

# PREVENCIÓ I SALUT LABORAL

Revista informativa de seguretat, salut i medi ambient a l'àmbit del treball

Nº 48  
DICIEMBRE 2016



Con la Financiación de:  
AT-0013/2015  
AT-0014/2015

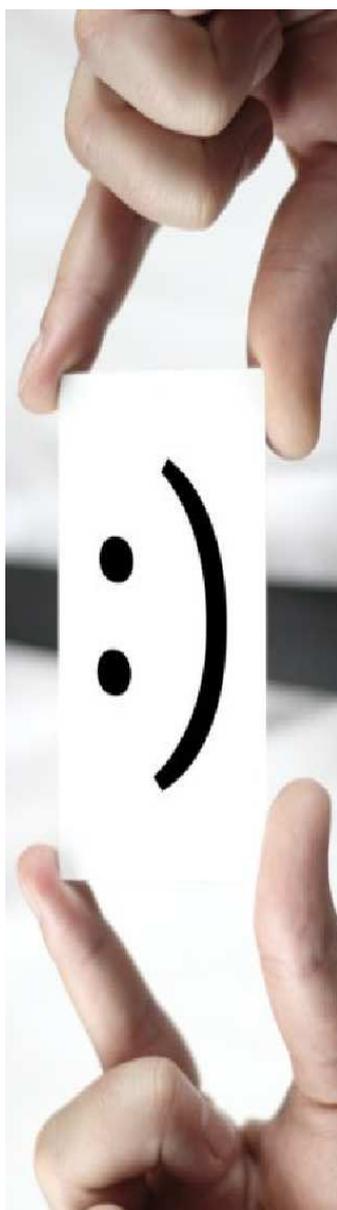
## “Riesgos profesionales emergentes”





www.ugtbalears.com

Secretaria de Salut Laboral i Medi  
ambient UGT Balears  
Gabinet Tècnic Salut Laboral



La evolución de la sociedad en las últimas décadas ha provocado cambios en los sistemas productivos y en las fórmulas de trabajo que han propiciado la aparición de los denominados “riesgos profesionales emergentes”. Junto al control más acentuado de los riesgos de origen traumático, tradicionalmente vinculados al accidente de trabajo, la exposición a riesgos ergonómicos y psicosociales (estos últimos, de carácter no material) aumentan de modo progresivo.

Dentro de los diversos riesgos psicosociales destaca especialmente el acoso laboral. En relación al mismo, se ha de advertir que las conductas de violencia psicológica en el trabajo existen desde que unas personas han realizado actividades laborales para otras, si bien no se ha identificado como fenómeno social típico sino hasta las últimas décadas del pasado siglo XX. Se trata de un fenómeno significativamente antiguo, como pueda ser el propio trabajo o las relaciones humanas, que emerge en la actualidad como consecuencia de los devastadores efectos que provocan sobre la salud de los trabajadores/as, así como por los elevados costes sociales y que para las propias empresas representa. Así pues, es la renovada “conciencia social” sobre estas situaciones la que hace que el fenómeno aflore a la luz de la opinión pública, la ciencia y el Derecho.

Detallamos a continuación una serie de riesgos –y patologías- que tienen su origen en el deficiente clima psicosocial de la empresa:

1. **El acoso y la violencia en el ámbito laboral:** expresión de comportamientos inaceptables adoptados por una o más personas, y que pueden adoptarse de muy diversas formas, de modo que algunas, incluso pueden resultar más fácilmente identificables que otras.
2. **El síndrome del *burnout*.** Este término viene a hacer mención al desgaste profesional que sufren/as los trabajadores/as con mayor frecuencia en determinadas actividades laborales como la enseñanza, la sanidad, la policía, los servicios sociales, etc., a consecuencia de unas condiciones de trabajo que vienen vinculadas a una fuerte demanda social.
3. **Trastornos psíquicos** como puedan ser la esquizofrenia y la depresión psíquica.
4. **El acoso sexual** : el mismo pretende como objetivo referente la satisfacción de las apetencias sexuales del hostigador.

DL. PM: 3185–2006

Elabora i Edita:

**GABINET TÈCNIC PRL  
UGT—BALEARS**



5. **El estrés laboral** se encuentra entre los riesgos laborales que originan patologías de diverso tipo en el/la trabajador/a. El estrés laboral es “la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación” .
6. Por último, **la violencia física**, que no tiene carácter puramente psicosocial, pero que también suele venir acompañada de violencia psíquica y, en todo caso, contribuye a crear un ambiente psicosocialmente nocivo en el trabajo.

Con la adopción de un enfoque correcto, los riesgos psicosociales y el estrés laboral pueden prevenirse y gestionarse de modo satisfactorio sea cual sea el tamaño o el tipo de empresa. Se pueden abordar de la misma manera lógica y sistemática que otros riesgos para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo.

La gestión del estrés no es sólo una obligación moral y una buena inversión para los empresarios, sino un imperativo legal establecido en la [Directiva Marco 89/391/CEE](#), respaldado por los acuerdos Marco de los interlocutores sociales en relación con el estrés laboral , el acoso y la violencia en el trabajo

Núm 48– 4º. trimestre 2016	
<b><u>Editorial:</u></b> Gabinet Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals UGT Balears.....	pág. 2-3
<b><u>Artículo:</u></b> ¿EXISTEN LAS PERSONAS TÓXICAS?.....	pág. 4 –7
<b><u>Artículo:</u></b> EL SÍNDROME DE PROCUSTO .....	pág. 8-11
<b><u>Artículo:</u></b> SUFRIMIENTO EN LA VIDA LABORAL Y GRAVE PROBLEMA SOCIAL.....	pág. 12-15
<b><u>Artículo:</u></b> CULTURA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.....	pág. 16-18
<b><u>Artículo:</u></b> TRABAJO EN PELUQUERÍAS: RIESGOS QUÍMICOS.....	pág. 19-21
<b><u>Contrapunto:</u></b> Gabinet Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals UGT Balears .....	pág. 22

# ¿EXISTEN LAS PERSONAS TÓXICAS?

Fuente: **Xavier Molina, Psicólogo social, Silvia C. Carpallo, Silvia Olmedo, Miguel Ángel Rizaldos, Iñaki Piñuel.**

Para entender claramente la terminología de persona tóxica, diremos que es aquella capaz de hacernos daño, siempre teniendo en cuenta que este daño puede ser de diferentes grados, hay personas molestas, tóxicas y otras que pueden llegar a ser letales emocionalmente hablando.

Las personas tóxicas, son los/as que consiguen sacar la peor versión de los que están a su alrededor.

