

Universidad Miguel Hernández

Yoga en tu trabajo

Mejora el bienestar de tus trabajadores



Autora: Esther Vidal Sanchís

Directora: Dolores Marhuenda Amorós

Fecha de la presentación: 30 de junio del 2017



ÍNDICE

1. Resumen	pág. 3
2. Introducción / Justificación	
2.1 Marco normativo	pág.4
2.2 Ergonomía y Psicosociología	pág.11
2.3 La historia del Yoga	
- Introducción	pág.19
- Beneficios del yoga en la empresa	pág.22
- Pensamientos positivos: pensamientos rentables	pág.24
3. Hipótesis	pág.25
4. Objetivos	pág.25
5. Cuerpo del proyecto aplicado:	
- Diseño del trabajo	pág. 26
- Material y metodología	pág. 26
- Resultados	pág. 37
6. Discusión	pág. 40
7. Conclusiones	pág. 42
8. Bibliografía	pág. 44

1. Resumen

¿Algo muy antiguo para hacer una empresa más moderna?

El Yoga es una disciplina que surgió hace 5.000 años y cada vez son más las empresas que optan por implantar su práctica habitual entre los trabajadores a fin de prevenir riesgos psicosociales. El presente trabajo es un proyecto práctico cuyo objetivo principal es la implantación como actividad preventiva de un programa de yoga desde la perspectiva de la intervención psicosocial en la prevención del estrés. Para conseguir esa implantación ha sido necesario conocer las características de la empresa y de los trabajadores, se ha llevado a cabo la evaluación de la carga mental teniendo en cuenta dos tipos de indicadores: los factores de carga inherente a la tarea (método LEST) y su incidencia sobre el individuo (entrevista semiestructurada), obteniéndose como resultado que más del 85% de los trabajadores tienen molestias y existe riesgo de fatiga. Además se ha diseñado la propia intervención. El proyecto consta de cinco fases (evaluación de riesgos psicosociales - diseño del programa - campaña de concienciación - etapa piloto - inicio del programa de yoga), encontrándose actualmente en su tercera, la cual trata de concienciar a los trabajadores de los posibles beneficios que se obtendrían.

Palabras clave: carga mental, yoga, riesgos psicosociales, prevención y estrés.

2. Introducción / Justificación

2.1. Marco normativo

El marco normativo que va a asentar la base y el fundamento de este trabajo comienza con el desarrollo a nivel Europeo de la **Directiva Marco 89/391/CEE** del Consejo (1), de 12 de Junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo.

La Directiva constituyó un hito fundamental para la mejora en este ámbito, garantizando unos requisitos mínimos en materia de salud y seguridad en toda Europa, y al mismo tiempo, permite a los Estados miembros mantener estos mínimos o establecer medidas más restrictivas. Algunas de las disposiciones aportaron considerables innovaciones, que incluían, entre otros, aspectos tales como el establecimiento de un mismo nivel de seguridad y salud a todos los trabajadores o como el hecho de que los empresarios deban adoptar las medidas preventivas adecuadas, introduciendo como elemento fundamental el principio de evaluación de riesgos y definiendo sus principales elementos (por ejemplo, la identificación del riesgo, la participación de los trabajadores, la adopción de medidas adecuadas que otorguen carácter prioritario a la eliminación del riesgo en su origen, la documentación y la reevaluación periódicas de los peligros en el lugar de trabajo). También se introdujo el término de “entorno de trabajo”, definiendo un enfoque moderno que tiene en cuenta la seguridad técnica y la prevención general de enfermedades.

Todo ello pone implícitamente de manifiesto la importancia de las nuevas formas de gestión de la salud y la seguridad en el marco de los procesos generales de gestión.

En España, presidiendo toda la normativa de prevención de riesgos laborales, está el enunciado del art. 40.2 de la **Constitución de 1978** (2) que establece que “velar por la seguridad e higiene en el trabajo” es uno de los principios rectores de la política social y económica.

A su vez, el **Estatuto de los Trabajadores** (3) de 1980 menciona a la seguridad e higiene en el trabajo entre los derechos y deberes laborales básicos (arts. 4 y 5) y

regula a la seguridad e higiene como una de las condiciones que forman el contenido del contrato de trabajo (Art. 19).

Posteriormente fue aprobada la **Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 (LPRL)** (4), Ley exclusivamente destinada a regular la prevención en los ámbitos laborales y administrativos, por lo que tiene una doble naturaleza: laboral y administrativa, si bien predominan abrumadoramente los aspectos laborales.

A partir de la promulgación de esta Ley, ésta se convierte en la fuente principal de la ordenación jurídica de la prevención de riesgos laborales junto a los numerosos Reglamentos que la han desarrollado, principalmente en los aspectos técnicos de la prevención.

Avistado de este modo el marco normativo general, podemos concluir en general que la legislación de la UE había contribuido a instaurar una **cultura de prevención** en todo el territorio de la UE, así como a racionalizar y simplificar el corpus legislativo nacional que devino en los años posteriores.

En este punto entenderemos como cultura de prevención la adquisición de los hábitos y los mecanismos necesarios para que la respuesta personal ante el riesgo sea cubierta con una respuesta preventiva automática.

Para abordar el conocimiento y aplicación de la compleja normativa de PRL, en la que confluyen términos técnicos y jurídicos, se ha de partir de un concepto fundamental y básico: la **prevención de riesgos laborales**.

Es la propia Ley de Prevención la que define este concepto: “Se entenderá por prevención de riesgos laborales (PRL) al conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de la actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo” (Art. 4.1 de la Ley 31/1995).

A efectos laborales, y de acuerdo con lo que establece el Estatuto de los Trabajadores (art. 1.2), basta que una persona física o jurídica, tenga un trabajador a su servicio para que sea considerada **empresario** a efectos laborales. Y muchas son las obligaciones que recaen sobre el empresario en materia de PRL, las cuales parten de un amplio deber genérico de protección, correlativo al derecho del trabajador a una

protección eficaz, en materia de seguridad y salud en el trabajo. Obligación del empresario, concebida en términos omnicomprendivos que se extiende a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo.

La **evaluación de riesgos** es la primera manifestación concreta del deber genérico a que se refiere la Ley (art.16), y la primera y principal obligación del empresario en esta materia. Consiste en un estudio y análisis de los riesgos reales o potenciales que pueden afectar a la seguridad y salud de los trabajadores como consecuencia del concreto proceso productivo que se desarrolla en el centro de trabajo. A partir de este artículo se desarrolla el **Reglamento de los Servicios de Prevención de 1997** (RD 39/1997 de 17 de enero) (5). Hay una evaluación inicial y evaluaciones posteriores, circunscritas a los puestos de trabajo que pueden verse afectados (Introducción de nuevas tecnologías, cambio de las condiciones de trabajo etc.) Una vez identificados, el proceso de evaluación plantea dos alternativas: eliminación de los riesgos evitables o la valoración de los riesgos no evitables.

Dicha evaluación derivará en la formación del **Plan de Prevención de Riesgos Laborales**, el cual se define como el conjunto ordenado y documentado de las actividades necesarias para implantar (y mantener) un sistema de prevención de riesgos laborales. Debe incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción preventiva.

Dicho documento englobará tanto la evaluación de riesgos (anteriormente citada) como la **planificación de la actividad preventiva**, cuyo objetivo es planificar las actuaciones o medidas preventivas necesarias a implantar en la empresa en función del resultado del informe de evaluación de riesgos.

Además, los trabajadores y sus representantes (Comités de Seguridad y Salud, Delegados de Prevención) deben estar **informados** por el empresario de los riesgos presentes en el centro de trabajo y en los puestos de trabajo (art. 18 de la Ley). Por lo tanto, el conocimiento por los trabajadores, tanto de la evaluación de riesgos como del plan de prevención, permite cumplir este deber de información.

Todos los trabajadores deben recibir **formación** (art.19) en prevención de riesgos laborales, teórica y práctica, suficiente y adecuada, centrada en los riesgos del puesto de trabajo o función que desempeñe cada trabajador. Debe realizarse en tres momentos cronológicos: en el momento de la contratación, ya sea indefinida o temporal; cuando cambie el puesto de trabajo o función desempeñada por el trabajador; y cuando se introduzcan nuevas técnicas o método de trabajo o se cambien los equipos de trabajo. El tiempo invertido se computa como tiempo de trabajo.

El **artículo 22** de la presente Ley asienta el principio de que “el empresario garantizará a los trabajadores a su servicio la **vigilancia** periódica de su estado de **salud** en función de los riesgos inherentes al trabajo”. Es de carácter voluntario para el trabajador, excepto cuando el trabajador vaya a cubrir puestos de trabajo con riesgo de enfermedad profesional.

Por otro lado, nos encontramos con las **obligaciones** que nacen del contrato de trabajo hacia los **trabajadores**. Éstos deben “velar, según sus posibilidades, y mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en su caso sean adoptadas, por su propia seguridad y salud en el trabajo y por la de aquellas otras personas a las que pueda afectar su actividad profesional” (art.29).

