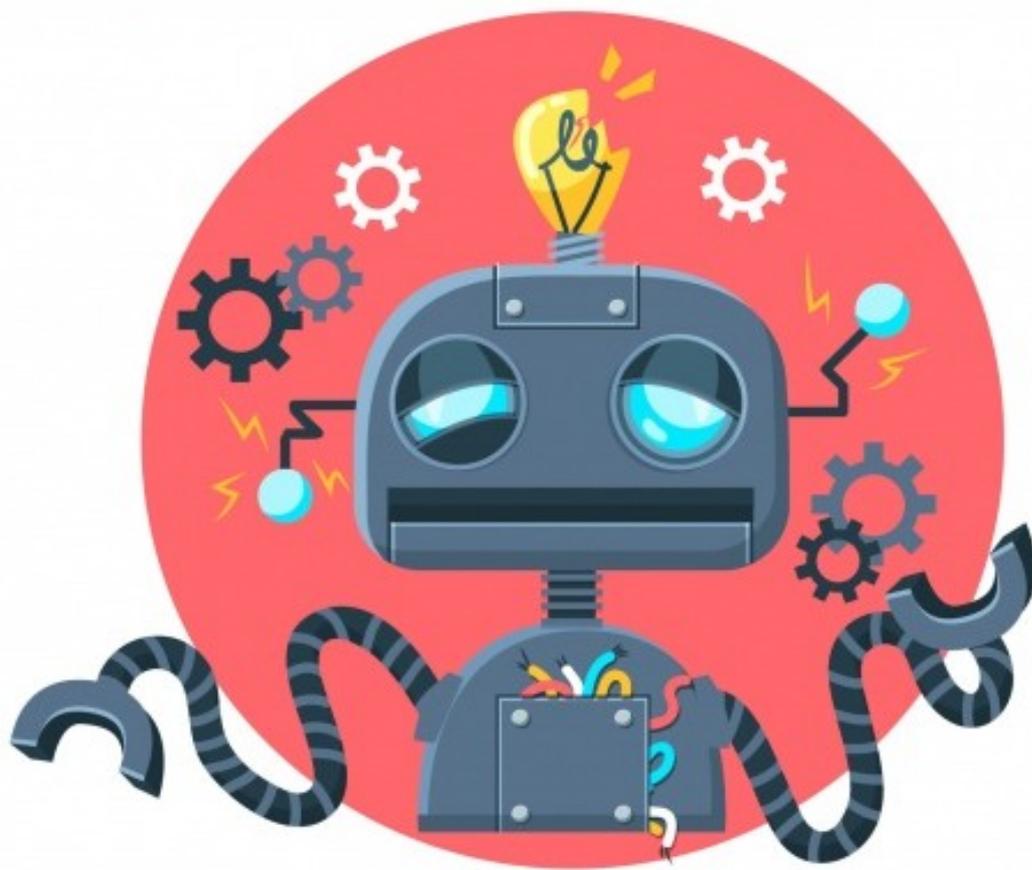


# PREVENCIÓN I

# SALUT LABORAL

Nº 49  
MAYO 2018

Revista informativa de seguridad, salud y medio ambiente



**Cuando tu compañero de trabajo es un robot**



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO, MIGRACIONES  
Y SEGURIDAD SOCIAL

Financiado por:

AT 2017-0027



FUNDACIÓN  
ESTATAL PARA  
LA PREVENCIÓN  
DE RIESGOS  
LABORALES, F.S.P.



Illes  
Balears

P R L

www.ugtbalears.com



Multitud de sociólogos, economistas y expertos en el mercado socio laboral, destacan que nuestra sociedad y la organización del trabajo están sufriendo una drástica transformación, achacable esencialmente al avance tecnológico. Los robots están desplazando las tareas que tradicionalmente se llevaban a cabo por la mano de obra del individuo. Parece ser que la cuarta revolución industrial, la revolución robótica o digital, está muy cerca.

Los cambios del modelo productivo están produciendo actualmente una nueva realidad socio laboral, la que necesita de un inexcusable análisis para ser regulada, promocionando el estado de bienestar. El déficit de la Seguridad Social del pasado 2016 experimentó un nuevo incremento y el Fondo de Reserva se está resintiendo de manera alarmante. Algunos/as optimistas destacan una tendencia ascendente en la recuperación económica y la creación de empleo, la salida de la crisis y la recuperación de los datos estadísticos en términos económicos y laborales de los años previos a la crisis. Sin embargo, muchos/as expertos/as destacan que, si bien se están generando nuevos empleos, la destrucción ocupa un porcentaje mucho mayor, por lo que se vislumbra una situación laboral de ruptura. La mejoría en los indicadores socio económicos no bastaría y será necesario llevar a cabo medidas innovadoras para influenciar de una forma más positiva al estado de bienestar. De hecho, el secretario general de UGT, Pepe Álvarez, ha llamado la atención proponiendo que “los robots coticen a la Seguridad Social”.

Así pues, la revolución digital está generando una nueva forma de entender el trabajo y la industria a través del desarrollo de robots y de la inteligencia artificial. Si se atiende al pronóstico del Foro Económico Mundial lanzado a comienzos de año, conocido como Davos, entre 2015 y 2020, desaparecerán 5,1 millones de puestos de trabajo. La OCDE estima que, debido a la cuarta revolución industrial, afectará al 12% de la población trabajadora, es decir, aproximadamente unos 2 millones de empleos serán sustituidos por máquinas. Otros expertos de Caixabank Research

Elabora i Edita:  
GABINETE TÈCNIC PRL  
UGT—BALEARS

DL. PM: 3185—2006

prevén un futuro más negativo, estimando que casi un 43% de los empleos españoles están en especial riesgo de ser automatizados por máquinas.

El coste de las máquinas tiene un retorno de la inversión rápida. La máquina no enferma, no tiene hijos a los que cuidar, por lo que no les van a solicitar una eficaz política de conciliación de la vida laboral, familiar y personal, no piden días libres, ni vacaciones, ni festivos y, si se estropea, se sustituye por una nueva sin necesidad de indemnizarla.

¿Y qué pasará con nosotros/as? Esta pregunta es la que muchos/as nos plantearemos al leer este artículo. Pues bien, los/as expertos/as y profesionales del caso, creen que deberán plantearse nuevas vías de fiscalización a las empresas con el fin de mantener un sistema de estado del bienestar.