Tener que trabajar con personas tóxicas puede ser inevitable, y puede llegar a influir negativamente y dañarnos, hacer que nos sintamos mal, y acumulemos tensión y estrés por compartir la jornada con ellos/as, claramente nos vemos expuestos/as a riesgos psicosociales.

## ¿Qué consiguen las personas tóxicas?

Como hemos indicado antes, pueden llegar a afectar al equilibrio emocional, de las personas de su alrededor, y que tengan actitudes y conductas reactivas, consiguiendo que pierdan los nervios por la frustración y vacíen en un momento dado la ira, ansiedad, tensión y preocupación constantes que llevan acumulada. Entonces al sacarles de sus casillas, habrán conseguido que pierdan los papeles.

Las personas tóxicas suelen ser ofensivas, maleducadas, molestas, pueden minar la autoestima de los/as demás trabajadores/as y conseguir que caigan inevitablemente en el juego de la persona tóxica, pero esto, evidentemente no logrará más que empeorar las cosas. Lo más factible es que las cosas nos salgan mal, así las personas tóxicas

van consiguiendo ganar terreno. Por eso es importante distanciarse de ellas emocionalmente, alejarse de lo que es fuente de toxicidad.

## ¿Y si la persona tóxica soy yo?

Cuando pasamos por situaciones complicadas podemos actuar como lo hacen las personas tóxicas, es curioso que nos demos cuenta de que a nuestro alrededor hay algunas personas tóxicas y que nosotros no veamos la posibilidad de ser una persona tóxica para alguien.

Algunas personas que nos rodean pueden denotar conductas y señales mediante las cuales nos harán darnos cuenta de que para ellos podemos ser tóxicos/as, como por ejemplo que eviten nuestra compañía, nos den siempre la razón para no entrar en discusiones, cuando ves que no te dan su punto de vista y notas que te dan la razón es porque tienen miedo. También puede suceder que seamos personas inseguras, con la autoestima baja, controladoras, y así, la probabilidad de que creemos relaciones tóxicas es muy alta.



También existe el caso de relaciones tóxicas, (novios celosos, amigos envidiosos/as...), se da la circunstancia de que personas que nunca han tenido una naturaleza tóxica pueden acabar cayendo en esos perfiles, siempre y cuando estén en ambientes tóxicos de por sí. Hablamos de lugares de trabajo con mucha tensión, presión y expectativas irreales que pueden afectar a los/as trabajadores/as. Las empresas apremian a sus trabajadores/as consiguiendo crear dinámicas de trabajo enfermizas, con ambientes de miedo y rumores, que impiden desarrollar sus tareas de manera correcta y terminan trasladando sus problemas a sus vidas personales.

En este caso la persona que se ha vuelto tóxica fundamentalmente es poco empática, y proyecta sus carencias en los/as demás. Considera que poniendo el foco negativo fuera, en otras personas, supera sus miserias y problemas, en un momento bajo.

No es tarea fácil reconocer los errores, es una labor ardua que las personas reconozcan que son tóxicas. Tendría que ocurrir una experiencia muy significativa en sus vidas, para que fuera un punto de inflexión que provocará ese reconocimiento, es muy común que cualquiera de nosotros, en determinadas ocasiones, nos comportemos de manera tóxica, influidos o no por otras personas, en ese caso es posible que seamos capaces de identificar esos comportamientos tóxicos.

La falta de seguridad, el miedo al cambio y a la incertidumbre o una baja autoestima nos puede conducir a hacer cosas que nos dañen a nosotros/as mismos/as y a la gente que nos rodea, de esta manera nos podemos ver inmersos en una espiral en la que, sin ser del todo conscientes, busquemos controlar a las personas que tenemos a nuestro



alrededor, y de esta manera tratemos de imponer siempre nuestra voluntad, o necesitemos ser el centro de atención, probablemente porque hay algo en nosotros que nos está causando daño. La solución es bastante clara: centrarnos, cambiar el chip, no buscar comparaciones, cuidarse, alimentar tanto la vida emocional como la espiritual de experiencias positivas. Si somos personas que amamos lo que somos, será difícil ser una persona tóxica, al contrario nos convertiremos en personas nutritivas para la gente que nos rodea.

Debemos tomar nota de cómo actuar en los casos concretos de:

**Envidiosos/as:** Son personas que desean algo que tienen los demás, y o lo consiguen o intentarán boicotearlos/as para conseguirlo. Antes de combatir la envidia, hay que saber qué la provoca mediante la descripción de qué manera negativa ha afectado y puede dañar a la vida esa envidia, expresando los sentimientos que despierta. Lo siguiente es tratar de empatizar con la persona que se envidia, intentando centrarse en lo que se tiene y no en lo que falta.

El ámbito laboral, a día de hoy, suscita la envidia entre trabajadores/as.

Obtenemos más satisfacción si los demás consiguen menos éxitos que nosotros/as mismos/as, la envidia surge con la comparación de uno mismo, sin esa equiparación, no existe la envidia.

Nadie admite tener envidia, es algo que surge como un sentimiento, con un frenesí cobarde y vergonzoso, su objetivo es espolear la motivación de la persona envidiada. Sin la envidia, nos sentiríamos mejor, pero seríamos menos competitivos.

Hay que ser conscientes de que la envidia no siempre alienta la producción propia, a veces, es simplemente una flecha envenenada que se dispara contra los demás, pero acaba hiriendo al envidioso.

Es muy difícil distinguir la competitividad sana de la envidia tóxica, que es la que acaba deseando el mal ajeno sin que ello les empuje a superarse a sí mismos.

**Dictador/a:** Suelen ser personas con cargos de autoridad, habitualmente inseguras y por ello necesitan responsabilizar de sus carencias a sus subordinados/as para así, afianzar más su control y poder. Aunque ni aun así se sienten satisfechos/as. Por ello, para cambiar este comportamiento, habría que trabajar sobre la falta de seguridad desde la base, es decir, modificando los pensamientos negativos, para cambiarlos por positivos, así se sentirán más seguros con sus subordinados/as.

**Manipulador/a emocional:** Se trata de personas en las que depositas tu confianza, sin tener ni idea de que será un arma que se volverá contra ti mismo/a cuando se sienta atacado/a, pero que además te hará padecer culpabilidad. Por ello se debería trabajar el reconocimiento, la expresión y la regulación de las emociones, en un desarrollo continuo y permanente, cuyo objetivo fuera aumentar el bienestar personal y social.

**Negativo/a:** Se trata de personas que ven siempre la botella medio vacía. Deberían pensar más en positivo, ello, no necesariamente les cambiará la vida por sí misma, pero esa positividad siempre será un punto de arranque, que les puede ayudar a movilizarse y actuar. Con esfuerzo se podrá conseguir .