Todas estas medidas que ofrece la Ley, son pilares fundamentales para eliminar o disminuir los **riesgos laborales** que van a estar presentes en el lugar de trabajo. “Se entiende como riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo” (art. 4.2). Para valorar su gravedad se tendrá en cuenta la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad o gravedad de este daño.

El riesgo laboral más extremo es el **riesgo laboral grave e inminente** que se define como aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en el futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores (art. 4.4). Ante esta situación, el empresario tiene la obligación de informar, ordenar a los trabajadores que interrumpan su actividad laboral y abandonen inmediatamente el lugar de trabajo y permitir que aquellos trabajadores que no pueden ponerse en contacto con sus superiores adopten por su cuenta medida de interrupción y abandono del trabajo. De dicha obligación deriva el **derecho individual** de cada trabajador a interrumpir su

actividad y abandonar el lugar de trabajo y el **derecho colectivo** de los representantes legales de los trabajadores de acordar, por mayoría la paralización de la actividad de los trabajadores afectados por estos riesgos. El acuerdo también podría adoptarse por los Delegados de Prevención.

Los riesgos que nos podemos encontrar en el lugar de trabajo y atendiendo a su naturaleza son (6):

- *Factores de riesgo físico – químico*: objetos, elementos, sustancias, fuentes de calor, que en ciertas circunstancias especiales pueden provocar inflamabilidad, combustibilidad o de defectos.
- *Factores riesgo biológico*: agentes orgánicos, animados o inanimados como los hongos, virus, bacterias, parásitos... pueden genera enfermedades infectocontagiosas, reacciones alérgicas, etc.
- *Factores de riesgo psicosocial*: se deben a la interacción entre las condiciones de la organización laboral con las necesidades, hábitos, capacidades y demás aspectos personales del trabajador y su entorno social.
- *Factores de riesgos fisiológico o ergonómico*: todos los agentes o situaciones que tienen que ver con la adecuación del trabajo, o los elementos de trabajo a las características humanas. Cabe destacar la carga mental.
- *Factores de riesgo químico*: elemento o sustancia que al entrar en el organismo pueden provocar intoxicación, quemaduras etc.
- *Factores de riesgo físico*: ruido, iluminación, radiación, temperatura y vibración.
- *Factores de riesgo arquitectónico*: las características de diseño, construcción, mantenimiento y deterioro de las instalaciones constructivas puedan ocasionar lesiones a los trabajadores o incomodidades para desarrollar el trabajo.
- *Factores de riesgo eléctrico*: se refiere a los sistemas eléctrico de las máquinas, equipos, herramientas e instalaciones arquitectónicas en general, que conducen o general energía.

- *Factores de riesgo mecánico*: todos los factores presentes en objetos, máquinas, equipos, herramientas, que pueden ocasionar accidentes laborales, por falta de mantenimiento preventivo y/o correctivo.

De entre todos estos factores se hará especial incidencia a lo largo de este trabajo a los de riesgo fisiológico o ergonómico y psicosocial, que posteriormente se desarrollará con mayor amplitud.

Otro aspecto fundamental es que el empresario debe adoptar las medidas preventivas adecuadas, anteponiendo la **protección colectiva a la individual** (Art.15 de la Ley 31/1995 LPRL), con el fin de prevenir los **daños derivados del trabajo**. Se consideran como tal a las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Una de las consecuencias que puede aparecer, es el **accidente de trabajo** el cual se define como “Toda lesión corporal que el trabajador sufra con ocasión o por consecuencia del trabajo que realiza por cuenta ajena” (art. 115.1 de la Ley 1/1994 de Seguridad Social) (7). Tendrán la consideración de accidente de trabajo: el que se produzca al ir o al volver del trabajo (in itinere), los sufridos con ocasión o como consecuencia del desempeño de cargos electivos de carácter sindical, los ocurridos como ocasión o por consecuencia de las tareas que, aun siendo distintas a las de su categoría, ejecute el trabajador en cumplimiento de las órdenes del empresario o espontáneamente en interés del buen funcionamiento de la empresa.

Por otro lado nos encontramos con la **enfermedad profesional** definida en la Ley de la Seguridad Social como “la contraída a consecuencia del trabajo realizado por cuenta ajena en las actividades que se especifican en el cuadro que se aprueba por las disposiciones de aplicación y desarrollo de la presente Ley y que estén provocadas por la acción de los elementos o sustancias que en dicho cuadro se indiquen para cada enfermedad profesional” (art. 116 de la Ley 1/1994 de Seguridad Social). Dicho cuadro se contiene en el Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre, por el que se aprueba el Cuadro de Enfermedades Profesionales en el sistema de la Seguridad Social (8).

También nos podemos encontrar con **enfermedad del trabajo**. Son las no consideradas como profesionales y las enfermedades o defectos padecidos con

anterioridad por el trabajador, que se agraven como consecuencia de la lesión constitutiva del accidente.

Por lo tanto, la prevención de riesgos laborales (PRL) es toda aquella actividad encaminada a salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores. Esta disciplina se basa en identificar peligros, evaluar riesgos y planificar acciones preventivas para evitar que dichos riesgos se materialicen en accidentes de trabajo o enfermedades profesionales (RD 1299/2006 de 10 de noviembre).

Dentro de esta disciplina, podemos encontrar cuatro ramas o especialidades: seguridad, higiene, ergonomía y psicología, y medicina del trabajo (9).

La **seguridad** estudia los riesgos y medidas preventivas que puedan provocar accidentes generalmente de tipo traumático (golpes, caídas, cortes, aplastamientos, asfixias) provocadas por el entorno físico del trabajador (superficie de trabajo, máquinas, herramientas, vehículos, etc.). Dentro de la seguridad en el trabajo se encuentra por ejemplo: la seguridad industrial, la seguridad vial, la seguridad frente a incendios, etc.

A diferencia de la seguridad, la **higiene** estudia los factores ambientales que afectan al puesto de trabajo y pueden causar molestias en el ambiente de trabajo o enfermedades profesionales. Estos factores potencialmente dañinos pueden ser físicos (ruido, temperatura, radiaciones, iluminación, vibraciones, etc.), de tipo químico (gases, vapores, aerosoles, polvo...), o de tipo biológico (hongos, virus, bacterias...).

La rama de **ergonomía y psicología** agrupa aquellos factores relacionados con la adaptación del trabajo a la persona (ergonomía) y los que tienen que ver con las conductas personales e interacción entre las personas (psicología).

La ergonomía abarca campos destinados a la acomodación del trabajo en cuanto a posturas, iluminación, etc. Se trata de evitar daños, lesiones o molestias en el trabajo a consecuencia de su trabajo provocado por malas posturas, manejo de cargas, desplazamientos o sobreesfuerzos.

La psicología se centra en temas relacionados con la organización en el trabajo, las actitudes, comportamientos, relaciones, etc. En este caso el objetivo es evitar

perjuicios de tipo psicológicos en el trabajador derivados de situaciones de estrés, insatisfacción laboral, fatiga mental. En este aspecto es importante controlar factores como: la monotonía en el trabajo, la asignación de roles y responsabilidades, la autonomía del trabajador, las comunicaciones, las relaciones, el tiempo de trabajo o su contenido.

Por último, la **medicina del trabajo** es la rama de la medicina especializada en la prevención, detección y análisis de patologías derivadas del trabajo mediante la realización de la: vigilancia de la salud, epidemiología, la formación y concienciación sanitaria hacia los trabajadores y sus responsables.

Con el fin de lograr la reducción máxima del riesgo de sufrir un accidente o enfermedad profesional causados por el trabajo, todas estas ramas deben estar en contacto e integradas dentro de una organización laboral, de forma que trabajen conjuntamente de manera interdisciplinar, ya que cada rama puede aportar datos al resto y enriquecerse así las unas a las otras.

2.2 Ergonomía y Psicología

Para acercarnos más a la materia que nos compete, y advertir las ventajas que puede aportar el Yoga, es conveniente adentrarnos en el mundo de la ergonomía y la psicología, con el objeto de llevarlo a la práctica y poder eliminar o disminuir la carga física y mental de los trabajadores en el lugar de trabajo y potenciar su motivación a la par de sus capacidades.

Uno de los primeros autores conocidos interesados por la **ergonomía** es Leonardo da Vinci quién realizó unos bocetos sobre dimensiones humanas (Hombre de Vitruvio). Más adelante, ya en pleno siglo XX, el arquitecto conocido como Le Corbuiser, y padre del movimiento internacional, basa sus diseños en el estudio matemático geométrico de la arquitectura y así las casas debían estar diseñadas en función de las necesidades de los usuarios.

En España la Asociación Española de Ergonomía en 1981 la define como la “ciencia aplicada de carácter multidisciplinar que tiene como finalidad la adecuación de los productos, sistemas y entornos artificiales a las características, limitaciones y

necesidades de los usuarios, para optimizar su eficacia, seguridad y confort”. Su objetivo fundamental es la adecuación entre el trabajo y el ser humano.