Algunos/as autores/as reflejan que se debe volver a los orígenes, un cambio de tendencia, una era de ruptura que volverá a concebir la idea que el ser humano nace y crece para vivir y desarrollarse sociológicamente a través de acciones que no tengan que estar relacionadas con el trabajo.

Las empresas deberían cotizar al sistema de la Seguridad Social por conceptos diferentes a los exclusivamente referidos a sus plantillas, ya que este tradicional sistema de cotización está demostrando ciertas debilidades en el nuevo paradigma socio laboral, e incluso podría estar generando cierta injusticia ética y social, siendo evidente que en la mayoría de las ocasiones los beneficios o pérdidas de las organizaciones no vienen marcados por la cantidad de trabajadores/as en nómina, sino por sus beneficios netos. La idea expuesta se podría enmarcar en el paradigma de que los beneficios generados por un robot deben repercutir a la sociedad, destinando parte de esos beneficios a las arcas de la Seguridad Social y a las de la hacienda pública con un sistema impositivo mucho más justo y social.

José J. Pérez - Gabinete Técnico de UGT Illes Balears

**Número 49 – 1º. trimestre 2017**

**Editorial:** Gabinet Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals UGT Balears.....pág. 2-3

**Artículo:** La sinergia de la exposición al ruido y a contaminantes químicos ..... pág.4-10

**Artículo:** Acceso a la documentación preventiva: ¡Qué no te engañen!.....pág. 11-12

**Artículo:** Sinergia, elemento infalible para el trabajo en equipo pero teniendo en cuenta la prevención.....pág. 13-18

**Artículo:** El Síndrome del impostor.....pág. 19-21

**Contrapunto:** Gabinet Tècnic de Prevenció de Riscos Laborals UGT Balears .....pág. 22

## La sinergia de la exposición al ruido y a contaminantes químicos

La hipoacusia o sordera laboral es aquella enfermedad profesional desarrollada a partir de la exposición a elevados niveles de ruido en el entorno de trabajo que afectan al sistema auditivo y deterioran la funcionalidad del mismo. Este daño puede ser generado a causa de la exposición a niveles elevados de ruidos en un corto espacio de tiempo, los conocidos como ruidos de impacto, o bien tras la exposición repetida a elevados niveles de ruidos continuos.

Entre los problemas derivados de la exposición al ruido en el trabajo, el más destacado es la sordera profesional o hipoacusia, un riesgo laboral al que cada vez están expuestos/as más trabajadores/as debido al aumento de equipos y herramientas de trabajo que producen ambientes de trabajo ruidosos. La utilización cada vez más habitual de éstas, dado el avance tecnológico, están potenciando la mayor exposición a dichos contaminantes físicos. La hipoacusia laboral es el efecto principal, de carácter irreversible, de una exposición prolongada a ruido. La pérdida auditiva inicial es difícil de percibir por los/as propios/as trabajadores/as, ya que sus efectos inmediatos se dan sobre la percepción de aquellos ruidos que no son empleados en la conversación y, por lo tanto, el/la trabajador/a no suele echar de menos la dificultad de percibir estos sonidos. Además, uno de los síntomas iniciales de la aparición de los

daños derivados del ruido son los acúfenos, que suelen materializarse al finalizar la jornada de trabajo, tras haber estado expuesta/o a niveles elevados de ruido. Estos acúfenos son otra alteración auditiva, que se materializa en percepción de zumbidos, pitidos, etc. y que pueden ser característicos de enfermedades auditivas, pudiendo ser el resultado de alteraciones bioquímicas neuronales que provocan una irritación o lesión de la vía auditiva.

Sin embargo, la exposición a los niveles de ruido no es la única fuente de riesgo para producir la sordera laboral, ya que se ha demostrado que existen productos químicos que provocan un incremento de la probabilidad de sufrir daño en el sistema auditivo y que, el efecto es sinérgico ante la exposición a niveles de ruido. Se tiene que entender por daño sinérgico como aquel en el que los efectos dañinos



de la exposición a la combinación de dos agentes de riesgo, es mayor que si la exposición a los agentes fuese por separado, es decir, como expresión no estrictamente científica, los daños se multiplican.

En el paradigma de la exposición a niveles elevados al ruido, pide paso un segundo actor, el agente ototóxico. La sustancia o agente ototóxico es aquel componente químico al que, estando expuestos/as junto a una combinación con exposición a niveles de ruido, causa una reducción de la capacidad auditiva de la persona. La vía de entrada del agente no es el oído, sino que dicho agente ototóxico accede al organismo a través de la vía digestiva, dérmica y/o inhalatoria. Una vez en el interior del organismo, el agente ototóxico es transportado a través del corriente sanguíneo, por el que se favorece la dispersión y asimilación de la sustancia en nuestro organismo, creando un efecto dañino en el sistema auditivo, siendo esté el órgano diana.

El agente ototóxico genera que el sistema auditivo se encuentre debilitado, provocando una mayor vulnerabilidad a los efectos dañinos de la exposición a elevados niveles de ruido, incluso llegando a cuadruplicar el efecto dañino. Se ha demostrado mediante experimentación que la exposición a un nivel de ruido de 80 dBA, genera un déficit auditivo de 9 dB en condiciones sin exposición a agentes ototóxicos y, con la exposición a agentes ototóxicos, en las mismas condiciones de estudio, se puede

provocar un déficit auditivo de hasta 34 dB.

No debemos caer en la equivocación de pensar que las sustancias ototóxicas son exclusivamente aquellas que podamos encontrar en el ambiente de trabajo, ya que la mayoría de estos agentes provienen de tratamientos clínicos, prescritos por los/as facultativos/as. De hecho, la primera constancia de daños derivados de agentes ototóxicos, que además provocaron secuelas irreversibles, se debieron al uso de antibióticos utilizados sobre personas que presentaban problemas de salud relacionados con procesos de tuberculosis.



