

**INFORME DESCRIPTIVO DE LA EXPOSICIÓN A FACTORES DE RIESGO
PSICOSOCIALES
SAP España
Noviembre 2010**

1. DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO IDENTIFICADOS Y PARTICIPACIÓN TRABAJADORES/AS

Acto seguido presentamos un primer informe de exposición a riesgos psicosociales efectuado a todo el colectivo de trabajadores y trabajadoras de SAP España mediante la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo del método PSQ CAT21 CoPsoQ.

Total trabajadores y trabajadoras de la empresa: 370

Total cuestionarios contestados: 118

Tasa de respuesta: 32%

Este instrumento identifica y mide la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Nos permite una buena aproximación a la problemática, con ella hemos podido identificar las dimensiones en las cuales hay más o menos riesgo:

Prevalencia de las exposiciones (% de trabajadores/as en cada nivel de exposición)

Grupo de factor de riesgo o de dimensiones de riesgo psicosocial (condiciones de la organización del trabajo nocivas por la salud)	Situación favorable para la salud	Situación intermedia para la salud	Situación desfavorable para la salud
Exigencias psicológicas			
Influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos			
Inseguridad			
Apoyo social y calidad de liderazgo			
Doble presencia			
Estima			

2 . ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

Cuatro de las seis dimensiones psicosociales presentan proporciones de trabajadoras y trabajadores de manera mayoritaria en la exposición más desfavorable para la salud. Se trata de unas exposiciones a riesgos muy alejadas de la situación del referente de la población trabajadora y por lo tanto, debemos hablar de exposiciones problemáticas en cuatro de las dimensiones de riesgo psicosocial.

Estas exposiciones representan, desde el punto de vista cuantitativo, las que más se alejan de la situación de salubridad y, en consecuencia, las que mayor implicación pueden tener en la generación de problemas de salud entre la plantilla, relacionados con los factores psicosociales y por lo tanto, derivados de la organización del trabajo.

- **En dos dimensiones (exigencias psicológicas y doble presencia) encontramos a más de un XX% de la plantilla encuestada en la peor situación para la salud.**

3. ¿DE QUÉ HABLAMOS CUANDO DECIMOS...?

Exigencias psicológicas

Desde un punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo en relación con el tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde.

Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de estas: el trabajo emocional (trabajo que expone en las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, como todos aquellos que requieran contacto con usuarios, público y clientes/as), trabajo cognitivo (que requiera gran esfuerzo intelectual) o el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos).

Influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos

Es tener margen de decisión y de autonomía, respeto al contenido del trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, calidad de trabajo, etc.) y a las condiciones de trabajo (horario, ritmo, compañeros, ubicación, etc.). Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona: si se pueden aplicar habilidades y conocimientos, aprender cosas nuevas o si el trabajo es variado. El control sobre los tiempos de trabajo identifica el margen de autonomía de los trabajadores sobre el tiempo de trabajo y de descanso: pausas, permisos, vacaciones... (por ejemplo, decidir cuando hacemos una pausa o podemos charlar con un compañero) y también en relación con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar (ausentarse del trabajo por atender exigencias familiares...)

Inseguridad

La precariedad laboral (inseguridad en la ocupación y temporalidad) representa una innegable causa de estrés y de los diversos trastornos de salud y la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional.

Apoyo social y calidad de liderazgo

Esta dimensión trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, y se refiere tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a los superiores. La carencia o la pobreza de apoyo social es una de las dimensiones fundamentales en relación con los factores estresantes. El papel de la dirección y la importancia de la calidad de la dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores y trabajadoras es un tema de importancia crucial.

Doble presencia

Las desigualdades entre hombres y mujeres respecto las condiciones de trabajo (segregación vertical, segregación horizontal de menor contenido y responsabilidad, con menores niveles de influencia, peores perspectivas de promoción y menores retribuciones) y la cantidad de trabajo (las mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, por lo cual realizan un mayor esfuerzo de trabajo *total* en comparación con los hombres) se manifiestan en desigualdades de salud entre hombres y mujeres. Esta "doble jornada" laboral de la mayoría de mujeres trabajadoras es en realidad una "doble presencia", pues las exigencias de ambos trabajos (el productivo y el familiar y doméstico) son asumidas cotidianamente de manera simultánea.



Estima

Incluye el reconocimiento de los cargos superiores y del esfuerzo realizado por desarrollar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo. La estima representa una compensación psicológica obtenida de manera suficiente o insuficiente a cambio del trabajo realizado.