La IEA (International Ergonomics Association) reconoce cuatro grandes dominios de especialización: **Ergonomía física**, encargada de hacer compatibles las características anatómicas, antropométricas fisiológicas y biomecánicas con los parámetros estáticos y dinámicos del trabajo. Entre sus temas de interés se encuentra la adopción de posturas inadecuadas, la realización de esfuerzos, la manipulación manual de cargas y en concreto todos aquellos que puedan generar problemas músculo esqueléticos a los trabajadores.

Ergonomía cognitiva, estudia los procesos cognitivos en el lugar de trabajo, con un especial énfasis en el diseño de tecnología, la organización y entornos de aprendizaje. Se ocupan de problemas como la carga mental, la toma de decisiones, el aprendizaje, la interacción persona máquina, los errores humanos y el estrés laboral.

En tercer lugar, la **ergonomía social u organizacional**, ocupada de optimizar los sistemas de trabajo, incluyendo las estructuras, políticas y los procesos organizacionales. Trabaja en el diseño de sistemas de comunicación, grupos de trabajo, los tiempos y los turnos.

Por último, la **ergonomía ambiental**, todavía no está incluida en la IEA pero su interés es cada vez mayor. Se ocupa de analizar la influencia de las condiciones ambientales como: ruido, condiciones termohigrométricas, calidad de aire, iluminación y vibraciones.

En resumen, la realización del trabajo supone una serie de cargas que se clasifican en físicas, mentales y sociales, significando el equilibrio entre ellas el concepto de salud. La OMS define **salud** como el “completo estado de bienestar físico, mental y social, no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades” (año 1948).

Entenderemos **carga de trabajo** como el elemento que permite valorar la aparición de daños para la salud como consecuencia de la falta de adecuación y adaptación de los puestos de trabajo a las características de los trabajadores.

Dentro de la carga mental se distinguen dos tipos: carga externa (presión de trabajo), es decir, la suma de todas las demandas externas del sistema de trabajo a las que se encuentra sometido el trabajador y carga interna (tensión de trabajo), respuesta interna del trabajador al ser expuesto a presión de trabajo, dependiente de las características individuales.

Va a ser la disciplina de la ergonomía la encargada de detectar las exigencias tanto físicas, es decir, la adopción de posturas inadecuadas, la realización de movimientos repetitivos, esfuerzos y manipulación manual; como la exigencias ambientales para conseguir el confort en el puesto de trabajo.

Como complemento a la ergonomía, nos encontramos con la **psicosociología**, materia que aplica los conocimientos de la Psicología de la Salud Ocupacional para la evaluación, prevención y tratamiento de los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias.

La **Psicología de la Salud Ocupacional** es la disciplina implicada en la mejora de la calidad de vida en el trabajo, y en la promoción de la seguridad, la salud, y el bienestar de los trabajadores mediante la aplicación de principios y teorías psicológicas. Su objetivo es que las personas puedan producir, atender a los demás, desarrollarse, y ser valoradas en el ejercicio de su actividad laboral. Para ello deben tener la posibilidad de utilizar su talento, sus conocimientos, sus destrezas y habilidades, y de esta manera alcanzar un alto rendimiento, al tiempo que perciben alta satisfacción laboral y bienestar en el trabajo (Quick 1999).

Para entender un poco más la metodología de esta disciplina es conveniente diferenciar entre factor y riesgo psicosocial.

Los **factores psicosociales** son condiciones de trabajo que una vez percibidas y valoradas por el individuo pueden influir positiva o negativamente sobre su salud, dependiendo de si el individuo percibe o no que esas condiciones de trabajo pueden ser una amenaza o riesgo para él. Por el contrario, los **riesgos psicosociales** siempre se asocian a la percepción de unas condiciones de trabajo que suponen una amenaza.

Desde la perspectiva de un modelo de indicadores, Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, (2008) identifican los factores psicosociales proponiendo una serie de indicadores organizacionales y laborales que se recogen en la siguiente tabla (11):

Tabla nº 1
Listado de Factores Organizacionales

FACTORES ORGANIZACIONALES	
Política y Filosofía de la Organización	Relacion Trabajo-Familia Gestión de los Recursos Humanos Política de seguridad y salud Responsabilidad Social Corporativa Estrategia empresarial
Cultura de la Organización	Política de Relaciones Laborales Información Organizacional Comunicación organizacional Justicia Organizacional Supervisión/Liderazgo
Relaciones Industriales	Clima laboral Representación Sindical Convenios Colectivos
FACTORES LABORALES	
Condiciones de empleo	Tipo de contrato Salario Diseño de carreras
Diseño del puesto	Rotación de puestos Trabajo grupal
Calidad en el trabajo	Uso de habilidades personales Demandas laborales Autonomía y capacidad de control Seguridad física en el trabajo Apoyo social Horas de trabajo Teletrabajo

Modificado de Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, 2008.

Cuando tales condiciones son adecuadas, facilitan el trabajo, el desarrollo de las competencias personales laborales y altos niveles de satisfacción laboral, de productividad empresarial y de estados de motivación en el que los trabajadores alcanzan mayor experiencia y competencia profesional.

Cuando por el contrario, los factores psicosociales de las empresas y organizaciones son disfuncionales, es decir provocan respuestas de inadaptación, de

tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés pasan a ser **factores de riesgo o de estrés**.

Siguiendo la categorización de Cox y Griffiths (1996) cada una de las categorías principales puede dar lugar a innumerables factores psicosociales de riesgo o de estrés, como podemos ver en la siguiente tabla:

Tabla nº 2 Factores psicosociales de riesgo o estrés

FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL	
Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido,, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo. y otros factores laborales..
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción. pobre remuneración. inseguridad contractual. bajo
Relación Trabajo-Familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración

Modificado de Cox y Griffiths, 1996

Por lo tanto, los factores psicosociales de estrés pueden afectar tanto a la salud psicológica como a la salud física a través de los mecanismos psicofisiológicos activados por el estrés.

Dichas **condiciones** organizacionales se pueden transformar, debido a la no prevención, en **hechos**. Estos hechos son los **riesgos psicosociales** definidos como: hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes.

Desde este planteamiento, los factores psicosociales, pueden afectar positiva o negativamente a la salud, los factores psicosociales de estrés pueden afectar negativamente a la salud, habitualmente de forma menor y los riesgos psicosociales suelen generalmente tener consecuencias importantes para la salud. Los riesgos psicosociales laborales se conceptualizan como tales porque afectan habitualmente de forma importante la salud.

Además de su conceptualización como riesgos con una probabilidad alta de causar daños importantes a la salud, los riesgos psicosociales tienen también sus **características propias** que es necesario desarrollar a fin de poder controlarlos, prevenirlos y último término evitarlos.

1. Afectan a los derechos fundamentales de los trabajadores
2. Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador
3. Afectan a la salud mental de los trabajadores
4. Tienen formas de cobertura legal

No es sencillo elaborar un listado de riesgos psicosociales, aunque hay un relativo consenso sobre los más importantes como el estrés, la violencia y el acoso.

Uno de los riesgos psicosociales que con más frecuencia se presenta en los trabajadores y que vamos a prevenir con la práctica del Yoga, es el **estrés laboral**. El estrés laboral se entiende como un desequilibrio sustancial percibido entre las demandas del medio y la capacidad de respuesta del individuo bajo condiciones donde el fracaso en hacer frente a las demandas tiene consecuencias negativas percibidas importantes.

Aunque por rara que suene esta afirmación, el estrés es bueno, por lo menos lo es en pequeñas dosis. Es una reacción natural del cuerpo frente a una amenaza para garantizarnos la supervivencia, una respuesta física en la que el sistema nervioso segrega ciertas sustancias (como la adrenalina y el cortisol) que nos preparan a la acción. Es probable que el estrés salvase a nuestra raza en épocas primitivas de ser literalmente “engullida” por animales salvajes. Sin embargo, en la actualidad se ha convertido en una epidemia que nos juega malas pasadas.

El problema está en que el cuerpo no distingue cuando la amenaza es externa de cuando es interna. El estrés que padecemos la mayoría de nosotros deriva de pensamientos y conjeturas que nos mantienen en un constante y poco saludable estado de alerta. El cuerpo se inunda de hormonas que aumentan nuestro tono muscular y nos aporta más oxígeno para que corramos a toda prisa. Sin embargo, no hay amenaza real. No debemos huir ni luchar, así que nuestro cuerpo se queda con la tensión y los músculos se contraen. En consecuencia, nuestro sistema nervioso se desgasta y aparece la fatiga, los dolores de cabeza o el insomnio, que con el tiempo pueden derivar en depresiones, úlceras o problemas cardíacos...

En este contexto, el yoga se vuelve un eficaz aliado para contrarrestar los efectos del estrés pues su práctica además de liberar las tensiones físicas aumenta la conciencia corporal. Esto significa que nos otorga la capacidad de identificarlas antes de que se vuelvan crónicas.