Actualmente, muchos tratamientos para la curación de diversas enfermedades se presentan como agentes ototóxicos, como pueden ser el ácido acetil salicílico, el ibuprofeno u otros antiinflamatorios y, si no se da a conocer por parte del/la paciente trabajador/a al/la responsable en prevención de la empresa de que está siendo tratado con dichos fármacos, difícil será interponer medidas preventivas que eviten el daño, ya que no existen otras acciones preventivas previas que permitan su

su identificación. Así pues, el/la trabajador/a, cuando esté siendo objeto de un tratamiento, se le recomienda poner en conocimiento del/la facultativo/a que en su ambiente de trabajo se encuentra expuesto/a a niveles elevados de ruido, con el fin de que el/la médico/a prescriba una serie de pautas para que, el departamento de vigilancia de la salud del servicio de prevención, actúe efectivamente en la prevención de aquellos riesgos que derivan de la exposición por combinación del agente ototóxico y a elevados niveles de ruido. Es decir, se deberá adaptar en consideración el puesto de trabajo a la persona, ajustando el mismo a la situación del/la trabajador/a. Especialmente, aunque ya se prevé dicha situación sin la exposición a agentes ototóxicos, en aquellos casos de exposición a ruido de mujeres en estado de embarazo, que en su caso se deberán apartar a dicho colectivo de la exposición a estas situaciones de riesgo, para una mejor protección tanto de la embarazada como del feto.

La exposición a sustancias ototóxicas puede ser de origen laboral o extra laboral. La exposición extra laboral más común es a través de la ingesta de fármacos, en especial algunos

antibióticos, que producen lesiones en las células ciliadas externas provocando sordera y aumentando los efectos dañinos de la exposición a ruido, pudiendo modificar el comportamiento de las células ciliadas del oído, provocando acúfenos y que desaparecen sus efectos al suspender el tratamiento. Como sustancias ototóxicas más comunes de origen laboral se relacionan con disolventes, metales pesados y gases asfixiantes, generalmente tóxicas para el sistema nervioso central. El humo de tabaco puede producir un efecto sinérgico combinado con la exposición al ruido, según se demuestra a través de diversos estudios epidemiológicos.

No es intención de este artículo poner en entredicho la prescripción de algunos medicamentos con efectos ototóxicos, ya que, pese a esos posibles efectos secundarios, su valía para el tratamiento de diversas enfermedades ha quedado sobradamente demostrada. Además, se debe advertir que se deberá tener en cuenta aspectos individuales a estudiar en cada caso concreto, como puede ser la mayor sensibilidad, la edad, pérdida auditiva previa del/la trabajador/a, etc. Pero si, que reiterando lo mencionado anteriormente, se pretende dar



importancia para que se preste una mayor atención y prevención sobre aquellos casos en los que la combinación de los agentes ototóxicos y el ruido pongan en peligro la seguridad y salud de los/as trabajadores/as.

Los disolventes aromáticos, se consideran ototóxicos de origen profesional, ya que al ser extremadamente volátiles, se transportan a través del corriente sanguíneo después de haber sido con mayor asiduidad inhalados, que provocan un ataque dañino a las vías auditivas y genera pérdidas auditivas especialmente sobre sonidos de frecuencias medias y bajas. Además de estos, también pueden ser agentes ototóxicos los plaguicidas.

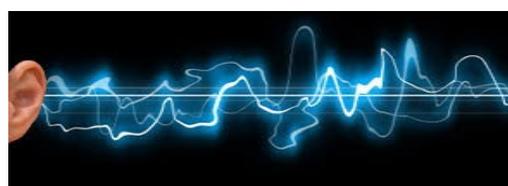


Al igual que en los problemas musculoesqueléticos, existe una infradeclaración de las enfermedades profesionales generadas por la exposición al ruido, ya que con el paso de años nuestro sistema auditivo se va deteriorando y, en la mayoría de las ocasiones, se achaca el

daño sufrido a la avanzada edad, no realizándose un estudio previo de la trayectoria profesional en el que el/la trabajador/a ha estado expuesto/a a ambientes ruidosos y/o a sustancias ototóxicas y que, con mayor probabilidad, pueden ser los motivantes de su hipoacusia.

En una sociedad en la que el envejecimiento de la población activa es cada vez más acentuada, la exposición al ruido genera mayores daños sobre aquellos/as trabajadores/as de más avanzada edad, por lo que se deberá tener especial precaución ante dicho colectivo y, asegurar una protección eficaz ante dichos riesgos.

Como bien establece la Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, en el apartado d) del famoso artículo 15, se indica que “el/la empresario/a deberá adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de equipos y los 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”. Así pues, debe entenderse que de acuerdo a la aplicación de la norma, el/la empresario/a se ve obligado/a por imperativo legal a reducir la exposición de los/as trabajadores/as a niveles elevados de ruido para promocionar la seguridad y salud de sus empleados/as.



**DETECCIÓN PERDIDA AUDITIVA:** La pérdida de audición habitualmente se detecta a través de la dificultad en la percepción de sonidos agudos, sin repercusiones en la discriminación del lenguaje, o puede ocurrir todo lo contrario: pueden tenerse una gran dificultad para comprender el lenguaje, sobre todo cuando se habla rápidamente, con un vocabulario que es menos familiar o más complejo, las conversaciones en entornos ruidosos o en entornos donde es difícil concentrarse. De hecho, la comprensión del lenguaje requiere un proceso mental por el que se interpretan los sonidos que llegan al oído. La persona joven realiza ese proceso con rapidez, pero el anciano es más lento, de modo que aunque su oído periférico funcione casi con normalidad, la velocidad de sus funciones auditivas o de interpretación se puede reducir considerablemente por debajo del nivel de eficiencia normal. Para evaluar las pérdidas de audición inducidas por agentes ototóxicos se sugiere que se aplique una audiometría con un ruido enmascarado, para así detectar en los sujetos expuestos a disolventes sus discriminaciones auditivas, en lugar de una

audiometría de tonos puros, que es la prueba que se realiza habitualmente para detectar hipoacusias.

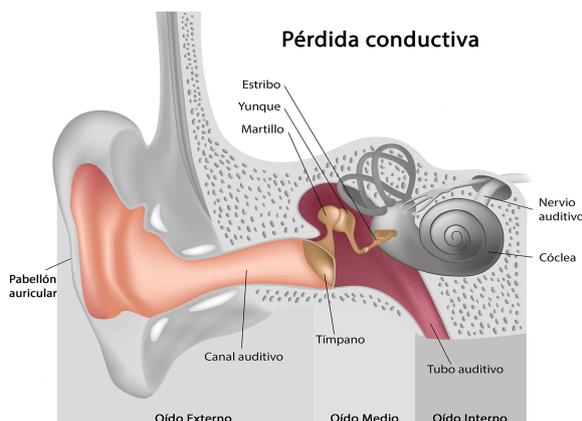
**EL EQUILIBRIO:** El sistema auditivo, es el responsable del sentido del equilibrio, conjuntamente con los ojos y ciertas células sensoriales de la piel y tejidos internos. Un daño sufrido en el oído puede afectar al equilibrio, incluso provocando que la persona no pueda mantenerse de pie con los ojos cerrados sin tambalearse o caerse.