**Psicópata:** A las personas de este perfil se las define por la falta total de empatía, por ello no sienten remordimientos cuando hacen daño a los/as demás, y no les importa siempre y cuando consigan sus objetivos. Cambiar, para este tipo de personas es muy difícil, por no decir casi imposible, a lo único que se puede aspirar es a que reconduzcan sus impulsos faltos de toda empatía y emoción hacia comportamientos que produzcan el menor daño posible.



Estas personas reconocen que hacen el mal y son capaces de estar satisfechas con ello.

## HABLAR MAL DE MI, NO TE HACE MEJOR A TI.

Está visto que todos podemos cambiar, que el carácter y los hábitos se pueden modificar. Cuando veamos señales inequívocas de que algo no va bien, es evidente que las cosas tienen que modificarse en nuestras vidas.

### ¿Cómo detectar a un jefe tóxico?

Suelen ser personas que están a la defensiva, que mantienen una moral teológica, es decir, que consideran que el fin justifica los medios, que los recursos humanos, son sólo eso, recursos, instrumentos, que claramente se pueden manipular, reducir, traer y llevar sin problemas.

Suelen ser sujetos de una calaña engañosa, egoístas, cuyas gestiones de personas van dirigidas hacia su propio éxito personal y no al de la empresa, mandan generando conflictos, planifican con la finalidad de dividir para vencer, distorsionan y manipulan a su antojo, consideran que hay conspiraciones contra su cargo y desatan ataques preventivos contra el/la que sea, por eso reaccionan siempre a la defensiva protegiéndose de sus subordinados manteniéndoles a raya, neutralizando a la persona que destaca, es brillante o tiene posibilidades.

Sus víctimas entran en un proceso de auto-culpación y llegan a convencerse de que se merecen el maltrato al que se ven sometidas, paralizándose y anulando cualquier capacidad de reacción.

### ¿Qué se puede hacer ante un jefe tóxico?

Son personas con autoridad, a la que no puedes cuestionar, esa ansiedad, tensión y preocupación que te provoca, es posible que la traslades a tu vida social y familiar, de esa manera nosotros/as mismos/as podemos convertirnos a la vez en personas tóxicas en nuestro entorno y sin pretenderlo hagamos sufrir a otros/as que no tienen ninguna culpa. De esta manera conseguiremos sacar lo peor de nosotros/as mismos/as, hay que ser capaces de darse cuenta y plantearse cambios necesarios de vida que modifiquen las actitudes, alejarse del foco de negatividad y de mal humor antes de que pueda afectarnos negativamente y de ese modo, pudiéramos ser capaces de hacer daño a otros/as.

Lo primordial es tener en cuenta que, hay que ser capaces de tener ante ellos/as, tolerancia cero, porque cuando consintamos la primera vez, vendrán muchas más detrás.

Dentro de las empresas, interna o externamente, tienen a técnicos/as de servicios de prevención de riesgos laborales que cumplen con su obligación de identificar y evaluar los riesgos, siendo la propia empresa la que debe implantarlos, siendo las primeras que deberían entender que amén de las destrucción de las personas, la jefatura tóxica es antieconómica.

Que los riesgos psicosociales son importantes en las empresas y que como trabajadores/as, tenemos que hacer todo lo posible para erradicarlos.

- Desgraciadamente -  
 En la vida hay más gente  

**INTERESADA**  
 que  
**INTERESANTE**
  
 Hay más gente que **HABLA**  
 que la que **ESCUCHA**  
 Más los que **CRITICAN**, que los que **COMPRENDEN**  
 Hay más ladrones de **SUEÑOS**,  
 que de **BESOS...**  
 - Desgraciadamente -

# EL SÍNDROME DE PROCUSTO

**Fuente:** <http://sharingideas-josecavd.blogspot.com.es/>

La incapacidad para reconocer como válidas ideas de otro/as, el miedo a ser superado profesionalmente por un trabajador/a o la envidia pueden llevar a algunos/as directivos/as o mandos intermedios a eludir su principal responsabilidad, tomar las decisiones más adecuadas para su organización, dedicándose a limitar las iniciativas, aportaciones e ideas de aquellos/as que pueden dejarles en evidencia. El **Síndrome de Procusto**, un nombre de origen mitológico que retrata una figura que suele observarse en entornos laborales y que resulta nefasta para cualquier organización o equipo, incluido el de Comunicación.

La propia definición del Síndrome de Procusto ya deja claras sus negativas consecuencias:

“Aquel que corta la cabeza o los pies de quien sobresale”.



## Historia del mito

En la mitología griega, Procusto era un posadero que tenía su negocio en las colinas de Ática. Cuando un viajero solitario se alojaba allí, Procusto entraba por la noche en su habitación y le ataba las extremidades a las esquinas de la cama.

Entonces, había dos posibilidades. Si el viajero era más grande que la cama, Procusto le cortaba las extremidades que sobresalían (pies, brazos, cabeza...) para que 'encajase' exactamente en el lecho.

Si por el contrario era más pequeño, le 'estiraba' hasta descoyuntarlo para que se adaptase a la medida. De hecho, el verdadero nombre del posadero era Damastes. Procusto era su apodo ya que significa 'el estirador'.

Lo cierto es que nadie se adaptaba inicialmente a la medida ya que, al parecer, Procusto tenía dos camas para esta tarea, una grande y otra pequeña, y asignaba una u otra habitación en función de la altura del huésped.

El héroe Teseo, en el último de sus trabajos, fue quien acabó con Procusto engañándole para que se tumbase en la cama, momento que aprovechó para atarle y aplicarle su propio 'método'.

## El Lecho de Procusto

La literatura universal ha utilizado frecuentemente esta figura desde la antigua Grecia y muy pronto se aplicó a diferentes entornos como la familia, la empresa, la política...

Básicamente, Procusto se ha convertido en sinónimo de uniformidad y su síndrome define la intolerancia a la diferencia.

Así, cuando alguien quiere que todo se ajuste a lo que dice o piensa, lo que quiere es que todos se acuesten en el 'Lecho de Procusto'.

### Procustos en la organización

Para reconocer mejor la figura del Procusto en una organización, se suele realizar una distinción entre dos modelos que tienen ligeras diferencias, 'Conscientes' e 'Inconscientes' de que lo son:

- Inconscientes de que lo son: Directivos/as y mandos intermedios que no escuchan otras opiniones al entender directamente que su idea siempre va a ser la mejor y son los demás quienes deben adaptarse a ella.
- Conscientes de que lo son: Directivos/as y mandos intermedios que reconocen entre sus subordinados/as a figuras que pueden hacerles sombra.