Dicha afirmación la podemos ratificar con un estudio reciente publicado por el **Consejo superior de Deportes** (12), en el que se analizaban los beneficios de los programas de actividad física sobre los trabajadores de una empresa. Los resultados concluyeron que el 94% notó una mejoría en su estado de salud y condición física, el 86% creía que su estado de salud psicosocial también mejoró, el 71% se notaba además más motivado y con una actitud más positiva en el trabajo; el 93% consideró mayor su satisfacción personal, individual y autoestima y el 42% dijo haber reducido el consumo de medicamentos.

Además, el programa resultó **más rentable** para la compañía. Mientras que la inversión del mismo fue en 2010 de 220.842 euros, los beneficios obtenidos se situaron en 635.891 euros medidos, sobre todo, en indicadores como menor absentismo, mayor productividad y mejora en términos de imagen de la empresa.

Es decir, cada euro invertido en actividad física representó un ahorro de 2,8 euros en sanidad y farmacia. Por lo que podemos concluir que existe correlación entre actividad física – yoga y prevención de riesgos psicosociales y ergonómicos.

Llegados a este punto conviene destacar la importancia de desarrollar las adecuadas **estrategias de intervención** en riesgos psicosociales de carácter organizacional, grupal, individual y social.

Las estrategias de **carácter organizacional** van dirigidas a mejorar el ambiente y el clima de la organización, así como a mejorar la cultura de seguridad. Se debe incluir también la formación de los trabajadores. Las estrategias más relevantes para la prevención y control de los riesgos psicosociales en el trabajo que pueden ser implantadas desde la dirección de la organización pasan por los programas de socialización anticipada, los sistemas de evaluación y retroinformación, los procesos de desarrollo y cambio organizacional, y los programas de asistencia a los empleados, que pueden afectar a los elementos estructurales de la organización y a la cultura organizacional.

En el nivel **grupal** la estrategia por excelencia es la utilización del apoyo social en el trabajo por parte de los compañeros y supervisores. Dicho entrenamiento contribuye a fomentar y a entrenar a los compañeros y a los supervisores en dar retroinformación.

Las estrategias de carácter **individual** se realizan sobre el individuo y no sobre el entorno. Por ello deben ser recomendadas y desarrolladas necesariamente por psicólogos con formación especializada en este tipo de acciones y programas de intervención. Entre ellas nos encontramos: entrenamiento en solución de problemas, de la asertividad y entrenamiento de manera eficaz para mejorar el tiempo.

Por último, las de carácter **social**, como por ejemplo la formación de pregrado de los profesionales, fomento de patrones culturales y formativos adecuados, con la realización de las inversiones económicas que necesita el sistema laboral, etc.

Dentro de estas estrategias el Yoga podrá ser encuadrado en las de carácter grupal, si bien su beneficio no sólo será a nivel de grupo sino también a nivel individual. Se trata de una estrategia hasta ahora poco utilizada pero que se está implantando con notables resultados y beneficios.

2.3 Historia del Yoga

Introducción

El Yoga es una antigua tradición espiritual que proviene de la India y cuyo objetivo es el bienestar y el equilibrio físico, mental y emocional de quien lo practica (10).

El término Yoga proviene del sánscrito y significa “yugo”, lo que implica que su práctica persigue la unión del individuo con el universo circundante. Busca lograr un estado de conciencia expandida que nos permita sentirnos parte de un todo y descubrir, de esta forma nuestra naturaleza más profunda.

Yoga es un estilo de vida que implica la observancia de ciertas pautas éticas, principios de vida y la práctica de postura (asanas), de meditación (estado de concentración en un único punto), de ejercicios de respiración (pranayamas), de mantras o rituales. Es una disciplina a través de la que lograremos serenar nuestros pensamientos, mejorar nuestra claridad mental y, en consecuencia, gestionar mejor el estrés diario. No debemos olvidar que la felicidad y el equilibrio son, ante todo, un estado mental y el yoga nos ayuda a conseguirlo.

Las primeras referencias que se tienen del yoga son restos arqueológicos con más de cinco mil años de antigüedad encontrados en el valle del Indo (actual Pakistan) y que corresponden a sellos de piedra y pequeñas esculturas talladas de personas que realizan posturas yóguicas y de meditación. No obstante, es en los Vedas (2500 a.C.), colección de textos sagrados del acervo religioso hindú, donde por primera vez se menciona esta disciplina, y especialmente en los Upanishads (1500 a.C), que conforman la última parte de estos textos. En ellos se desarrolla la base de las enseñanzas yóguicas y se describen conceptos esenciales de su filosofía como la energía (prana), el pranayama (regulación de la respiración), los canales energéticos (nadis y chakras) o la meditación.

Más tarde, hacia el siglo III a.C., Patánjali escribió el primer tratado sobre yoga, los Yoga Sutras, textos decisivos en la interpretación contemporánea de esta disciplina. Son un conjunto de reglas prácticas donde se describen los ocho pasos progresivos

(Ashtanga Yoga) hacia la realización personal. Constituyen la síntesis de lo que podríamos llamar el yoga clásico o el yoga de los ocho pasos.

Sin embargo, la historia del yoga no se ha acabado de escribir aún, pues es un conocimiento que ha estado en permanente desarrollo desde su origen. Así, la cantidad de diferentes escuelas, corrientes e interpretaciones de esta disciplina que se encuentran hoy en día, tanto en Oriente como en Occidente, es rica y en constante estado de evolución.

Esta disciplina ofrece beneficios que son más globales que la mayoría de deportes o actividades físicas, pues armoniza el cuerpo, la mente y las emociones aportando un estado de bienestar general para quien lo practica. En resumen, podemos enmarcarlos en dos grandes grupos:

- **Físicos:** El Yoga es especialmente útil para mantener, recuperar y aumentar la salud física en todos los sentidos. Es perfecto para quienes padecen dolor de espalda, pues la fortalece, flexibiliza la columna vertebral y corrige malos hábitos posturales.
 - Incrementa la flexibilidad en articulaciones y músculos
 - Disminuye la presión arterial y protege de enfermedades cardiovasculares
 - Estimula órganos internos. Uno de sus efectos más notorios se produce en el sistema endocrino y neurológico
 - Eleva los niveles de energía y vitalidad
 - Aumenta la fortaleza física, trabaja los músculos y moldea el cuerpo
 - Refuerza el sistema inmunológico, lo cual nos protege de enfermedades
 - Beneficia a personas con problemas respiratorios como, por ejemplo, el asma
 - Reduce los niveles de cortisol (hormona del estrés)
 - Mejora la circulación sanguínea

- **Mentales y emocionales.** La práctica de yoga tiene un beneficioso efecto en nuestro estado mental y emocional.
 - Promueve una mayor concentración
 - Combate la inestabilidad emocional y el insomnio
 - Clama y serena la mente
 - Disminuye la ansiedad
 - Aumenta la memoria
 - Cultiva el silencio interno
 - Ayuda a permanecer en el presente
 - Regula la depresión
 - Ayuda a pensar con claridad y creatividad
 - Alivia el estrés

Por todos estos beneficios, el Yoga es una actividad muy común que practican millones de personas alrededor del mundo y que concentra tanto adeptos como la gimnasia o cualquier otro deporte. Y es que esta ancestral disciplina, además de otorgar importantes beneficios a nivel físico, es un perfecto antídoto contra el estrés y una vía de escape a las preocupaciones diarias. Porque el estrés se vuelve crónico y daña nuestra salud física y emocional a niveles muchas veces irreversible.

La realidad es que el estrés, la tensión, la irritabilidad y la ansiedad de las que son víctimas suelen desembocar en una serie de síntomas (como el insomnio o los dolores de cabeza) que traen como consecuencia la bajada del rendimiento o el absentismo laboral. Así pues, según la **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA)**, el **estrés** es la **segunda causa de absentismo en Europa** (después del dolor de espalda) y afecta al 25% de los empleados.

Mediante la práctica del yoga en las empresas se promueve una gestión positiva del estrés para evitar la sobrecarga de tensión y favorecer la toma de decisiones efectiva.

En resumen, la **práctica de yoga** facilita técnicas para que los profesionales aprendan a aliviar tensiones y respondan con más flexibilidad y fortaleza a sus exigencias diarias. Por esta razón cada vez son más las compañías que durante sus jornadas imparten cursos y clases de yoga con el objetivo de enseñar a sus empleados a afrontar las dificultades del día a día con mayor equilibrio y serenidad. ¿El motivo? Los innumerables beneficios que esta disciplina genera en sus empleados a nivel personal, pero también en el óptimo rendimiento de sus labores profesionales.

Beneficios del yoga en la empresa

Dedicar un momento al yoga durante la jornada laboral es parar la vorágine en la que vivimos inmersos para conectar con el momento presente, el aquí y el ahora, descansar la mente y estirar el cuerpo. Antes de una reunión para lograr mayor claridad mental, a la hora de comer para reponer energías y soltar tensiones, o al comenzar el día para revitalizarnos. La práctica de yoga comporta innumerables beneficios a nivel personal que también se ven reflejados en nuestro desempeño profesional.