## CONCLUSIONES

Parece demostrado que la acción de estas sustancias se amplifica por la presencia simultánea de ruido, incluso a niveles no excesivamente elevados, por debajo de 85 dbA umbral seguro, establecido por la normativa .

El efecto dañino de estas sustancias ototóxicas hacen que desde el punto de vista preventivo sean consideradas sustancias especialmente peligrosas y que se deban evitar los riesgos derivados de la exposición. La prioridad debe ser su eliminación o sustitución y, sólo en caso de que esto no sea posible, se deberían adoptar medidas preventivas para reducir la exposición de los/as trabajadores/as, que



incluyan medidas técnicas, organizativas, de protección colectiva e individual, siguiendo los principios de la acción preventiva de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Ante el marco planteado en el presente artículo, debemos preguntarnos si, las medidas preventivas por la exposición a niveles de ruido que establece el R.D. 286/2006 son suficientes para proteger de manera efectiva a los/as trabajadores/as que sufren dicha exposición, ya que en ningún caso el texto del Real Decreto menciona el efecto dañino sinérgico que el ruido puede provocar a personas con exposición añadida a agentes ototóxicos. Por lo tanto, los niveles máximos permitidos que establece dicha normativa no son suficientes, ya que no se ha tenido en cuenta el efecto dañino sinérgico de la exposición niveles elevados de ruido y a productos ototóxico. En el marco de la evaluación de riesgos, en el punto 4d) del artículo 6 del R.D. 286/2006 sobre protección de los/as trabajadores/as contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido se hace referencia a que se tendrá en cuenta en la evaluación de riesgos a cualquier posible interacción entre ruido y las sustancias ototóxicas relaciones con el trabajo, pero no se especifican niveles ni

valores límite de exposición.

Aunque la legislación actual establece unos límites máximos de exposición sonora para los/as trabajadores/as, hay que recordar que estos límites han sido establecidos para personas sin fragilidad clocar debida a la exposición a agentes ototóxicos y que, en la actualidad, se carece de experiencia suficiente para establecer unos límites máximos de exposición sonora que sean seguros para sujetos expuestos a los agentes ototóxicos. Además, los efectos dañinos de las sustancias ototóxicas se suceden cuando se superan concentraciones inferiores a los establecidos por los Valores Límite Ambientales (VLA), los cuales se han establecido para otro tipo de toxicidad y, hasta el momento, no se han establecido concentraciones límite para la protección ante exposición a sustancias ototóxicas, lo que genera una elevada dificultad en la identificación y la adopción de medidas preventivas ante los efectos de las citadas sustancias.

Además, es imprescindible que para poder desarrollar una acción correctora/preventiva en los casos en que el/la trabajador/a, en sus fases iniciales, empiece a presentar daños de la sinergia entre ruido y productos ototóxicos, se establezcan unas regulaciones normativas sobre como afrontar con el carácter preventivo que se merece dicha situación. Además, en los procesos de vigilancia de la salud, se deberían determinar protocolos que permitan verificar el efecto dañino que un producto ototóxico ha

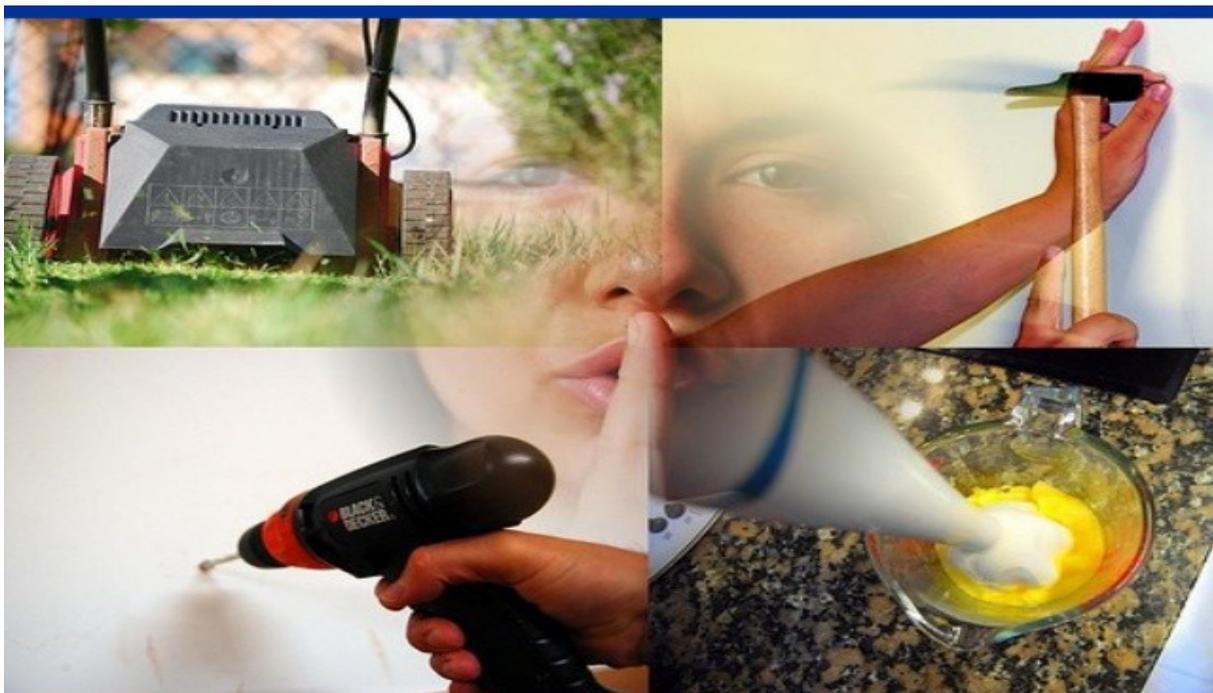


generado en el trabajador/a.

