



Salut psicosocial i benestar en el treball

No tots els riscos del treball es veuen. L'estrés crònic, el burnout o la impossibilitat de desconnectar no deixen marques en la pell, però emmalaltixen igual. Esta unitat ensenya a reconèixer els riscos psicosocials, a entendre com ens afecten i a usar ferramentes —personals i legals— per a protegir-te i construir benestar en la teua vida laboral.



Temps estimat de lectura: ~22 min · Resultat d'aprenentatge: RA6 (salut psicosocial i benestar en el treball) · Prerequisits: Unitat 8 (classificació de riscos i disciplines preventives). En acabar esta unitat sabràs: Definir els riscos psicosocials i entendre per què són riscos laborals amb cobertura legal plena, no «coses del cap».

“

Els riscos laborals no són només físics. Estrés crònic, burnout, mobbing i assetjament són reals, mesurables i tens drets enfront d'ells. Esta unitat tanca el curs presentant la salut psicosocial en el treball: com identificar-la, com previndre-la i a qui acudir quan alguna cosa no va bé.



EL CAS

L'estrés laboral és el segon problema de salut a Europa i quatre de cada deu...

La Unitat 8 va tancar amb una idea: no tots els riscos del treball es veuen. Els talls i les caigudes són evidents, però hi ha una família de riscos que no deixen marca en la pell i, tanmateix, són hui la principal causa de baixes llargues en molts sectors: els riscos psicosocials.

Si tantes persones el patixen i la llei reconeix els riscos psicosocials des de 1995, per què l'estrés laboral continua sent en gran part invisible?



§ 1

Què són els riscos psicosocials



Un risc psicosocial és un risc laboral de ple dret

Els factors psicosocials són aquelles condicions de l'organització del treball —i la seua interacció amb la persona— que poden afectar tant el benestar com la salut (física, psíquica o social) del treballador. Quan eixos factors es dissenyen malament i produïxen dany, parlem de riscos psicosocials.