### Consecuencias

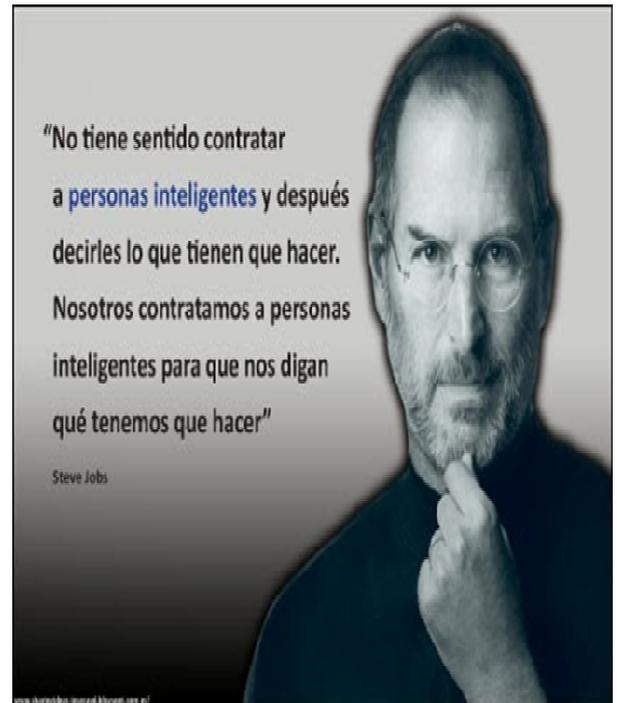
Inconscientes de que lo son:

- Su visión siempre es tan clara que se molestan si se les dice que no tienen razón.
- No se ponen en el lugar de los demás, aunque creen que sí lo hacen.
- Suelen hablar de tolerancia, multidiversidad, intercambio de ideas... pero cuando esto se produce no soportan que se den opiniones diferentes a la suya y encuentran cómo criticar o deslegitimar a esa persona.

Conscientes de que lo son:

- Tienen miedo de "jóvenes, nuevos/as y proactivos/as" con conocimientos, capacidades o iniciativas que ellos/as no tienen.

- Por ello, limitan las capacidades, creatividad e iniciativa de sus subordinados/as para que no evidencien sus propias carencias.
- Son capaces de modificar su posicionamiento inicial ante un tema si ven que alguien opina igual y puede llegar a capitalizar la atención o destacar sobre él si se acepta esa tesis.



Consecuencias comunes:

- Generan un clima laboral de tensión y estrés.
- Fuerzan las circunstancias para ajustarlas a su propio modelo.
- No optimizan sus equipos. Priman su visión personal, o incluso sus intereses particulares, frente a la maximización del rendimiento y la eficacia.
- Deforman, ocultan, interpretan... los datos obtenidos tras un estudio de manera que confirmen su hipótesis previa.
- No asignan tareas a quienes las harían mejor, cierran su acceso a proyectos en los que destacarían, no les evalúan correctamente en los controles internos...

- Exigen niveles de calidad y perfección que, en muchas ocasiones, ni los tienen ellos/as ni se pueden alcanzar.

- Por su autoconvencimiento de tener razón, son más proclives al lanzamiento de productos o servicios que exigen una cierta adaptación del/la usuario/a. Esto puede traer éxitos momentáneos si lo que se aporta también es novedoso y atractivo, pero si no se ha procurado adaptarse totalmente a lo que precisa el mercado la competencia pronto lo clonará adecuándolo al consumidor/cliente y llevará al fracaso a quien lo creó.

En los tiempos actuales, en los que las funciones de los departamentos de comunicación se han ampliado, un/a directivo/a de comunicaciones debe tener especial cuidado en no convertirse en un Procusto ya que tiene una serie de peligros añadidos que contribuyen a esa posibilidad.

- La ampliación de las funciones puede dejar fuera de juego a quienes se han limitado a poco más que a realizar tareas de poco contenido.
- El crecimiento de los departamentos, lleva a los/as directivos/as a tener que desarrollar mayores labores de liderazgo y dirección de personas, ya que, en algunos casos, nunca han tenido que desempeñarlas al trabajar sólo o con pocas personas.
- Las redes sociales han traído la necesidad de entender y dominar su alcance, posibilidades y métricas; un entorno tecnológico al que puede costar adaptarse .

Si se da alguno de los puntos anteriores y se destapan carencias es cuando pueden surgir los Procustos.

Frente a esto, profesionalidad y formación continua son la solución. Ambas son las que aportan los conocimientos y la visión necesarios para tener la capacidad de gestionar adecuadamente las virtudes propias y las de los/as trabajadores/as a su cargo, y lograr que todas ellas contribuyan al bien común de la empresa y el equipo.

Porque el problema no es tener empleados/as que saben más que tú sobre determinados temas, una situación que incluso es deseable como queda claro en la frase anterior de Steve Jobs (imagen). El problema es no saber gestionar ese talento.

## Conclusión

El Síndrome de Procusto es un gran mal de muchas empresas y prácticamente todos/as hemos visto casos concretos en los que se produce.

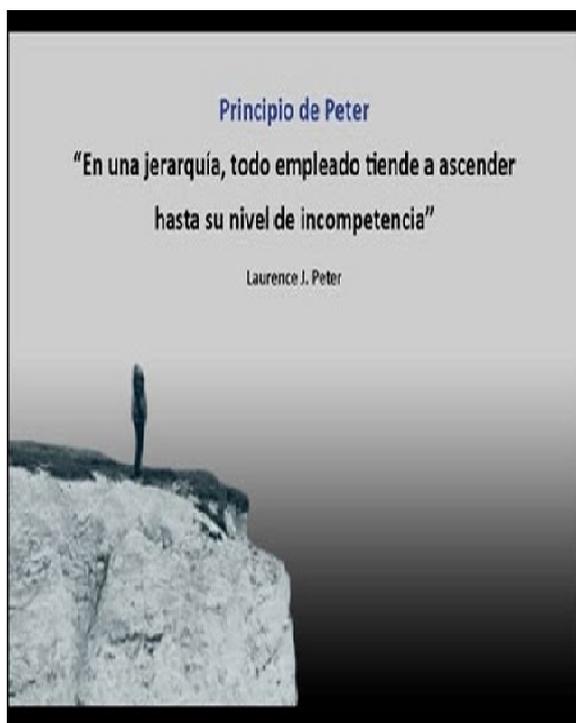
Como reflexión final, una frase propia que llevo años utilizando para referirme a este tema:

“El gran problema de muchas empresas es que tienen empleados/as en puestos de responsabilidad que han decidido (consciente o inconscientemente) que sus obligaciones no son las que les ha asignado la empresa, sino que su trabajo consiste en mantener su trabajo”



Síndrome de Procasto	
Dimensión	Características
Formulación	- "Aquel que corta la cabeza o los pies de quien sobresale".
Autor	- Mitología griega.
Historia	- A partir del mito griego, se ha utilizado en diversos ámbitos como sinónimo de uniformidad, para referirse a la intolerancia a la diferencia o para denominar algún tipo de estándar.
Relaciones	- Principio de Peter.
Empresa y Comunicación	- Figura poco recomendable en las empresas ya que coarta la creatividad e impide el desarrollo profesional de sus subordinados.