Para proteger a los/as trabajadores/as de la exposición a sustancias ototóxicas y al ruido debería utilizarse el principio de precaución, estableciendo procedimientos de prevención dirigidos a:

1. Diseñar procesos que limiten al máximo la exposición de los trabajadores a las sustancias ototóxicas y al ruido.
2. Considerar valores límite de exposición tanto a ruido como a sustancia química inferiores a los establecidos para el caso en que no se considere su exposición conjunta.
3. Adoptar técnicas de medición auditiva que permitan evaluar el daños que los agentes ototóxicas ejercen sobre las células ciliares externas.
4. Usar adecuadamente los equipos de protección individual.

En definitiva, hasta el momento solo se entiende el ruido como factor potencialmente dañino para el sistema auditivo. Dos de los objetivos esenciales a alcanzar en un futuro son el establecer los Valores Límite de Exposición en la combinación de la presencia de dichas sustancias químicas con la exposición a determinados niveles de ruido y reducir el umbral de nivel sonoro dañino fijado en 85 dBA. Como buena práctica se suscita que se deben adoptar medidas de acción preventivas cuando se obtengan datos de nivel de presión acústica por encima de 80 dbA, ya que se ha demostrado que por debajo de estos niveles no se esperan efectos combinados.



## Acceso a la documentación preventiva: ¡Qué no te engañen!

Los delegados de prevención ante la postura por parte de la empresa de no mostrar la documentación preventiva se encuentran en una situación en la que no saben qué hacer, y muchas veces desconocen si lo que se les ha planteado es lo legal.

Son muchos los delegados y delegadas de prevención que son elegidos por primera vez, y que con el fin de informarse, acuden a las Asesorías de Salud Laboral para conocer sus derechos, deberes, competencias, etc. Pues bien, una de las cuestiones de las que se les informa, es que tienen que solicitarle a la empresa toda la documentación en materia de prevención de riesgos laborales, es decir el Plan de prevención, la evaluación de riesgos, la planificación preventiva, resultados de la vigilancia de la salud, etc.

Y cuál es nuestra sorpresa cuando en demasiadas ocasiones, los delegados vuelven con las manos vacías, debido a que al solicitar a la empresa la citada documentación, la respuesta por su parte es la siguiente: “Que no pueden proporcionarme una copia, pero que en su defecto, en el momento que necesite ver algún documento, puedo acceder a la oficina donde está guardada”, o cuando no, se la niegan directamente.

Los delegados ante la postura por parte de la empresa se encuentran en una situación en la que no saben qué hacer, y muchas veces desconocen si lo que se les ha planteado es lo legal.

No obstante, el artículo 36.2 b) de la Ley de

Prevención de Riesgos Laborales (a partir de ahora LPRL) lo deja bien claro, y entre las facultades de los delegados de prevención enumera la siguiente: “...tener acceso, con las limitaciones previstas en el artículo 22 (Vigilancia de la salud), a la información y documentación relativa a las condiciones de trabajo que sean necesarias para el ejercicio de sus funciones...”. Sin embargo, y por desgracia, son demasiadas las empresas que eligen el camino equivocado.



Y es que muchas de las discrepancias que hay entre empresa y representantes de los trabajadores surgen con el concepto que se le puede dar a la expresión “...tener acceso a la documentación...”, ya que en algunos casos las empresas consideran que con mostrar la documentación in situ es suficiente.

### Excepciones:

- **Datos que puedan comprometer el secreto comercial o industrial:** En este sentido puede

puede haber más controversia en lo relativo a los productos o sustancias utilizados en el proceso productivo, cuya composición química puede aparecer en la evaluación de riesgos y sin embargo la fórmula para su obtención es “información reservada”, por ejemplo la fórmula de la coca cola. Sin embargo, en este apartado la Inspección de Trabajo concluye que todas las sustancias clasificadas como peligrosas deben de contar con su ficha de datos de seguridad y que estas fichas son de dominio público, por lo que no puede haber reserva alguna de confidencialidad en la información suministrada a los delegados de prevención.

• **Datos que puedan comprometer la seguridad de las personas y las instalaciones:** Como es el caso de las administraciones públicas (por ejemplo establecimientos penitenciarios) y otros centros de trabajo por la condición de personas que las ocupan, altos cargos, jueces, cuerpos de seguridad, etc., en estos casos podría aceptarse que se omitan las relaciones nominales de los trabajadores. Por otro lado, también considera que podría omitirse datos que pudieran facilitar el acceso a determinadas dependencias de las administraciones públicas con finalidades delictivas, entrando en colisión el derecho de información de los delegados con el deber de garantizar la vida de las personas que trabajan en su interior. Esto último también es extensible para empresas privadas, como pueden ser fábricas de armamento militar.

• **Datos que puedan comprometer la seguridad patrimonial:** Como pueden ser planos que conforman el documento de autoprotección de los accesos a cajas acorazadas de los bancos. La Inspección de Trabajo considera que podría aceptarse que en estos casos este tipo de documentación no forme parte de la documentación entregada a los delegados de prevención.

No obstante, la Inspección de Trabajo recalca que a pesar de exigir esas excepciones, no quiere decir que no se entregue copia de la documentación, sino que la empresa podrá omitir este tipo de información. Por otro lado, estas exclusiones deberán ser motivadas y por escrito.

**Por lo tanto como delegado o delegada de prevención no te conformes** con una mera exhibición de tal documentación en el centro de trabajo, ya que esto sólo da lugar a un mero cumplimiento aparente y formal de las obligaciones empresariales, sin permitir la participación real como delegado y delegada de prevención, ni el ejercicio de tus competencias efectivas.



## Sinergia, elemento infalible para el trabajo en equipo pero teniendo en cuenta la prevención

La sinergia es la agrupación de varios órganos para realizar una función.

El trabajo en equipo es la acción conjunta de dos o más personas que aúnan su trabajo, y que generan un resultado superior al que obtendrían de la suma del trabajo de cada una de las mismas por separado.

Definiremos entonces, que la sinergia en el trabajo en equipo, es fundamental para conseguir los objetivos, innovando, improvisando, utilizando al máximo el equipo formado por la organización.

Gracias a ello, se mejoran las características personales y profesionales de cada uno de los componentes de ese equipo, evitando así, depender de los resultados de unos y otros por separado.

Entonces, diremos que los equipos de trabajo descubren el potencial que los/as trabajadores/as tenían oculto, pero que han sabido sacar a la luz cuando ha hecho falta. La confianza en este proceso es fundamental, si no existe solidez en el grupo de trabajo, y los caminos que les/as unen como profesionales no son sólidos, los objetivos serán prácticamente una tarea imposible.

