de exposición a este tipo de riesgos en la población laboral canaria. Existen pocos estudios que analicen de manera específica esta cuestión. La aproximación realizada desde este proyecto nos indica que el nivel de exposición al que estamos sometidos los trabajadores/as canarios/as es preocupantemente desfavorable de forma generalizada en todos los sectores y en prácticamente todas las dimensiones psicosociales estudiadas.

Sería interesante seguir profundizando en esta cuestión investigando la relación entre este alto nivel de exposición a los riesgos psicosociales y los daños concretos a la salud que pueden estar provocando. Desde el Gabinete de Salud Laboral venimos observando un incremento de patologías asociadas al estrés (como trastornos musculoesqueléticos, ansiedad, depresión, etc) que pueden estar directamente relacionadas con los datos que se desprenden de este estudio.

4. La importancia que tiene la figura del/a Delegado/a de Prevención para el desarrollo de una acción sindical eficaz en la prevención de estos riesgos en los centros de trabajo. Es preciso, por tanto, atender a cómo los/as DP viven su labor sindical, así como a las condiciones en las que la desarrollan. En este sentido, se estima la necesidad de redoblar los esfuerzos en pro de una mejor valoración y reconocimiento de su labor, así como la facilitación de los medios y recursos necesarios para desarrollarla.
  
5. La necesidad de movilizar la acción sindical de nuestros DP en los centros de trabajo como forma de mejorar esta realidad. Para ello resultará fundamental:
  - a. Potenciar la actuación prioritaria por parte del sindicato en salud laboral, y concretamente en el ámbito de los riesgos psicosociales.
  - b. Que las empresas asuman las obligaciones que la normativa les asigna, concretamente aquellas dirigidas a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores/as, potenciando la formación de los/as DP y permitiendo su participación en la gestión preventiva.
  - c. Fomentar una mayor actuación fiscalizadora de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que posibilite la correcta aplicación de la normativa en todas sus vertientes, así como la adecuada utilización de los sistemas de sanción que obran en su poder. Para ello resulta fundamental que en sus actuaciones la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, tenga en cuenta y vea al/a DP como un apoyo que puede facilitar su labor.
  - d. Consolidar los mecanismos de coordinación entre los distintos agentes sociales e instituciones implicadas en las políticas de seguridad y salud laboral.

De todo lo anterior se desprende la necesidad de incentivar la realización de actuaciones concretas en los centros de trabajo que dinamicen una intervención preventiva que permita visualizar y proponer cambios negociados en el seno de las empresas.

Desde CCOO estimamos necesario apoyar y fomentar la labor sindical de nuestros DP de manera que lleguen a convertirse en uno de los principales impulsores de estas dinámicas en las empresas.



**EN SALUD LABORAL**

**IN FÓRMATE**

Nombre de archivo: Librito Proyecto Extra 2010-FINAL  
Directorio: Z:\SALUD LABORAL\ICASEL\Proyecto ICASEL  
EXTRA\2010\Justificación  
Plantilla: C:\Users\angelesb\AppData\Roaming\Microsoft\Plantillas  
\Normal.dot  
Título:  
Asunto:  
Autor: FcoBallesteros  
Palabras clave:  
Comentarios:  
Fecha de creación: 18/07/2011 12:45:00  
Cambio número: 63  
Guardado el: 21/07/2011 9:58:00  
Guardado por: angelesb  
Tiempo de edición: 152 minutos  
Impreso el: 21/07/2011 10:04:00  
Última impresión completa  
Número de páginas: 75  
Número de palabras: 15.848 (aprox.)  
Número de caracteres: 87.165 (aprox.)