**El principio de Peter o principio de incompetencia de Peter**, está basado en el «estudio de las jerarquías en las organizaciones modernas», o lo que Laurence J. Peter denomina «jerarquilogía». Afirma que las personas que realizan bien su trabajo son promocionadas a puestos de mayor responsabilidad, a tal punto que llegan a un puesto en el que no pueden formular ni siquiera los objetivos de un trabajo, y alcanzan su nivel de incompetencia.



“En una jerarquía, todo empleado tiende a ascender hasta su nivel de incompetencia: la nata sube hasta cortarse”.

Laurence J. Peter

Según algunas fuentes, el primero en hacer referencia a este concepto fue José Ortega y Gasset quien en la década de 1910 dio forma al siguiente aforismo: “Algunos/as de los/as empleados/as públicos/as deberían descender a su grado inmediato inferior, porque han sido ascendidos hasta volverse incompetentes”.

Como corolario de su famoso principio, Laurence J. Peter deduce los dos siguientes:

- Con el tiempo, todo puesto tiende a ser ocupado por un empleado/a que es incompetente para desempeñar sus obligaciones.
- El trabajo es realizado por aquellos/as empleados/as que no han alcanzado todavía su nivel de incompetencia.

Es necesario que las organizaciones eviten la incompetencia de su personal jerárquico, promoviendo un continuo reciclaje en sus conocimientos, manteniéndole motivado y, especialmente, formándole para un correcto liderazgo y gestión del personal, ya que de ellos/as dependerá que los/as empleados/as bajo su responsabilidad, alcancen sus logros o, por el contrario, fracasen en sus tareas. Además, las actuaciones en este sentido, promoverán que se mantengan ambientes de trabajo saludables, donde los factores de riesgos psicosociales no existen o se encuentran controlados, evitando que provoquen un daño sobre el personal.

# SUFRIMIENTO EN LA VIDA LABORAL Y GRAVE PROBLEMA SOCIAL

**Fuente:** Los 10 pasos hacia tu clima personal de Javier Iriondo. Ni contigo ni sin ti, de Fernando Rodrigo.  
**Vida Laboral:** sufrimiento, transformación y satisfacción de Mónica Oliver. Vicenç Navarro.

El mundo laboral está consintiendo que las personas estén exhaustas, con un agotamiento profesional físico y psíquico. Los/as expertos/as indican que la situación va mucho más allá de los problemas psíquicos personales y se refieren a ello como un verdadero problema social, que afecta a todos/as los sectores profesionales.

El trabajo difícilmente se vive como fuente de felicidad por las personas, en todo momento y circunstancia. En la modalidad actual, hay que preguntarse sobre los daños y el sufrimiento que marca la vida de los/as trabajadores/as.

Según la psiquiatra Marie-Hélène Braudo, la raíz parte de la característica del “todo es posible”, indicando que se ha impuesto en el medio laboral donde las nuevas tecnologías y el perverso despotismo administrativo, con sus relaciones de poder, crean un ambiente sin límites en el trabajo en el que todo es, o debe ser, posible. Siendo el resultado que la “mula” está sobrecargada y se acaba desplomando.

Entre compañeros/as laborales, se ponen muchas veces palos en las ruedas, el clima laboral es desastroso, cada cual trabaja en soledad donde todos y todas retienen la información que consiguen.

Por una determinada estrategia empresarial que carga la mano sobre los/as trabajadores/as, se acude al trabajo estando enfermo/a (presentismo), se están aceptando condiciones laborales penosas e incluso inadmisibles.

Existe miedo a perder el trabajo, y ello nos incita a la sumisión, se puede constatar diariamente como se ven perjudicados tanto el trabajo como las personas que lo realizan, todo ello por y para el beneficio, la rentabilidad y la competitividad.

La despersonalización del trabajo en sí, es una frecuente causa de sufrimiento.

La crisis agudiza ese sufrimiento de las personas, desgraciadamente no es coyuntural a la crisis económica y por tanto no desaparecerá cuando logremos superarla. Hacen falta comportamientos y políticas sociales conscientes y activas para luchar por un modelo alternativo en el que la centralidad del trabajo sea una realidad y por tanto lo que le suceda a las personas en ese contexto tenga la relevancia social y política que merece.

La ideología neoliberal ha promovido con éxito, que el sufrimiento provocado por el trabajo sea vivido por las personas individual, y no social y colectivamente.

Nos inculcan que los salarios bajos son el resultado de nuestra escasa preparación (el salario mínimo interprofesional español es de los más bajos de la Unión Europea. La causa mayor del bajo nivel salarial para grandes sectores de la población es la debilidad del mundo del trabajo frente al mundo empresarial que se basa en dos hechos. Uno es el elevadísimo desempleo que España siempre ha tenido. El desempleo debilita el mundo del trabajo. Crea inseguridad y miedo. Y los/as trabajadores/as aceptan salarios bajos y condiciones de trabajo peores.



De ahí que haya una política del empresariado español para facilitar el despido y aumentar el desempleo, viéndose así disminuido el mundo laboral. Las reformas laborales de los gobiernos recientes (muy acentuadas en el actualidad) han tenido tal objetivo, como lo muestra el aumento del desempleo y la bajada de salarios producidos cada vez que se ha llevado a cabo una reforma laboral. La otra causa de la debilidad del mundo el trabajo es la escasez de puestos de trabajo. El porcentaje de la población que trabaja ha sido históricamente bajo y eso se debe, en gran parte, no a aspectos culturales que constantemente se utilizan como justificación, sino a la escasísima oferta de puestos de trabajo. Una de las razones de esta carencia de puestos de trabajo es el escaso desarrollo de los servicios públicos del estado del bienestar.

Los accidentes de trabajo fruto de errores humanos, o de distracciones (la Ley 31/1995, de Prevención de riesgos laborales del 8 de noviembre de 1995 en su capítulo III.2, entre otras cuestiones cita, en el marco de sus responsabilidades el/la empresario/a realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores/as, está claro que la medida más fácil es dar la culpa de los accidentes a

los/as trabajadores/as que los padecen, pero la responsabilidad es única y exclusiva del empresario/a.

También es muy difícil demostrar el hecho de que se ha adquirido una enfermedad profesional. Las patologías mentales, ni siquiera existen, son producto de la fragilidad psicológica de las personas. Han considerado que no hay trabajos penosos, sólo personas débiles.