Para poder favorecer la generación de cohesión entre los/as propios/as trabajadores/as, las empresas y organizaciones que

dependen del trabajo en equipo, deben favorecer la comunicación entre ellos/as y que puedan crear espacios suficientes para facilitar el trabajo en equipo y la confianza entre ellos/as.

Así, es la esencia de la sinergia, la que está formada por las diferencias (emocionales, psíquicas, mentales, sociales...) La clave para valorar esas diferencias consisten en comprender que todas las personas vemos el mundo de diferentes maneras, por lo que la visión del mismo, es la propia y personal de cada uno/a.

El objetivo de los equipos de trabajo, dependerán de una buena organización, de que el objetivo sea realmente común, comprendido y aceptado por todos los miembros de ese equipo. Por ello, los resultados van a depender de las personas que lo integren y de la compatibilidad entre las metas personales y los objetivos a alcanzar.



Por ello los equipos de trabajo serán más eficientes que una solamente, y la diversidad de ideas, pareceres, será un resultado más positivo.

Para saber si un equipo de trabajo está labo-  
rando bien, basta con ver la motivación del mismo.

Los equipos de trabajo han de generar una sinergia procedente de las habilidades indivi-  
duales y del conocimiento de sus miembros, debido a ello es de suma importancia un buen clima laboral, que motive y permita la creación de esta sinergia.

Un grupo de personas que tienen sinergia, logran una meta común donde cada uno se beneficia del conocimiento, trabajo y apoyo de los demás miembros.

Si por el contrario no funcionan con sinergia,

se convierten en un conjunto de autómatas, que no se implican, ni se esfuerzan, y tampoco encuentran motivación para llevar a cabo las tareas encomendadas. sin entrar en conflictos. Al buscar los resultados en conjunto, ya han conseguido la principal ventaja del trabajo en equipo.

A diferencia de los grupos de trabajo, los equi-  
pos de trabajo, son creados con el concepto de efectividad y no sólo de eficiencia, para ello hay que asegurarse que cada persona trabaja optimizando sus capacidades y colaborando en lograr la sinergia que elevará sus proyectos hacia una realización exitosa.

**El trabajo en equipo es una necesidad obvia en el mundo de las organizaciones.**

En el trabajo en equipo se pueden clasificar tres tipos de efectos:



1. **Efecto social**, es el resultado consecuente de interactuar con otras personas, porque no podemos satisfacer todas nuestras carencias solos, necesitamos de los demás, para obtener lo que precisamos.

2. **Efecto aditivo**, referido al enriquecimiento que se tiene tanto en calidad como en cantidad, de los recursos con los que se cuenta, gracias a la diversidad de cada persona.

3. **Efecto factorial**, es el que se logra cuando hay sinergia, cuando la interacción entre los diferentes miembros del equipo se hace de forma positiva, y obtienen como resultado, el aporte de todo el equipo, que supera la simple suma de las contribuciones individuales.

Con el trabajo en equipo se obtienen sólo ventajas como pueden ser:

- El aumento de la productividad y acciones menos costosas
- Mejorar la comunicación entre los componentes y compartir información.
- Preferibles y más propicias herramientas a la hora de distribuir las tareas específicas.

Los equipos realizan labores que los grupos corrientes no pueden hacer. Ya que ellos logran resultados que de otra manera no se obtendrían, puesto que tienen conocimientos y habilidades que se integran y complementan.

- El aprovechamiento mejor de los recursos, ya que los comparten y utilizan para obtenerles mayor beneficio.

- Son más creativos y eficientes a la hora de resolver problemas, ya que combinan las posibles soluciones y logran mejores resultados.

- Las decisiones que generan son de más alta calidad.

Los resultados de un equipo de trabajo dependen básicamente de tres competencias clave:

- **Saber:** Esta competencia engloba las características diferenciales entre los miembros del equipo de trabajo, así como determinadas características del equipo como tal.

- **Poder:** Encaminado a la oportunidad que tenga el equipo de utilizar todos los recursos para lograr los objetivos.

- **Querer:** Detrás de un trabajo en equipo se encuentran: la motivación, la compatibilidad, la cooperación, la entrega, la capacitación, la superación personal, la amistad, la honestidad, el trabajo y la productividad.

La sinergia surge a raíz del resultado derivado de la buena medida que el equipo tenga, de sus características intrínsecas (esenciales), de trabajo. Un equipo no es sinérgico, sino que





logra esa sinergia en su desempeño, o no lo consigue.

Si una de las personas que forman el equipo de trabajo, no lo hace bien, tiene malas actitudes, afecta irremediablemente a sus compañeros/as de trabajo, pero hasta que ese daño no afecta a varios de los componentes del equipo, los resultados no empezarán a decaer. El precio que se paga es muy alto, falta de comunicación, estrés, mal ambiente, desmotivación, descoordinación, etc.

No hay resultado posiblemente exitoso sin la conciencia individual de que la actitud y la conducta afectan y modifican el resultado del todo, para bien o para mal, se note o no a corto plazo, es por ello que el continuo fortalecimiento de las actitudes, las motivaciones, las conductas específicas con los objetivos marcados, y la sistemática revisión de los resultados, avances o correcciones, son condiciones para controlar el resultado final de la suma de todos los esfuerzos.

### ¿Qué ocurre con el clima laboral?

Trabajar en equipo, no es una tarea fácil, los/as trabajadores/as pasan muchas horas al día (durante su jornada laboral), conviviendo con personas de diferentes caracteres, sentimientos, conocimientos, estados de ánimo, maneras de trabajar, relacionarse, etc., la calidad del clima laboral se encuentra íntimamente relacionado con el manejo social de los/as empresarios/as, propiciar un buen clima laboral, es responsabilidad de la organización.

A través de diferentes estudios exhaustivos que se han llevado a cabo sobre el clima laboral, se han podido identificar plenamente los siguientes factores que influyen directamente en su calidad, y son:

**El liderazgo.** Relativo a la relación existente entre jefes/as y subordinados/as, y por lo tanto en la propia productividad de las empresas. por lo tanto en la propia productividad de las empresas. Lo mejor es que ese liderazgo sea flexible y adaptable.

•**Las relaciones interpersonales.** Las relaciones entre trabajadores/as deberán crear un ambiente sano, fluido y agradable, siendo



necesario estar atentos/as a malentendidos y relaciones tóxicas.

- **La implicación.** Referida al grado de compromiso de los/as trabajadores/as hacia la empresa para la que trabajan.