1. Mente atenta y concentración. Diversos estudios indican que practicar algunos minutos de yoga al día favorece la salud cerebral. La práctica del yoga combina la ejecución de ciertas posturas (asanas) con ejercicios de respiración y técnicas de meditación y relajación que estimulan el riego sanguíneo. Esto es excelente para la memoria y el aprendizaje, y además mejora las capacidades cognitivas como la velocidad de reacción, o la capacidad de mantener la atención enfocada a las tareas que se está realizando.

2. Gestión del estrés. Durante sus jornadas de trabajo, los directivos están sometidos a una presión muy elevada que muchas veces conlleva un estrés continuado para el que ni el cuerpo ni la mente están preparados. Esta sobre estimulación del sistema nervioso tiene efectos nocivos que se traducen, a la larga, en dolencias y enfermedades (insomnio dolor crónico, problemas digestivos, cefaleas y migrañas, o ansiedad).

Por un lado, la práctica del yoga libera al cuerpo de tensiones y, por otro, otorga mayor conciencia de nuestras emociones, lo que se traduce en una gestión más positiva

de ellas. Además, las técnicas de respiración nos permiten serenar la mente en momentos de estrés.

3. Aumento del rendimiento laboral. El yoga es una herramienta que ayuda a elevar los niveles de energía, otorga mayor equilibrio emocional y físico, y funciona como un poderoso antídoto contra el estrés. Todo ello conlleva, por supuesto, que la persona sea más productiva y eficaz en el desarrollo de sus tareas.

4. Toma de decisiones. Debido a la claridad mental, el directivo es capaz de mejorar la toma de decisiones que estarán más alineadas con los valores y principios propios y de la organización.

5. Promueve la asertividad y el buen clima laboral. Una positiva gestión de las emociones permite controlar las reacciones agresivas o desproporcionadas y los cambios de humor. El yoga promueve un ambiente de trabajo más positivo y mayor asertividad en nuestra forma de trabajar, algo esencial para el liderazgo y la gestión de equipos.

6. Definición de objetivos. El yoga es una metodología y una disciplina en sí que entran la mente para enfocarse en lo factible y en el momento presente. Es una excelente herramienta para eliminar lo superfluo y centrarse en lo realmente importante.

7. Reduce el absentismo. Su práctica aumenta los niveles generales de bienestar pues fortalece el sistema inmunológico y previene trastornos y enfermedades derivados del estrés, como el insomnio o las migrañas. Además, todo ejercicio físico aumenta la liberación de endorfinas, las llamadas “hormonas de la felicidad”, que están relacionadas con la sensación de placer y bienestar.

8. Innovación y creatividad. Una mente en calma es mucho más fecunda que una bloqueada por la agitación y el estrés. Los ejercicios de respiración, la meditación y la relajación crean un espacio mental en el que los procesos creativos e innovadores fluyen sin dificultad.

Además de ser muy estrecha, la relación entre la práctica de yoga y el alto rendimiento es una certera demostración de que se puede llevar una vida equilibrada y más feliz sin renunciar a la carrera profesional. Eso sí, para lograr que estos beneficios

se manifiesten en nuestras vidas es necesaria una buena dosis de voluntad y compromiso. Para dar frutos con rapidez, **la práctica** de yoga debe ser **constante y regular**, y lo más conveniente es hacerlo, por lo menos, **dos veces por semana**. En otras palabras, es una apuesta por el propio bienestar que requiere un mínimo de esfuerzo que será recompensado con creces a partir de la primera clase.

Pensamientos positivos: pensamientos rentables

Los pensamientos positivos potencian emociones positivas (alegría, anhelo, felicidad, ilusión o, bienestar), y también muchos comportamiento dirigidos a la gratificación y a la resolución de problemas. Así, el pensamiento positivo es una de las actitudes más valoradas entre los directivos y ejecutivos de las organizaciones.

Aquellos que ven el lado positivo de las cosas, que viven pensando en el triunfo, suelen triunfar al final.



3. Hipótesis

- “Intervención desde la empresa para la prevención del estrés, es efectiva”
- “Dentro de las técnicas de intervención desde la empresa, las técnicas grupales son más deseables y efectivas que las individuales”

4. Objetivos

Objetivo general

- Implantación como actividad preventiva de un programa de yoga desde la perspectiva de la intervención psicosocial en la prevención del estrés

Objetivos específicos

- Conocer las características de la empresa para poder diseñar el programa de intervención
- Conocer cómo son los riesgos psicosociales en esa empresa y sus características para luego poder volver a medir y comprobar si la intervención ha sido realmente efectiva
- Diseñar la propia intervención.

5. Cuerpo del proyecto aplicado

5.1- Diseño del trabajo

El presente estudio aborda el proyecto práctico de implementación de un **programa de yoga** en una empresa real. Empleando el yoga como **actividad preventiva** desde la perspectiva de la intervención psicosocial en la prevención del estrés.

5.2- Material y metodología

5.2.1- *Evaluación del riesgo psicosocial*

La evaluación psicosocial persigue los siguientes objetivos: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños. Para ello se ha de llevar a cabo una serie de etapas sucesivas e interrelacionadas. En general, se pueden distinguir las siguientes fases:

- ✓ Identificación de los factores de riesgo
- ✓ Elección de la metodología y técnicas de investigación que se han de aplicar
- ✓ Planificación y realización del trabajo de campo
- ✓ Análisis de los resultados y elaboración de un informe
- ✓ Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención
- ✓ Seguimiento y control de las medidas adoptadas

Con el fin de detectar los factores de riesgo el técnico en prevención, junto con mi colaboración, se ha basado en la secuencia referida que a continuación se desarrolla:

1. Identificación de los factores de riesgo

Para poder definir y acotar de la forma más precisa el factor de riesgo que podría estar presente en la empresa, se hace imprescindible conocer las características de la empresa y de sus trabajadores.

La empresa donde se desea implantar este programa de yoga es **Agrícola Villena**. Está formada por alrededor de 400 trabajadores y su producción va destinada, de forma exclusiva, a Mercadona.

Consta de **seis secciones** que se denominan del siguiente modo: *preparado, lavadero, puerro, apio, embolsado y envasado*. También formarían parte de este programa el personal de mantenimiento de cada una de las secciones.

El trabajo se organiza en dos turnos, uno de mañana, en el cual trabajan de 6h a 14h, descansando de 9h a 9:30h para almorzar. Y turno de tarde cuyo horario es de 14h a 22h, descansado de 18h a 18:30h. En este último turno sólo trabaja el 10% de la plantilla.

El ciclo de trabajo de los empleados se ha podido observar mientras se está llevando a cabo, comprobándose que los **operarios** forman parte de una cadena en la que se encargan de seleccionar, manipular, pelar, envasar las distintas piezas de hortalizas según cada sección de una manera totalmente repetitiva durante jornadas de 8 horas, lo que les podría ocasionar una **carga mental** importante.

Más aún, se podría añadir que la realización de este tipo de tareas implica el **mantenimiento prolongado de un esfuerzo** al límite de las capacidades de las trabajadoras y el **proceso estímulo-respuesta** es continuo, por lo que podría dar lugar a una serie de disfunciones físicas y psíquicas acompañadas de una sensación subjetiva de fatiga y una disminución del rendimiento.

Además, los trabajadores se encuentran expuestos a factores físicos que podrían aumentar dicha carga mental, como es el ruido, la temperatura y la iluminación en los puestos de trabajo.

Según datos facilitados por la empresa, el 76% de la plantilla son mujeres, de una edad comprendida entre 30 y 55 años y con un nivel de estudios básicos; pudiendo considerarse a este como el colectivo más vulnerable de entre el total de los trabajadores.

En resumen se podría decir que las trabajadoras podrían estar expuestas a una **carga mental** importante y sería conveniente estudiar el mismo para poder llevar a cabo

una actividad preventiva, como es el yoga, desde la perspectiva de la intervención psicosocial.

2. Elección de la metodología, técnicas e instrumentos que se han de aplicar

Para poder evaluar convenientemente la carga mental de las trabajadoras, se tuvo en cuenta dos tipos de indicadores:

A. Los factores de carga inherente al trabajo que se realiza

B. Su incidencia sobre el individuo

Para estudiar **los factores de carga inherente a la tarea**, la empresa optó por emplear el método diseñado por el Laboratorio de Economía y Sociología del Trabajo (**L.E.S.T**), el cual pretende la evaluación de las condiciones de trabajo de la forma más objetiva y global posible, estableciendo un diagnóstico final que indique si cada una de las situaciones consideradas en el puesto es satisfactoria, molesta o nociva.

En el siguiente cuadro se muestran las cinco dimensiones que se tuvo en cuenta para determinar el diagnóstico:

ENTORNO FISICO	CARGA FÍSICA	CARGA MENTAL	ASPECTOS PSICOSOCIALES	TIEMPOS DE TRABAJO
Ambiente térmico	Carga estática	Apremio de tiempo	Iniciativa	Tiempo de trabajo
Ruido	Carga dinámica	Complejidad	Estatus social	
Iluminación		Atención	Comunicaciones	
Vibraciones			Relación con el mando	

La información que fue precisa recoger para aplicar el método tubo doble carácter objetivo-subjetivo. Por un lado se emplearon variables cuantitativas como la temperatura y el nivel sonoro, y por otra, fue necesario recoger la opinión del trabajador respecto a la labor que realiza en el puesto para valorar la carga mental o los aspectos psicosociales del mismo. Fue pues necesaria la participación en la evaluación del personal implicado.