Entonces existe el sufrimiento, aunque se pretenda ocultarlo con tecnicismos.

No tener trabajo daña la salud, pero tenerlo no la garantiza, por ello es muy importante seguir una serie de pautas.

Esta era de cambios e incertidumbre, suele ser motivo de estrés y ansiedad, en una sociedad que estaba acostumbrada a la seguridad, estabilidad y protección, ante ello, sólo hay que ser capaces de realizar el propio desarrollo personal, donde el cambio es constante, tener la certeza de que seremos capaces de adaptarnos, sin esperar que los demás lo hagan por nosotros.

Por ello, es absurdo esperar que las cosas vuelvan a ser como eran antes, lo único que podemos es afrontar que los cambios son inevitables, estar mentalizados para ello, y

encararnos hacia un mayor control emocional.

Un ambiente laboral que sistemáticamente lleva a la frustración, impidiendo que los/as trabajadores/as encuentren en él algún tipo de satisfacción, provoca sufrimiento psíquico que a largo plazo, podría derivar en enfermedad mental, o incluso, enfermedad física.

**¿Por qué se protege a los/as trabajadores/as desde el punto de vista de la seguridad, de la higiene y de la ergonomía y se olvidan de protegerlos de los riesgos psicosociales?**

Cuando comenzamos una nueva etapa laboral llegamos entusiasmados/as, con mucha motivación y muchas ganas, preparados/as para enfrentarnos a cualquier reto o proyecto y dispuestos/as a comernos el mundo.

Dependiendo de las características de la Organización en la que nos encontremos durante esa etapa laboral, los estilos de mando y jerarquía definidos, las condiciones de trabajo e incluso las relaciones personales y el ambiente de trabajo que se den, podrán originar en mayor o en menor medida distintos factores psicosociales.

La exposición a esa serie de factores psicosociales de forma continuada puede ir dando, día a día, lugar a un sentimiento de frustración, agotamiento emocional, desmotivación y desmoralización en el trabajo, consiguiendo llegar a afectar a la salud del/la trabajador/a tanto desde el punto de vista físico como psicológico.



Es importante recordar que el estrés crónico o síndrome de estar quemado no es un factor de riesgo psicosocial en sí, sino la enfermedad ocasionada por la exposición a distintos factores psicosociales. Con la finalidad de realizar una correcta intervención desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales en las organizaciones, no se debe esperar a que se desarrolle la enfermedad, sino que hay que identificar esos riesgos a los que se encuentran expuestos los/as trabajadores/as e intervenir desde el origen de los mismos.

Según Javier Iriundo, la mayoría tenemos un defecto de fábrica que consiste en intentar demostrar algo constantemente para sentir que somos válidos.

Las personas tenemos que ir ampliando y mejorando la autoimagen que tenemos de nosotros/as mismos/as, debemos atrevernos a hacer cosas que hasta ahora no hacíamos, demostrándonos que esa limitación estaba sólo en nuestras cabezas.

Es también importante saber perdonarnos y ser capaces de perdonar a los/as demás, no porque todos/as se merezcan el perdón, sino porque tenemos que conseguir sentirnos en paz.

Hay que ser capaces de diseñar estrategias de defensa contra el miedo, tener capacidad de hacerle frente mediante esfuerzo, si somos capaces de ello, no tendremos que lamentarnos.

También es verdad que los/as trabajadores/as no buscan sólo la retribución económica, que es un derecho fundamental y prioritario, sino también la simbólica, la compensación moral, el reconocimiento por su compromiso y su sufrimiento. Esa gratitud es muy satisfactoria para la autorrealización, pone en valor lo logrado y relanza al propio/a trabajador/a en su quehacer con plena satisfacción por la tarea ejecutada.

Quienes trabajan se esfuerzan por hacer las cosas lo mejor posible poniendo en ello su



## Cultura en Prevención de Riesgos Laborales

¿Cuántas veces habréis escuchado comentarios como “si tienen las botas de seguridad, porque no se las ponen” o “los/as trabajadores/as son los primeros que incumplen sus obligaciones en prevención de riesgos”?.

Dichos comentarios, en muchas ocasiones realizados entre equipos de trabajo, muestran una desconsideración y falta de cultura preventiva en la organización.

La cultura preventiva se entiende como el proceso en el que la totalidad de los recursos humanos de una determinada empresa asume e interioriza los conceptos necesarios para llevar a cabo, en todo momento, actos seguros y saludables, adoptándose todas las medidas necesarias con la finalidad de promover la auténtica prevención de riesgos laborales en el entorno de trabajo.

Podemos entender así pues que el menosprecio, la descarga de culpabilidad sin una implicación, la acciones preventivas puestas en marcha sin ningún interés más que la de cumplir el expediente por parte de la dirección u otros cargos de responsabilidad en la empresa, poco o nada ayudan a que se establezca una verdadera cultura preventiva empresarial.

Un mes tras otro, las estadísticas de siniestralidad laboral, en especial la de nuestra comunidad autónoma, aumentan. Este dato, de importante relevancia, debe ser considerado como un ejemplo más de que las acciones en prevención de riesgos laborales, generalmente, no están teniendo el efecto deseado.

El legislador, en la redacción de la norma, ha deseado, con gran acierto, que la responsabilidad y el poder de implantar la cultura preventiva en las empresas corresponda al/la empresario/a, de quien debe emanar el poder

directivo y la imposición de medidas preventivas tendentes a eliminar o reducir los riesgos laborales al máximo en su empresa.

Junto a ese poder directivo, el empresario/a debe cumplir y hacer cumplir que la prevención de riesgos laborales tenga una integración efectiva en su organización y, para ello, debe liderar a su equipo, trabajando con esfuerzo para cambiar las conductas de quienes no tienen los conocimientos o no perciben el riesgo en sus tareas. En este sentido, por mucha formación, informes de evaluación, simulacros de emergencia, entrega de equipos de protección, etc. que se realicen en las empresas, si cualquier actividad preventiva no lleva aparejada la transmisión de unos valores y la implicación para tomar conciencia de la importancia de la seguridad y salud en el trabajo por parte de los/as responsables, difícilmente se instaurará una verdadera creencia en la necesidad y la importancia de la promoción de la salud en el trabajo.