- **La organización.** Relativa a elementos que dan la estructura a la propia empresa: puestos, políticas, procedimientos.

- **El reconocimiento.** Reconocer el trabajo bien hecho es vital para contribuir a crear un buen ambiente laboral.

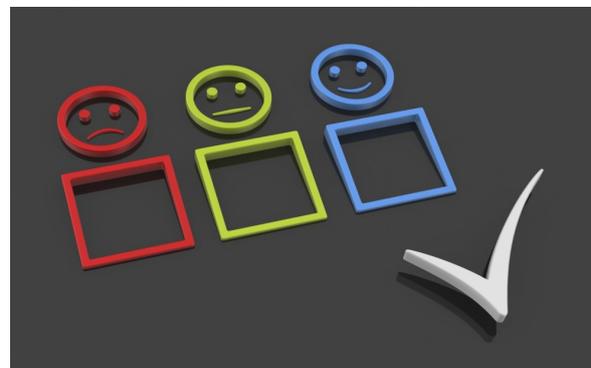
- **Los incentivos.** Pueden ser aplicados en cualquier departamento de las empresas, pues cada uno de ellos tiene sus propias metas, objetivos y los incentivos contribuirían a fomentar entre los/as trabajadores/as el deseo de esforzarse más y mejor.

- **La igualdad.** Es necesario que todas las personas reciban el mismo trato igualitario en todos los departamentos, secciones y/o despachos, y otorgar las mismas oportunidades y condiciones, evitando fomentar envidias y discordias.

De esta manera se conseguirá un buen clima laboral, orientando los objetivos generales, y sin embargo si hay un mal clima laboral, se destruye el ambiente de trabajo, ocasionando conflictos, rumores, lo cual repercutirá en un bajo rendimiento y en pérdidas para las empresas.

Debido a la crisis económica por la que atravesamos, y por la conveniencia de conservar nuestros puestos de trabajo, la lucha es hoy más intelectual y psicológica que física.

Si ello se suma a un clima laboral desfavorable, las personas tienen la posibilidad de caer en un desgaste físico y mental. Por ello es de vital importancia que las empresas sean conscientes de la importancia que tiene un buen clima laboral, ya que así estarán cuidando el bienestar de los recursos humanos que tienen, y que en definitiva son el activo más importante con el que cuentan. En caso de que no se consiga un buen clima laboral, puede ser perjudicial para la salud de los/as trabajadores/as, pero evidentemente también puede repercutir en el impacto positivo de los ingresos en las organizaciones. Por lo tanto es esencial generar condiciones apropiadas en el entorno laboral para que su trabajo se realice en circunstancias adecuadas de seguridad y salud.



¿De qué manera puede ser perjudicial para la salud?

Un mal clima laboral tiene algunas características como pueden ser: tensión, estrés, ausencia de comunicación,... obviar estos síntomas es uno de los errores más comunes, pero no acostumbra a suceder casualmente, suelen haber unos motivos detrás de cada uno de ellos.



**Posibles causas principales:**

•**La comunicación defensiva:** Capaz de provocar desconfianza, falta de cooperación y en la que se suscitan instintos de autoprotección y crecimiento de pretextos.

•**Liderazgo arbitrario:** restringiendo todo desarrollo personal y de autonomía, imponiéndose, a la vez que crece la inseguridad, el miedo y rechazo.

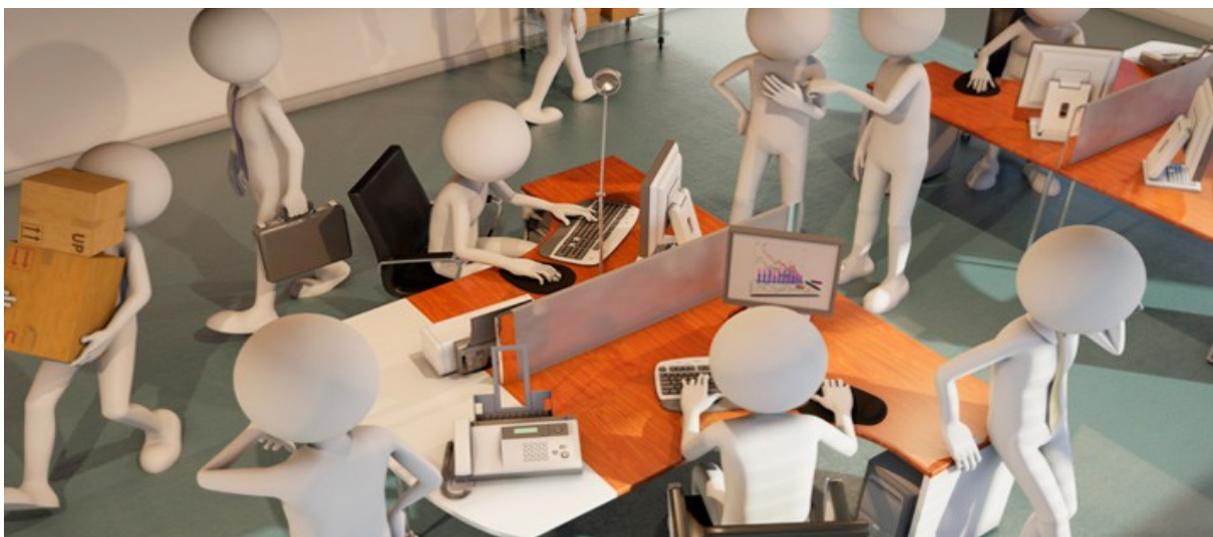
•**Carencia de unidad y pertenencia al equipo de trabajo:** Consolidar las decisiones en una única persona del grupo, la falta de consenso o su limitación, menor implicación en las tareas.

•**Falta de motivación laboral:** Los escasos incentivos laborales capaces de producir malestar, tensiones y desigualdades idóneas para derivar hacia estados agresivos y confrontaciones.

Estas consecuencias para los/as trabajadores/as motivan que sus objetivos laborales ya no sean los mismos, cambien, y su rendimiento ya no tiene la misma intensidad, con un desgaste físico, mental y emocional.

No poseen ninguna satisfacción laboral, con apatía y/o aislamiento, estrés, nervios, inseguridad y miedos,... entonces aumentan los conflictos, disminuye la producción laboral, el interés, aparece el absentismo y todo ello afecta directamente en la productividad de la empresa.