Para evaluar la **carga mental** lo hace a partir de cuatro indicadores: apremio de tiempo, complejidad-rapidez, atención y minuciosidad. Los cuales son evaluados mediante **observación directa** del trabajador.

El apremio de tiempo se refiere a que numerosos trabajos repetitivos se ven en la necesidad de seguir una cadena impuesta. Por otro lado, la complejidad – rapidez relacionada con la velocidad con que debe emitirse la respuesta. Y por último, la atención y minuciosidad, referida al nivel de concentración requerido y la continuidad de este esfuerzo. Indicadores, todos ellos, que resultan **evidentes** a primera vista en el desarrollo de las tareas de los trabajadores de la empresa.

En cuanto a los ítems utilizados con respecto al indicador de carga mental, se muestran en el siguiente cuadro:

Carga mental	PRESIÓN DE TIEMPOS	Tiempo en alcanzar el ritmo normal de trabajo
		Modo de remuneración del trabajador
		Si el trabajador puede realizar pausas
		Si el trabajo es en cadena
		Si deben recuperarse los retrasos
		Si en caso de incidente puede el trabajador parar la máquina o la cadena
		Si el trabajador tiene posibilidad de ausentarse momentáneamente de su puesto de trabajo fuera de las pausas previstas
		Si tiene necesidad de hacerse reemplazar por otro trabajador
		Las consecuencias de las ausencias del trabajador
		ATENCIÓN
		El tiempo que debe mantenerse el nivel de atención
		La importancia de los riesgos que puede acarrear la falta de atención
		La frecuencia con que el trabajador sufre riesgos por falta de atención
		La posibilidad técnica de hablar en el puesto
		El tiempo que puede el trabajador apartar la vista del trabajo por cada hora dado el nivel de atención
		El número de máquinas a las que debe atender el trabajador
		El número medio de señales por máquina y hora
		Intervenciones diferentes que el trabajador debe realizar
		Duración total del conjunto de las intervenciones por hora
	COMPLEJIDAD	Duración media de cada operación repetida
Duración media de cada ciclo		

Tabla facilitada por la empresa

Este método, según datos de la empresa, fue realizado a los trabajadores relacionados con el sector servicios, en total alrededor de 257 personas:

<i>Secciones</i>	Puerro	Preparado	Apio	Embolsado	Lavado	Envasado	Mantenimiento
<i>Nº de trabajadores</i>	50-60	50-60	40	40	25	25	7

Tabla: elaboración propia

Además se evaluó la **incidencia sobre cada individuo** de la carga mental tomando como referencia una serie de indicadores en base a las reacciones del individuo frente a un exceso de carga, es decir, en base a las alteraciones fisiológicas, psicológicas y del comportamiento resultante de la fatiga.

Es por ello que para medir la percepción de la carga mental de cada trabajador, el técnico en prevención utilizó **la entrevista** como método subjetivo de evaluación de las alteraciones psicológicas. Puesto que, independientemente del grado real de cansancio del organismo, la sensación de fatiga influye sobre la conducta.

Por tanto, dado que la sensación de fatiga influye sobre la conducta humana, para la empresa fue importante valorar esa sensación convenientemente a través de la técnica citada, y utilizar esa valoración como complemento de la valoración objetiva obtenida a partir del método L.E.S.T.

La Entrevista empleada es de tipo **“semiestructurada”**, es decir, cuenta con un interrogatorio estandarizado en el que se preguntan cuestiones concretas y de respuestas cerradas, al mismo tiempo que se deja una mayor libertad a la iniciativa de la persona interrogada para explicar el porqué de su respuesta.

Para la preparación de la misma, el técnico en prevención se basó en la “NTP 107: diseño y realización de entrevistas” y obtuvo el siguiente tipo de preguntas:

- ¿Cuáles destacarías como los puestos más críticos y las tareas más problemáticas psicosocialmente hablando?
- ¿Qué opinión le merece la Evaluación de factores psicosociales realizada por el servicio de prevención? ¿Considera los resultados y las medidas

propuestas adecuadas y suficientes? ¿Destacaría algún riesgo o factor que en su opinión la Evaluación valora de forma insuficiente o directamente no la tiene en cuenta?

- ¿Cree que la empresa ha ejecutado las medidas preventivas suficientes?
- ¿Considera que en su puesto se encuentran debidamente evaluados y detectados los factores de riesgo psicosocial? ¿cuáles destacarías como los más críticos o importantes?
- ¿Cuál es el puesto que considera usted el peor, respecto a los factores psicosociales que se encuentran presentes en él?

➤ **Indicadores previos al inicio del programa**

Además de utilizar la entrevista como **indicador previo** para que tras la puesta en marcha del programa se pueda evaluar la efectividad del programa, se utilizarán otros indicadores como las Bajas laborales por ansiedad asociada a estrés y el Índice de absentismo laboral por motivos psicosociales. Datos que actualmente no han sido facilitados por el servicio de medicina del trabajo que lleva a la empresa, pero sí que serán utilizados para evaluar la eficacia del programa de yoga.

3. Planificación y realización del trabajo de campo

Esta evaluación la realizó el técnico en prevención de la propia fábrica durante el año 2015 y los resultados los obtuvieron en 2016.

Es por ello que la empresa Agrícola Villena está comprometida con la prevención de riesgos laborales de los trabajadores y en su bienestar. Es una empresa, además que comprende los beneficios de que sus empleados mantengan unos hábitos de trabajo saludables.

Por ello, el jefe de recursos humanos contrató a un técnico en ciencias de la actividad física y el deporte con el objetivo de comenzar a paliar el estrés físico y la carga mental que se había detectado en sus trabajadores.

4. Análisis de los resultados y elaboración de un informe

Tras llevar a cabo el método antes expuesto (método L.E.S.T) para detectar la posible carga mental que pudieran presentar sus trabajadores, la empresa **advirtió un problema generalizado** de carga mental, ya que prácticamente en el **85% de los casos** la puntuación obtenida se encontraba en **el rango de 6-7** lo que significa que los trabajadores tienen molestias medias y existe riesgo de fatiga.

Para obtener esta puntuación, una vez recogidos los datos, se consultaron una serie de tablas de puntuaciones que permitieron obtener las valoraciones de cada variable y dimensión. Como el número de tablas a consultar es elevado, el técnico en prevención utilizó un software específico.

Como se puede visualizar en la siguiente tabla, la valoración que se obtiene para cada dimensión oscila entre 0 y 10 y la interpretación de dichas puntuaciones se realiza del siguiente modo:

PUNTUACIÓN	VALORACIÓN
0, 1, 2	Situación satisfactoria
3, 4, 5	Débiles molestias. Algunas mejoras podrían aportar más comodidad al trabajador.
6, 7	Molestias medias. Existe riesgo de fatiga.
8, 9	Molestias fuertes. Fatiga.
10	Situación Nociva.

Por motivos de confidencialidad el técnico en prevención de la empresa, el cual realizó el estudio, no ha facilitado dicho informe y tampoco ha facilitado el resto de datos obtenidos con dicho estudio, si bien sí ha referido que en la mayoría de los casos sí que se han reflejado los indicadores antes mencionados en los trabajadores cuando se encontraban en situación de carga mental importante, confirmando pues los resultados mostrados con anterioridad.

5. Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención

Tras realizarse la evaluación de los riesgos psicosociales y obteniendo como resultado que los trabajadores están expuestos a una carga mental importante, se estima oportuno por parte del técnico en prevención y junto con mi colaboración, implementar un programa de yoga como **intervención psicosocial en la prevención del estrés.**

¿A quién va dirigido el programa de yoga?

Dicho programa va dirigido a los operarios que se encuentran en las diferentes secciones de la empresa. También queda incluido el personal de mantenimiento de cada una de las secciones. En total alrededor de 257 trabajadores.

<i>Secciones</i>	Puerro	Preparado	Apio	Embolsado	Lavado	Envasado	Mantenimiento
<i>Nº de trabajadores</i>	50-60	50-60	40	40	25	25	7

Tabla: elaboración propia

Por petición del jefe de recursos humanos, la actividad de yoga sólo se realizaría en el turno de trabajo de mañana, quedando excluidos los operarios del turno de tarde.

¿Quién dirigirá el programa?

El programa será dirigido por un **grupo** formado por:

- ✓ Técnico en prevención de riesgos laborales de la empresa
- ✓ Jefe de recursos humanos
- ✓ Comité de empresa en seguridad y salud
- ✓ Técnico en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte

El grupo se reunirá una vez al mes para evaluar el funcionamiento de la actividad y establecer o introducir matices si resultase necesario.

¿Cuándo se realizaría?

Los operarios podrán tener acceso a dicha actividad en dos horarios a elegir fuera de su jornada laboral, o bien media hora antes del turno de mañana, es decir, a las 5:30h o bien tras finalizar dicho turno a las 14:00h.