§ 2

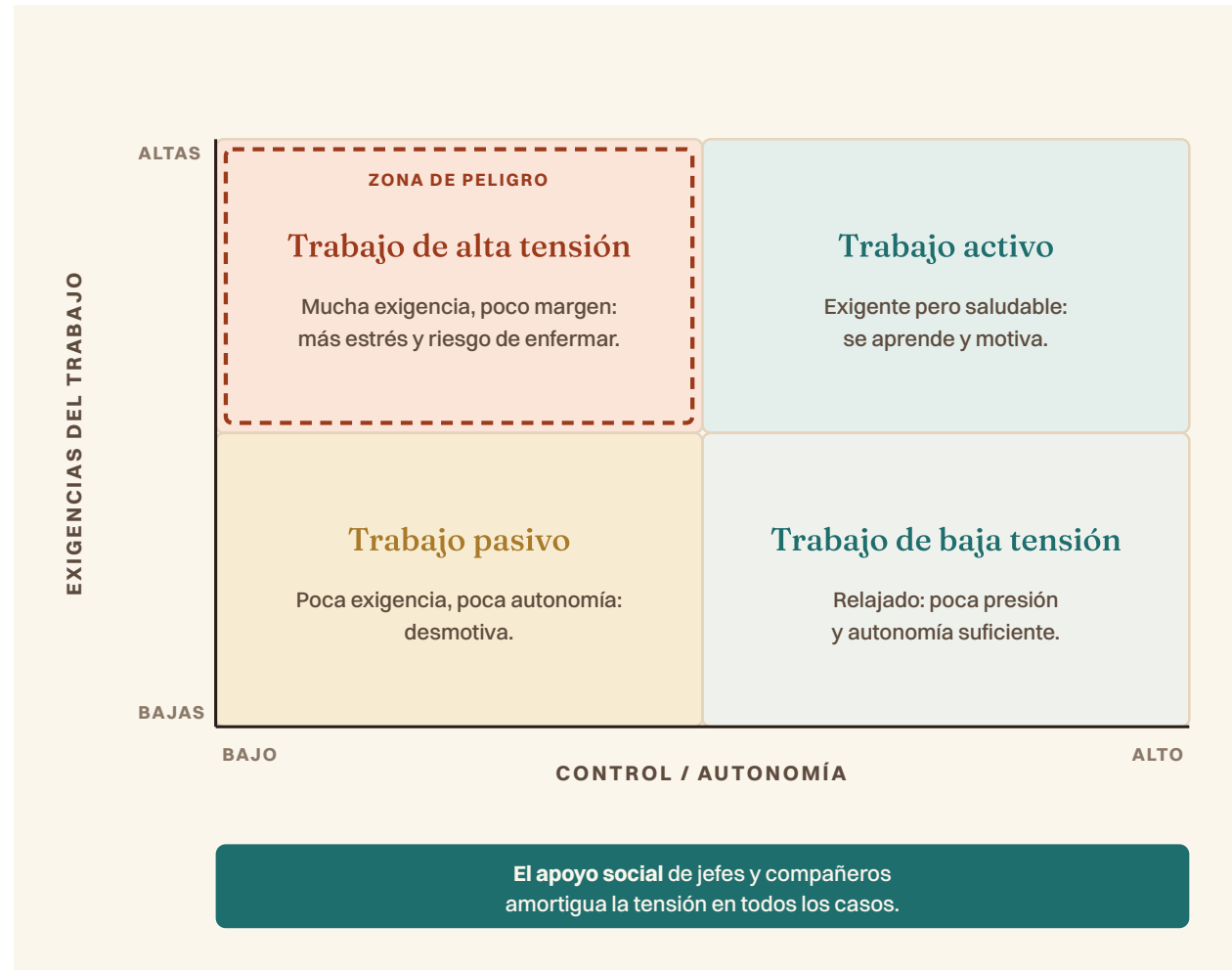
L'estrés laboral



L'estrés és la resposta de l'organisme davant una demanda que percep com una amenaça o un desafiament per al qual no se sent del tot preparat. No és dolent en si mateix. El problema no és l'estrés, sinó la seua cronicitat. Estrés adaptatiu vs estrés crònic. Estrés adaptatiu (eustrés): una activació puntual que millora el rendiment.

EL GRÁFICO

El model de Karasek: l'estrés no depén només de quant treballes, sinó de quant control i suport tens. La pitjor combinació és alta exigència...





9.1 · Analitzar un lloc amb el model de Karasek

Enunciat Lucía treballa en el servici d'atenció telefònica (call center) d'una companyia. Atén una telefonada cada 90 segons, un sistema mesura el seu «temps mitjà d'operació» i la...

Demandes: altes. Ritme imposat, temps mesurats, càrrega emocional del tracte amb clients molestos.

Control: baix. No decidix ritme, orde ni pauses; el sistema ho decidix per ella.

Suport social: baix. El comandament només apareix per a corregir, no per a ajudar.

Diagnòstic: és el quadrant de màxim risc de Karasek (alta tensió: alta demanda + baix control + baix suport).

És un lloc amb alt risc d'estrés crònic i burnout.

Mesures organitzatives (sobre l'organització, no sobre Lucía): Augmentar el control: donar marge per a...



§ 3

Tecnoestrés, burnout i assetjament laboral



Burnout, mobbing i estrés no són el mateix

Tres riscos psicosocials mereixen atenció pròpia pel seu pes en el treball actual. El tecnoestrés. El tecnoestrés és l'estrés derivat de l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació. Estrés laboral: resposta a una demanda excessiva; pot ser puntual (sa) o crònic (nociu).



§ 4

El dret a la desconnexió digital



França, Espanya i la «lleï del dret a desconnectar»

Una de les novetats legals més importants en salut laboral dels últims anys és el dret a la desconexió digital. El reconeix l'article 88 de la Ley Orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPDGDD), i el reforça l'article 18 de la Ley 10/2021 de trabajo a distancia.



§ 5

Afrontament, resiliència i benestar



Enfront dels riscos psicosocials hi ha dos nivells de resposta. L'organitzatiu (redissenyar el treball: demandes, control, suport, desconnexió) és prioritari i responsabilitat de l'empresa. Però també existix un nivell personal de ferramentes que convé entrenar: l'afrontament, la resiliència i l'autocura. Estratègies d'afrontament.



La «gran renúncia» i el «quiet quitting»: símptomes d'un malestar laboral global

L'afrontament (coping, en el model de Lazarus i Folkman) és el conjunt d'esforços per a manejar les demandes que percebem com a estressants. Hi ha dos grans tipus, i l'intel·ligent és saber quin toca: Afrontament centrat en el problema: actuar per a canviar la situació. Després de la pandèmia, dos fenòmens van saltar a les portades.



§ 6

Glossari



Factors psicosocials: condicions de l'organització del treball que, en interacció amb la persona, poden afectar el seu benestar i salut. Riscos psicosocials: factors psicosocials mal dissenyats que produïxen dany; família de riscos laborals que estudia la Psicosociologia aplicada.



§ 7

Per a aprofundir



Recursos oficials i fiables, gratuïts, per a anar més enllà:
Riscos psicosocials i mètode CoPsoQ-istas21 — INSST
(insst.es). Per què encaixa: l'organisme tècnic nacional
explica els factors psicosocials i ofereix el mètode
d'avaluació de referència a Espanya. Salut mental en el
treball — Organització Mundial de la Salut (OMS) (who.int).



Per què encaixa: directrius internacionals i la classificació del burnout (CIE-11) com a fenomen ocupacional. Dret a la desconnexió digital (LOPDGDD, art. 88) — BOE (boe.es/eli/es/lo/2018/12/05/3). Per què encaixa: la base legal, en la seua redacció literal, del dret que protegeix enfront del tecnoestrés.



§ 8

Preguntas per a reflexionar



Per a debatre a classe o pensar en fred. No busquen una resposta única ni que compartisques res que no vulgues: El model de Karasek diu que un treball molt exigent pot ser sa si hi ha alt control i bon suport.

Fins aquí la teoria

Continua al llibre de la unitat.