Es cuando aparecen los riesgos psicosociales, que hay que tratar y controlar para evitar las consecuencias para el potencial humano como ya hemos dicho antes es el máximo exponente de las organizaciones.



## El síndrome del impostor

¿Qué es un impostor?, es la persona que finge o engaña con apariencia de verdad. Suplantador, eso es lo que indica el diccionario. Se sobrentiende que fingir ser quien no se es, se hace con la finalidad de conseguir un objetivo, sin embargo las personas con síndrome del impostor creen que no se merecen el éxito que han alcanzado.

Los posibles motivos que pueden desencadenar este trastorno son, entre otros:

la falta de seguridad en uno/a mismo/a, algo que, unido a una baja autoestima lo que puede llevarnos a creer que carecemos de poder sobre las metas u objetivos que conseguimos, así como atribuir todo el mérito de nuestros logros a factores externos.

Sin embargo este síndrome, no solo surge por nuestros miedos e inseguridades, también puede aflorar alentado por rumores o comentarios de compañeros/as de trabajo que no nos consideran merecedores de una nueva posición en la empresa.

No se trata de simples casos de inseguridad, sino que es algo mucho más complejo y que va asociado a un sentimiento constante de inmerecimiento de los éxitos, lo que puede evitar que personas perfectamente capaces puedan crecer o progresar.

El Síndrome del impostor puede deberse a cuatro causas principales como son :

- Los estereotipos sexuales
- Dinámicas familiares durante la infancia.
- Diferencias salariales
- Percepción del éxito, fracaso y/o competencias.

### Síntomas que pueden presentar las personas con el síndrome del impostor.

- Creer que los logros conseguidos no son merecidos, dudan de las propias capacidades.
- Miedo a que los/as demás descubran que son un fraude
- Inseguridad para con todo y con todos/as, en el ámbito académico, laboral e incluso social. Sienten que son incompetentes.
- Tienen la expectativa de que fracasarán en acciones que han realizado con éxito anteriormente.
- Padecen una sintomatología emocional negativa sin causa aparente como puede ser: ansiedad, depresión, tristeza, etc.



### Problemática dentro del entorno laboral

Hay diferentes circunstancias que pueden favorecer el caldo de cultivo del síndrome del impostor, como por ejemplo:

- Las diferencias salariales frente a los/as demás compañeros/as con trabajos similares.
- Inseguridad con respecto al futuro.
- Exceso de preocupación.
- No ser capaces de aceptar los logros conseguidos.
- Falta de autoestima.
- Miedo al fracaso.

### ¿Y desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales?

Es muy importante conocer los factores de riesgo psicosociales dentro del entorno laboral, para poder actuar sobre el foco del conflicto.

El Síndrome, puede impedir que gente valiosa siga progresando, reprimiendo a las personas, porque achacan sus éxitos a la suerte.

Todo ello motiva que su nivel de estrés aumente, afectando a su productividad.

Y los/as demás compañeros/as, se ven alterados al comprobar que alguien consigue logros, metas, sin pretenderlo, ni sentirse satisfechos/as, mientras que ellos/as, llevan años sin conseguirlo, o por lo menos no se les aprecia lo que hacen, y si lo ven, nunca se lo han valorado.

Entonces es cuando se generan los celos y envidia, el primero motivado por un mérito que se atribuye a una o varias personas,

y sin embargo, creen que es inmerecido totalmente, si hasta incluso el propio actor inconscientemente también cree que no se lo merece; y la envidia por los logros y el éxito conse-



guidos, creyéndolos totalmente inmerecidos, y que el propio actor reconoce como tales, por lo tanto son actitudes totalmente negativas.

### ¿Qué se puede hacer a nivel personal y colectivamente?

Se puede abordar mediante una serie de actuaciones que permitirán lograr superarlo, como pueden ser:

Por parte de la persona afectada por el Síndrome del impostor:

- **Controlando los pensamientos:** Es importante aprender a realizar valoraciones reales adecuadas a la realidad, tanto con los éxitos como con los fracasos, sólo así las expectativas se verán claramente. Sería importante realizar una columna anotando tales circunstancias. Meditar sobre la respuesta más adecuada a

cada situación, se puede consultar con otras personas conocidas. Es importante hacer las cosas de la manera que consideremos mejor, sin temor, ¡adelante!

●**Aceptando que parte del éxito conseguido es por nuestra responsabilidad:** Así, asumirán y reconocerán sus propios méritos. No hay que desmerecer lo que con tanto esfuerzo han conseguido.

●**Adquiriendo nuevas habilidades.** Hacer un listado de los puntos fuertes y de los débiles, tanto en nivel formativo como de competencias profesionales laborales. Junto a este listado anotar la estrategia que se pueda plantear para conseguir mejorar aquellos aspectos de la personalidad, o aptitudes que consideren necesarias, con ello ganarán confianza y seguridad en las propias posibilidades. Hay que ser consecuentes de que no tienen respuestas para todo.

●**Enfocándolo en ayudar a los demás,** siempre habrá alguien que lo agradezca, incluso en el trabajo, pueden dar una mano en un momento dado a alguien que anda apurado/a.

Si las personas con el síndrome del impostor logran estas metas, adquirirán seguridad y autoestima, y así, probablemente conseguirán nuevos retos.

**Y colectivamente:**

Las características propias de cada trabajador/a (personalidad, edad, situación, necesidades, vulnerabilidad, determinación,...) definirá la magnitud y la naturaleza tanto de sus

reacciones, consecuencias, y la intensidad con la que sufren, por ello es de vital importancia que los/as trabajadores/as se encuentren en condiciones adecuadas de seguridad y salud en sus ámbitos de trabajo.

Por eso las personas deben:

- Reconocer su autoestima
- Aprender a aceptarse
- Aprender a valorarse
- Respetarse
- Fortalecer su propia escala de valores para aceptar la auto superación.
- Adquirir la aptitud adecuada para confiar en ellas mismas.
- Afianzar su responsabilidad personal.

Ello les permitirá enfrentarse a la jornada laboral con mayor confianza y optimismo, con lo cual alcanzaran más fácilmente sus objetivos, tendrán aptitudes más positivas y adquirirán unos principios y valores que no estarán supeditados a los resultados ajenos, sino a los propios, a sus capacidades y la convivencia laboral tendrá efectos positivos entre todos los/as compañeros/as de trabajo.



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.

“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”.

### 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.