Según Simon y Frazee: *“La **cultura preventiva** es como el caldo del estofado: la carne y las verduras son los elementos básicos (normas, equipamiento, recursos) pero si el caldo (liderazgo, visibilidad, confianza, apoyo, integridad) está rancio se echará a perder el guiso (programa preventivo).”*





Por lo tanto, podemos indicar que la **cultura preventiva** es el elemento clave para que todo el sistema preventivo que se desea implantar en la empresa, funcione de manera óptima. Además, ante la integración de cualquier medida preventiva, el resultado será mucho más eficiente. Esto es así gracias a que los/as trabajadores/as habrán sido liderados/as por sus jefes/as, quienes habrán asumido los conocimientos, actitudes y aptitudes que les permiten asumir conscientemente los riesgos a los que se ven expuestos y, en relación, poner en práctica todos los medios que se ponen a disposición para evitar la materialización de un riesgo a través del accidente de trabajo o la enfermedad profesional.

Para ello, es importante que se pongan en práctica, sistemas efectivos de:

- Comunicación efectiva, que debe ser muy fluida, clara y concisa.
- Motivación, para que los/as trabajadores/as se sientan implicados/as.
- Toma de decisiones. Este es un aspecto esencial, ya que si se toman decisiones contrarias o poco coherentes con la prevención, los/as trabajadores/as percibirán y asumirán que la prevención no es importante para la organización.
- Promoción de la participación y la consulta. Es esencial enriquecerse de la experiencia de los/as trabajadores/as para adoptar medidas más eficaces.

Podríamos hacer una similitud entre el ámbito familiar y el ámbito profesional. En el ámbito familiar, son los padres, hermanos/as y demás familiares quienes van transmitiendo al/la niño/a los conocimientos, actitudes y aptitudes para el desarrollo de su educación e inserción en la cultura. Principalmente, por regla general, los padres son quienes lideran dicha culturización. Mismo símil debemos realizar en el ámbito laboral, siendo los/as directivos/as y mandos intermedios los/as encargados/as de transmitir los conocimientos de importancia para la consecución de los objetivos empresariales y, por lo tanto, promover una concienciación de la promoción de la seguridad y salud en el trabajo a todos/as sus trabajadores/as.

Utilizando el mismo símil, si deseamos que un/a niño/a adopte una determinada postura ante un acontecimiento, de nada sirve que realicemos un acto incoherente con el resultado que deseamos obtener. En este sentido, y volviendo al tema de integración de la cultura preventiva en la empresa, si queremos que un/a trabajador/a haga uso del casco de protección, será necesario que velemos por su utilización, tutorizando y obligando a su cumplimiento, y no solo entregar el casco y registrar la entrega, para obtener el documento que pueda presentar ante la autoridad laboral y demostrar así el cumplimiento documental. Muy diferente a la acción anterior, sería entregar el casco al/la trabajador/a e informarle de los

beneficios de su utilización, los riesgos a lo que se expone si no lo utiliza, de cómo debe proceder si observa una anomalía en el mismo, etc. Es lógico que utilizando el segundo procedimiento de entrega, no solo estamos haciendo la entrega de un equipo de protección individual, sino que estamos culturizando y, por lo tanto, cumpliendo estrictamente con la intención de la normativa en prevención de riesgos laborales.

Si bien, es imprescindible que, si desea establecerse una correcta cultura preventiva en la empresa, el líder deberá saber escuchar, ser razonable y no emprender acciones perjudiciales sobre cualquier trabajador/a que desea promover la seguridad y salud en su entorno de trabajo. En tal sentido, el/la líder del equipo de trabajo debe saber asumir las quejas y críticas, utilizándolas para revertir la situación y conseguir una mayor eficiencia del sistema preventivo. Esto no quiere decir que todas las críticas sean acertadas y, por consiguiente, todas sean veraces y ser necesarias para adoptar cambios en la forma de trabajar para la seguridad y salud en el trabajo, pero sí que, como mínimo, se debe aceptar, estudiar y emitir una respuesta a quién ha formulado dicha crítica o propuesta de mejora, para que la persona sienta que se ha estudiado su petición y valorado, más allá de que el resultado quizás no haya sido el esperado.

Cuanto más se motive la respuesta proporcionada en relación a la propuesta, mayor aceptación tendrá por parte de quién la haya motivado, habiéndose seguido un procedimiento coherente con el establecimiento de una cultura preventiva rica y participativa en la organización.

Por lo tanto, es necesario que en todos



los actos que se realicen por parte de la Dirección y de los/as mandos intermedios, estén enfocados hacia la motivación de sus trabajadores/as y en la adquisición de buenas prácticas en prevención de riesgos laborales. Solo

entendiendo y tomando conciencia de la importancia que tiene la seguridad y salud de los entornos de trabajo por parte de la dirección y los mandos intermedios de la empresa, podrán transmitir esas conductas a los/as trabajadores/as, generando un liderazgo efectivo para el alcance de una verdadera cultura preventiva.



# TRABAJO EN PELUQUERÍAS: RIESGOS QUÍMICOS



El profesional de peluquería se ve expuesto a múltiples riesgos por la utilización de productos químicos al realizar tintes, permanentes, alisados... riesgos incrementados por la falta de formación e información sobre su nocividad y sobre la peligrosidad de las mezclas unido a la falta de medidas preventivas.

Es decir, que estos productos pueden amenazar la salud del profesional al entrar la sustancia química en el cuerpo humano por vía dérmica, respiratoria u ocular.

Entre las sustancias químicas utilizadas, hay que destacar: Persulfato de amonio, Persulfato potásico, Amoníaco, p-fenilendiamina, p-toluendiamina, 4-aminofenol, Alcohol tetrahidrofurfurílico, Alcohol tetrahidrofurfurílico, Tio-glicolato de amonio, glicerolmonotio-glicolato, Formaldehído, acetona, etanol, metanol y xileno, así como la exposición al butano, etano y propano por la utilización de sprays.

Los daños que pueden provocar en el organismo pueden ser:

- Dérmicos: dermatitis,
- Respiratorios: rinitis, asma....
- Oculares: conjuntivitis, entre otras.

Factores de riesgo que intervienen: A la presencia de las **sustancias químicas** hay que añadirle la poca ventilación del local. Normalmente, **los sistemas de ventilación** están pensados como mecanismo de climatización y no como barrera frente a los contaminantes químicos.

No suelen existir extracciones localizadas en aquellas tareas dedicadas a las mezcla de

productos químicos y al realizar el tratamiento, es el caso por ejemplo de los alisados de queratina.

**Inadecuados métodos de trabajo.** Es muy arriesgado utilizar productos de distintos distribuidores atendiendo a las buenas ofertas ofrecidas, demanda del/la cliente/a... sin prestar atención a las recomendaciones, instrucciones y prevención. Cuando se ha aplicado un tinte, sino es lavada correctamente la cabeza del/la cliente/a, y se procede al corte de pelo, el/la trabajador/a, está exponiéndose innecesariamente a un riesgo, la sustancia que se utiliza para la coloración, entra en contacto con la piel pues no es habitual ponerse guantes al cortar el pelo o al peinar.