Sería conveniente su asistencia dos veces a la semana para poder obtener beneficios reales en los propios trabajadores y por ende en la empresa.

¿Dónde se impartiría?

Se impartiría en una sala que tiene la empresa en sus instalaciones. Es bastante amplia y luminosa. Además cuenta con una base sobre-elevada donde el técnico podría impartir la clase resultando visible a todas las personas que asistieran.

¿Quién financiaría la actividad?

La actividad sería financiada por la empresa. Pondría al alcance de los trabajadores a un técnico en ciencias de la actividad física y el deporte, quien impartiría la clase, en este caso, sería el técnico que ya se encuentra integrado en la empresa y además dotaría la sala de los materiales necesarios, como por ejemplo esterillas, ladrillos y cinturones de yoga. También se utilizarán aromas e instalación de música para favorecer la relajación y acompañar durante la clase.

¿Sería obligatoria la asistencia para los operarios?

No sería obligatorio, puesto que el tiempo destinado a la actividad no estaría remunerado, si bien se utilizaría un **sistema de incentivos** para que los operarios asistieran dos días a la semana (que son los programados), eligiendo ellos el horario entre las dos posibilidades disponibles. Entre estos incentivos se ha estimado que por el hecho de asistir 4 meses consecutivos tendrían un día más de vacaciones.

De este modo los trabajadores podrán disfrutar de un periodo de 10 minutos obligatorios (dentro de su turno de trabajo obligatorio), que en consecuencia le es retribuido, y otro de media hora opcional que, aunque no quede dentro de su jornada laboral, si le puede suponer un incentivo más allá de los propios beneficios que puedan obtener por la práctica del yoga.

¿Es flexible la asistencia a las clases?

No es flexible, puesto que se establecerá qué días a la semana pueden asistir los trabajadores de unas determinadas secciones y qué días acudirán el resto; debido al gran número de trabajadores.

En el caso de no poder asistir, el técnico les facilitará la secuencia a realizar para que desde casa la puedan llevar a cabo.

LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES
Puerro	Preparado	Puerro	Preparado	OFICINA
Lavado	Envasado	Lavado	Envasado	
Embolsado	Apio	Embolsado	Apio	
	Mantenimiento		Mantenimiento	

Tabla: elaboración propia

Se ha incluido al personal de oficina en la tabla puesto que dicha plantilla ha manifestado al jefe de recursos humanos, la necesidad de llevar a cabo dicho programa de yoga. Aunque actualmente sólo se llevaría a cabo en el personal que trabaja en secciones.

¿Quién impartirá la clase de yoga?

La clase de yoga será impartida por el técnico en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte (CAFD) que actualmente se encuentra en la empresa realizando los ejercicios ya nombrados con anterioridad.

Dicho profesional conoce las necesidades de los trabajadores y tiene experiencia en impartir clases tanto de Yoga como de Pilates.

Es por ello que está creando **conciencia** en los trabajadores de lo importante que es llevar unos buenos hábitos en el trabajo para así poder evitar lesiones. También ha aumentando la **motivación** de los trabajadores, puesto que se sienten valorados por parte del empresario.

Todo ello va a ser positivo para que asistan de forma libre a las clases de yoga y se puedan ver beneficiados de la práctica regular de dicha disciplina.

¿Cómo está prevista la introducción del programa de Yoga?

El técnico de CAFD iniciará a lo largo del mes de mayo una campaña de concienciación con los trabajadores de los posibles beneficios de la práctica de yoga

tanto a nivel laboral como en su vida diaria. Para ello se valdrá de medios audiovisuales en el periodo de descanso previsto de 10 minutos.

Desde el 1 de junio hasta el 31 de agosto se abrirá un periodo piloto en el que se llevarán a cabo sesiones libres de 14:00 a 14:30h para que los trabajadores puedan experimentar y conocer la disciplina del Yoga. Dichas sesiones se realizarán una vez por semana.

A lo largo de este periodo el Comité de Empresa pasará un cuestionario de satisfacción a los empleados para que expresen su evaluación global, acerca de este programa que se quiere implantar en la empresa. Y de este modo también estimar, por parte del técnico del CAFD, el nivel de los participantes para que las clases sean lo más específicas posibles.

El 1 de septiembre dará comienzo el programa de Yoga que se desarrolla en el presente. Computando desde esta fecha los periodos de 4 meses estipulados en el sistema de incentivos.

6. Seguimiento y control de las medidas adoptadas

Como lo que se ha medido es la carga mental y las alteraciones fisiológicas, psicológicas y del comportamiento resultante de la fatiga, el patrón de valoración de la efectividad del programa de yoga será el siguiente:

- Entrevistas semiestructuradas dirigidas a los trabajadores, las cuales podremos comparar a los seis meses con las llevabas a cabo antes de iniciar el programa.
- Bajas laborales por ansiedad asociada a estrés. Comparando el índice previo antes de iniciar el programa y tras pasar seis meses de su puesta en marcha.
- Índice de absentismo laboral por motivos psicosociales. Comparando el índice previo al inicio del programa y tras pasar seis meses de su puesta en marcha.

✓ **Propuesta de mejora a largo plazo**

En este proyecto el técnico en prevención, junto con mi colaboración, ha empezado por evaluar la carga mental de sus trabajadores y utilizar el yoga como medida preventiva para intentar disminuirla, pero sí que sería conveniente y recomendable, que en un futuro se tomaran otras medidas distintas como por ejemplo identificar los puestos más desfavorables y analizar las tareas del puesto, implicando a los trabajadores en propuestas de mejora de la organización de las tareas y distribución de las mismas.

Puesto que el objetivo del técnico en prevención de riesgos laborales es mejorar el trabajo y la percepción del trabajador, para lograr un trabajo armónico en el que podamos disminuir o incluso eliminar riesgos y también hacer partícipe de ello a los propios trabajadores.

5.3.- Resultados



A través de esta secuencia cronológica se muestran los pasos que se están llevando a cabo para poder llegar a implementar un programa de yoga a los trabajadores de Agrícola Villena. Como se puede observar, actualmente se encuentra en una **primera fase** en la que se ha llevado a cabo la **Evaluación de factores psicosociales**. Un análisis cuyo objetivo es realizar un primer acercamiento a la realidad de esta y, después, una vez detectados los principales factores de riesgo existentes en los trabajadores, proceder a tratarlos de forma más específica, con el objetivo de instaurar medidas preventivas.

Para proceder a realizar la Evaluación de la carga mental por un lado se analizaron los factores de carga inherente al trabajo que se realiza mediante la metodología LEST; por otro lado, se analizó la incidencia sobre el individuo, utilizando una entrevista

semiestructurada la cual fue elaborada por el técnico de prevención de la propia empresa.

Los resultados obtenidos advirtieron **un problema generalizado** de **carga mental**, ya que prácticamente en el **85% de los casos** la puntuación obtenida se encontraba en el **rango de 6-7** lo que significa que los trabajadores tienen molestias medias y existe riesgo de fatiga. Además, y como complemento a esta evaluación objetiva, a través de la entrevista semiestructurada se evaluó la percepción subjetiva de los trabajadores.

Tras la obtención de estos resultados, se hizo evidente la necesidad de instaurar un programa de yoga en la empresa como medida preventiva desde el punto de vista psicosocial. Para poder medir la eficacia del mismo, se establecen indicadores que se tendrán en cuenta de forma previa. Estos indicadores son:

- Entrevista semiestructurada
- Índice de absentismo laboral por motivos psicosociales
- Bajas laborales por ansiedad asociada a estrés

Estos dos últimos datos serán facilitados por el equipo médico que lleva a la empresa; aunque a día de hoy no han sido entregados, sí que serán utilizados para su posterior evaluación y comparación.

Además se formó un grupo de trabajo integrado por: técnico en prevención, jefe de recursos humanos, comité de seguridad y salud y técnico en ciencias de la actividad física y el deporte. Núcleo importante puesto que será el encargado de verificar que el programa se está llevando a cabo conforme se había fijado y que además está resultando efectivo.

Todo el equipo junto con mi colaboración logramos establecer cuál es la metodología a seguir para dicha implementación, estableciendo muy bien todas las fases a desarrollar, las cuales quedan reflejadas a lo largo de este proyecto.

En estos momentos se está llevando a cabo la fase de **concienciación**, etapa en la que el técnico en ciencias de la actividad física y el deporte crea conciencia en los trabajadores de los posibles beneficios de la práctica de yoga tanto a nivel laboral como

en su vida diaria. Para ello se está valiendo de medios audiovisuales en el periodo de descanso previsto de 10 minutos.

El resto de fases quedan por desarrollarse en la práctica aunque sí se encuentran descritas a lo largo del trabajo. Estas fases son:

- ✓ Etapa piloto en la que se llevarán a cabo clases de yoga desde junio hasta agosto, y además el comité de empresa pasará un cuestionario de satisfacción con el objeto de conocer cómo ha sido la experiencia en los trabajadores.
- ✓ Inicio del programa de yoga en la empresa el 1 de septiembre.