Los EPIs o no existen o son utilizados de forma incorrecta. Se deduce una insuficiente o inexistente información en relación a los riesgos a los que se expone el/la trabajador/a, así como de la importancia de utilizar un EPI concreto. No basta en muchas ocasiones los de categoría I, pues es una protección insuficiente.

Normalmente, se utilizan los guantes en la coloración, pero hay tratamientos, que aunque visiblemente no manchan no por ello, son igual de peligrosos y deberían utilizarse los guantes. Cuando se habla de EPIs, no solo hay que referirse a los guantes, también hay que hacer referencia a la protección respiratoria.

Las condiciones ambientales como la **humedad**, el **calor** elevado por las planchas, secadores, favorece la absorción por la piel del contaminante. Hay que resaltar la importancia de las corrientes, pues pueden provocar la dispersión de las partículas y entrar por las vías respiratorias estos contaminantes.

También hay que considerar los componentes de los utensilios a utilizar como las tijeras que al incluir **níquel**, puede provocar también alergia a personas sensibles a este componente.

### MEDIDAS PREVENTIVAS:

- Utilizar productos hipoalergénicos. Coloración vegetal son menos irritativos que los de oxidación sintéticos. Tintes con dimeticona, permanente con clorhidrato de mercaptamina, decoloraciones con carbonato de sodio. Para el alisado, se puede eliminar el producto químico, y utilizar solo plancha. O el ondulado con rizadoros. A pesar de producir un efecto menos duradero sin embargo, se está eliminando el riesgo químico.
- Para reducir los riesgos, es preferible no utilizar formulaciones en polvo, tampoco utilizar sprays, sustituirlo por rociadores de bombeo.

- Seguir las instrucciones del fabricante, destinar una zona para el preparado de mezclas que sea bien ventilada con extracción localizada (limpiar los filtros con habitualidad).
- Almacenar los productos en una zona adecuada, mantener cerrados los productos, etiquetar correctamente los productos, mantenimiento y limpieza inmediata.
- Colocar extracciones localizadas.
- Asegurar unas buenas condiciones termohigrométricas para reducir la exposición a los agentes químicos.
- Es recomendable evitar la repetición de una misma tarea en la misma jornada (ir rotando, solución bastante difícil en micro empresas).
- También, se recomienda cortar el cabello antes de dar el tinte, de esta manera, se evita el contacto con posibles residuos del cabello.
- Poner menos temperatura en las planchas y secadores, se evitará la evaporación de los productos químicos aplicados (el formaldehído se utiliza en algunos productos para alisar).
- Lavar las manos después de manejar el producto químico, secar las manos con toallas limpias, hidratar bien las manos con crema hidratante.
- Cambiar la ropa cuando se manche y evitar lentillas porque concentran sustancias irritantes.

Proporcionar EPIs adecuados: **ropa de trabajo**. **Guantes de protección química** (deben incluir el pictograma de protección química o en la caja si es de un solo uso ) Preferentemente de nitrilo o vinilo/PVC de 300 mm. Evitar los guantes de látex.



**En el caso de embarazadas** o en periodo de lactancia, se recomienda que no manipulen tinte, decolorantes, productos para alisado. Se debe poner a su disposición las instrucciones del fabricante en relación a la utilización de los equipos y sustancias. La elaboración de protocolos de actuación sobre como manipular y almacenar los productos químicos, qué hacer en caso de accidente por derrame, cómo utilizar los guantes.....

Deberían de ser objeto de vigilancia específica de la salud en relación a los problemas respiratorios, piel y mucosas. Para ello, hay protocolos específicos sobre “dermatosis laboral y asma laboral”.

Fuente: INSHT. Basequim

Proporcionar un procedimiento para la correcta colocación de los guantes, se pondrán antes de preparar el producto, evitar anillos, relojes que puedan romper el guante. Colocar el guante de un solo uso en recipiente cerrado al desechar. Los de varios usos, lavar antes de quitar y guardar según las instrucciones del fabricante. Al finalizar lavar y secar las manos.

**Protección respiratoria:** al preparar mezclas con polvos si no es posible la ventilación por extracción utilizar mascarilla autofiltrante FFP1. En el caso que el producto contenga formaldehído y no exista extracción localizada, utilizar máscaras de protección con filtro B. Protección ocular, gafas de montura integral con protección frente a salpicaduras 3 frente a líquidos y 5 frente a polvo es recomendable.





Con la colaboración de:



c o n t r a p u n t

a m b

## GABINET TÈCNIC DE SALUT LABORAL

[www.ugtbalears.com/es/PRL](http://www.ugtbalears.com/es/PRL)

La UGT-Illes Balears dispone de una Oficina Técnica de Salud Laboral ubicada en la sede de Palma, C/. Font i Monteros nº 8.

El objetivo principal de esta Oficina es promover la cultura preventiva y mejorar las condiciones de seguridad y salud en los centros de trabajo.

### Atención gratuita dirigida a:

- Delegados y Delegadas de prevención
- Trabajadores/as
- Pequeñas y medianas empresas
- Microempresas
- Público en general

### OBJETIVOS

- Fomentar la cultura preventiva tanto en el seno de la empresa como en la sociedad en general.
- Proporcionar apoyo cualificado en materia de prevención de riesgos laborales.
- Difundir las novedades legislativas en materia de salud laboral
- Acercar y difundir tanto las distintas "herramientas" preventivas como las áreas de su actuación y aplicación.
- Realización de campañas específicas y genéricas de información hacia trabajadores y trabajadoras, empresarios y sociedad en general.

### EQUIPO DE PROFESIONALES

El Gabinete Técnico de Prevención de Riesgos Laborales de la UGT-Illes Balears dispone de personal técnico cualificado y con gran experiencia, además tienen el apoyo de expertos en temas relacionados con la seguridad y salud en el trabajo y con la mejora de las condiciones de trabajo.

### OFRECEMOS

- Atención personalizada
- Asesoramiento técnico en materia preventiva
- Documentación, legislación, guías técnicas sobre seguridad y salud.
- Asesoramiento técnico en el Comité de Seguridad y Salud
- Elaboración de informes y estudios, publicaciones y realización de informes técnicos
- Análisis y valoración de los sistemas de gestión de la prevención implantados en las empresas.
- \* Participación en visitas de inspección ante la Autoridad Laboral y en la empresa

"El contenido de dicha publicación es responsabilidad exclusiva de la entidad ejecutante y no refleja necesariamente la opinión de la FUNDACIÓN de prevención de riesgos laborales".



**mano a mano**

**Por la prevención**

[www.ugtbalears.com/es/PRL](http://www.ugtbalears.com/es/PRL)

Tfno. 971 764 488

Fax 971 204 084