Tras el inicio del programa el grupo de trabajo se reunirá al menos una vez al mes y se volverán a analizar los indicadores a los seis meses del inicio, los cuales servirán como patrón de valoración de la efectividad del mismo.



6.- Discusión

A lo largo de este proyecto se ha realizado una introducción en la que se expone la base legal por la que se rige la prevención de riesgos laborales, se ha continuado con la definición de qué son los factores de riesgo psicosocial, y destacado lo importante que es detectarlos, y se ha definido de qué trata la disciplina del yoga y todos sus beneficios, entre otros aspectos. Todo ello con el objetivo de implantar un programa de yoga desde la perspectiva de la intervención psicosocial en la prevención del estrés. A partir de una evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en concreto la carga mental, se comprobó que en la empresa donde se pretendía instaurar esta disciplina presentaba una carga mental importante.

A través del método LEST y la entrevista semiestructurada se llegó a la conclusión de que más del 85% de los trabajadores tenían molestias medias y existía riesgo de fatiga. Por ello, se formó un grupo de trabajo en la propia empresa que decidió, junto con mi colaboración, instaurar la práctica del yoga entre los trabajadores. Con ello se ven cumplidos los objetivos específicos: conocer las características de la empresa, conocer cómo son los factores de riesgo psicosocial y sus características, además de diseñar la propia intervención.

Actualmente se encuentra en una primera fase, la cual trata de concienciar a los trabajadores de todos los posibles beneficios que se derivan de la práctica de yoga tanto a nivel laboral como en su vida diaria. Quedando por desarrollar tanto la etapa piloto como el inicio del programa de yoga. Tras dicho comienzo, el grupo de trabajo establecido se reunirá al menos una vez al mes y a los seis meses se volverán a analizar los indicadores previos, lo cual servirá como patrón de valoración de la efectividad del mismo.

Por lo tanto, *¿es importante el papel que desarrolla el técnico en prevención en la fase de evaluación de los riesgos psicosociales?* Se podría afirmar que el técnico en prevención es la pieza angular capaz de evaluar los riesgos psicosociales que pudieran estar presentes en los trabajadores y proponer medidas que podrían eliminar o disminuir su riesgo con el fin de prevenir posibles consecuencias tanto para los propios

trabajadores como para la organización en sí. Tal y como viene a regulado en la Ley 31/1995 de 14 de noviembre, sobre Prevención de Riesgos Laborales.

¿Es necesario atender la posible presencia de factores de riesgo psicosociales en una empresa? Es totalmente necesario detectar en una evaluación primaria la posible presencia de factores de riesgo psicosocial en los trabajadores, atendiendo a la NTP 702 donde viene todo el proceso de evaluación de los factores psicosociales y que se ha puesto en práctica a lo largo de este proyecto. Por lo tanto, una vez detectado el riesgo, ya sea estrés, carga mental, *mobbing*... se propondrán las posibles medidas preventivas que podrían resultar efectivas para ese caso en concreto.

¿Podría ser el Yoga una medida preventiva eficaz para disminuir o eliminar la presencia de estrés en los trabajadores? Actualmente son numerosas las empresas que afirman que realizar ejercicio en algún momento de su jornada laboral supone beneficios tanto para los trabajadores como para la organización. En este caso, practicar yoga aporta diversos beneficios en los empleados a nivel personal, pero también en el óptimo rendimiento de sus labores profesionales puesto que van a aprender a aliviar tensiones y responder con mayor flexibilidad y fortaleza a sus exigencias diarias.

8.- Conclusiones

Las conclusiones que se obtienen tras desarrollar este proyecto práctico, cuyo objetivo principal es la implantación de un programa de yoga desde la perspectiva de la intervención psicosocial en la prevención del estrés, son las siguientes:

1. Como características relevantes de la empresa en la que se ha realizado la intervención desde la perspectiva psicosocial cabe destacar que se dedica de forma exclusiva a la comercialización de verduras, y el trabajo está organizado en forma de cadena de producción, distribuido en dos turnos, con condiciones ambientales de ruido, iluminación y estrés térmico que suponen una **importante fuente de estrés** y está desarrollado de forma mayoritaria por mujeres en edad reproductiva.
2. La organización del trabajo en forma de cadena de producción con altas presiones de tiempo, tareas repetitivas y exclusivamente manipulativas e importante interdependencia en el proceso y tiempos entre los trabajadores, origina un elevado riesgo de tipo ergonómico asociado a **movimientos repetitivos** y una **elevada carga mental**.
3. Tras llevarse a cabo el método LEST para detectar la posible **carga mental** que pudieran presentar los trabajadores, se obtuvo como resultado que en el **85%** de los casos la puntuación obtenida se encontraba en **el rango 6-7** lo que significa que los trabajadores tienen molestias medias y existe riesgo de fatiga.
4. El grupo de trabajo establecido es el encargado de establecer a quién iba a ir dirigido el programa, cuándo se realizaría la actividad, dónde se impartiría, quién financiaría la actividad, si sería obligatoria o no la asistencia, si sería flexible la asistencia (horarios) y quién impartiría las clases. Además se estructura cómo va a ser la introducción del yoga en los trabajadores estableciendo las siguientes etapas: **campana de concienciación, etapa piloto e inicio de la actividad**.
5. Actualmente se está desarrollando la **campana de concienciación**, por lo que no se tiene una conclusión concreta de si esta medida está resultando totalmente

efectiva para concienciar a los trabajadores de lo importante que es que acudan a clase de yoga de forma voluntaria.

6. El hecho de **implantar una nueva forma de actividad preventiva** en una empresa, como es incluir la **práctica habitual de yoga** en una empresa, puede aportar numerosos beneficios de los que ya hacen referencia numerosas grandes empresas tanto nacionales como internacionales. La cuestión es que practicar esta disciplina aporta **diversos beneficios** en los empleados a nivel personal, pero también en el óptimo rendimiento de sus labores profesionales puesto que van a aprender a aliviar tensiones y responder con mayor flexibilidad y fortaleza a sus exigencias diarias, además de que la **organización** también obtendría beneficios.

Como nota última de este Proyecto Fin de Máster, y a título personal, se hace imprescindible añadir que he aprendido mucho durante todo el proceso y he conocido de primera mano la parte de prevención que desarrolla el técnico en prevención de riesgos laborales, considerándola como primordial si lo que se quiere conseguir es que exista un equilibrio entre la organización y los propios trabajadores. De este modo he sido partícipe de una evaluación de riesgos psicosociales en una empresa real y he participado en la puesta en marcha de un programa de Yoga como medida preventiva desde la perspectiva psicosocial.

Me siento muy orgullosa por haber participado en esta iniciativa y muy agradecida a la vez con las personas que han hecho posible que yo desarrolle este proyecto. Gracias a mi tutora M^a Dolores Marhuenda Amorós y a Agrícola Villena por recibirme de ese modo tan especial.

8.- Bibliografía

1. Directiva 89/391/CEE del consejo, de 12 de Junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. Diario Oficial de la Unión Europea, nº 183 (29-06-1989) **pág. 4**
2. Constitución Española. Aprobada por las Cortes Generales en 1978. Boletín Oficial del Estado, nº 311 (29-12-1978) **pág. 4**
3. Estatuto de los Trabajadores. Ley 8/1980 de 10 de marzo. Boletín Oficial del Estado, nº 64 (14-03-1980) **pág. 4**
4. Prevención de Riesgos Laborales. Ley 31/1995 de 8 de noviembre. Boletín Oficial del Estado, nº 269 (10-11-1995) **pág. 5**
5. Reglamento de los Servicios de Prevención. RD 39/1997 de 17 de enero. Boletín Oficial del Estado, nº 27 (31-01-1997) **pág.6**
6. Alfonso Mellado, C. et al. “Prevención de riesgos laborales: instrumentos de aplicación”. Valencia. 3ª Edición. Tirant lo Blanch. 2012. **pág. 9**
7. Seguridad Social. Ley 1/1994 de 20 de junio. Boletín Oficial del Estado, nº 154. (29-06-1994) **pág. 9**
8. Cuadro de enfermedades profesionales en el sistema de la Seguridad Social y criterios para su notificación y registro. RD 1299/2006 de 10 de noviembre. Boletín Oficial del Estado, nº 302 (19-12-2006) **pág. 9**
9. El blog de la prevención de Riesgos Laborales. España. 8 de Junio de 2016. Citado 9-03-17. Disponible en:
<http://prlaborales.com/prl-que-es/> **Pág. 10**
10. Vidal, A. Yoga para ejecutivos. Técnicas eficaces de relación para mejorar el rendimiento en el trabajo. Barcelona. Ed: Profit. 2015. **pág. 16**

11. Maeno Jimenez, B; Baez León, C. Factores y Riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buena práctica. Universidad Autónoma de Madrid. INSHT. Madrid, noviembre de 2010 **pág.14**

12. Consejo Superior de Deportes. Valoración socioeconómica de un programa de Actividad Física para los trabajadores de una empresa. Ministerio de educación, cultura y deporte. 29 de Mayo de 2016 **pág. 17**

