

GUÍA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

ASOCIACIÓN DE
PERIODISTAS
DE ARAGÓN

2018

COORDINADOR

JOSÉ JUAN VERÓN LASSA

ASESORÍA TÉCNICA

LORETO BELTRÁN, CEOE-ARAGÓN

EQUIPO DE TRABAJO

JOSÉ LUIS LABAT, MARIBEL MARTÍN Y

GRUPO DE INVESTIGACIÓN COMUNICACIÓN,

PERIODISMO, POLÍTICA Y CIUDADANÍA

(UNIVERSIDAD SAN JORGE)

ISBN

978-84-87175-56-5

PROYECTO DE: ASOCIACIÓN DE PERIODISTAS DE ARAGÓN

FINANCIADO POR: GOBIERNO DE ARAGÓN

GUÍA DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN

ASOCIACIÓN DE
PERIODISTAS
DE ARAGÓN

2018

La comunicación es también un sector de riesgo

La prevención en riesgos laborales no es una novedad. En 1971 se desarrolló una de las primeras políticas de la historia en este campo en España: el Plan Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, con el que se pretendía atajar los más de dos millones de accidentes laborales acaecidos en 1970, de los cuales casi 3.000 fueron mortales y más de 15.000 ocasionaron lesiones definitivas.

Posteriormente, en 1980 el Estatuto de los Trabajadores fue el primer documento legal en España donde se reconocía la seguridad e higiene como un derecho fundamental del trabajador, así como la integridad física.

Tras la entrada en la Unión Europea en 1986, España tuvo que asumir sus directivas, lo que en materia de seguridad y salud supuso la aprobación de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, vigente hasta la fecha. Esta norma establece, entre otras cosas, la obligación que tienen las empresas de realizar una evaluación de los riesgos a los que está expuesto el trabajador.

Además de los clásicos riesgos que se trabajaban en las ordenanzas, como se puede ver en el artículo 1º del mencionado Plan Nacional que establecía “Una acción formativa en materia de higiene y seguridad del trabajo...”, con la Ley 31/1995 se ampliaron los posibles riesgos a los que estarían expuestos los trabajadores, añadiendo a la seguridad e higiene, los riesgos ergonómicos y los psicosociales.

Estas dos últimas tipologías suponen tener en cuenta las posturas y formas de diseñar los puestos de trabajo para que se adapten a las características fisiológicas del trabajador –área trabajada por la ergonomía–, y también considerar el modo en el que la organización del trabajo puede afectar a los trabajadores generándoles estrés y otras situaciones que pueden conllevar, también y con el tiempo, una enfermedad física.

El sector de los medios de comunicación ha estado en muchas ocasiones centrado en reflejar estas cuestiones en cuanto su aplicación a otros sectores, pero sin tenerlos muy en cuenta para sí mismo. Esta falta de atención hacia lo propio es todavía más evidente cuando la atención se centra en los riesgos de tipo psicosocial, es decir, aquellos directamente relacionados con la organización del trabajo y con el contenido del mismo. Una tipología de riesgos que, de acuerdo con distintos trabajos de investigación, los trabajadores del sector de los medios de comunicación no perciben de manera clara.

Según el Comité Mixto OIT/OMS¹, los factores de riesgos psicosociales son “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”.

Estos factores, derivan principalmente de:

- Contenido del trabajo.
- Carga y ritmo del trabajo.
- Tiempo de trabajo.
- Participación y control.
- Cultura organizacional.
- Relaciones personales.
- Rol.
- Desarrollo personal.
- Interacción casa-trabajo.

Y a pesar de que en la actualidad no existe en la Unión Europea una regulación legal en su conjunto en materia de riesgos psicosociales², se reconocen como tales:

- El estrés laboral.
- La fatiga.
- La violencia en el trabajo.

¹ OIT: Organización Internacional del Trabajo www.ilo.org

OMS: Organización Mundial de la Salud <http://www.who.int/es>

² No se deben confundir los factores de riesgo que son las causas, con los riesgos psicosociales que son las consecuencias.

Estos factores tienen unas características que los definen claramente y que hacen que ese abordaje sea más complicado que en otras disciplinas preventivas:

1_ Se extienden en el espacio y en el tiempo, a diferencia de los factores de seguridad o de higiene que son puntuales.

2_ Son difíciles de medir o cuantificar.

3_ Se interrelacionan con otros riesgos, como los higiénicos.

4_ Entran en juego otros factores extra laborales que los pueden magnificar o reducir.

5_ Es complicado establecer una estrategia de prevención debido a su carácter subjetivo, su imposibilidad de restringirlos al ámbito laboral y la variabilidad personal para asumirlos sin generar consecuencias.

Así, el estrés que puede sufrir un trabajador estará influenciado por la organización de su trabajo, pero también por riesgos higiénicos como trabajar en un ambiente con mucho ruido o inadecuadas temperaturas, por sus conflictos en su área privada (familia, amigos, etc.), siendo muy difícil establecer de manera contundente la parte que corresponde a cada uno de estos ámbitos.

Pero, además, los mismos factores que generan este estrés o esta fatiga, en ocasiones, pueden tener un carácter positivo como son los efectos estimulantes y, a veces, desafiantes que pueden desarrollarse en cargas elevadas de trabajo cuando no son sostenidas en el tiempo.

Por otra parte, hay situaciones que para un trabajador pueden ser estresantes y que no generen ningún estrés a su compañero.

Finalmente, aunque el estrés afecte a varios trabajadores, mientras unos pueden tener una serie de habilidades o herramientas para gestionarlo sin que se traduzca en daños físicos y/o psíquicos, otros pueden mostrarse incapaces de gestionarlo, lo que de un modo u otro derivará en patologías.

A pesar de ello, o precisamente por ello, es necesario trabajar para que los trabajadores sean conscientes de la existencia de estos riesgos, de la necesidad de evaluarlos y de las herramientas o medidas que debe poner la empresa dentro de sus responsabilidades pre-

ventivas, pero también de que existen algunas herramientas de las que puede disponer el trabajador de forma individual para afrontar este riesgo sin que degeneren en patologías.

Para contribuir en la forma de abordar estos riesgos nace la presente guía sobre riesgos psicosociales en el sector de los medios de comunicación que está impulsada por la Asociación de Periodistas de Aragón, con la financiación del Gobierno de Aragón y con el apoyo técnico de CEOE Aragón.

El objetivo es proporcionar claves para la identificación de las situaciones de riesgos psicosociales en el ámbito laboral de los medios de comunicación, incorporar propuestas sencillas de actuación que permitan encauzar estos problemas y contribuir a su resolución.

La guía parte de un trabajo previo de investigación realizado en 2017 de manera conjunta por CEOE Aragón y la Asociación de Periodistas de Aragón³. Los resultados de este estudio se obtuvieron tras la realización de entrevistas a expertos en prevención de riesgos laborales y a personas que contaban con el conocimiento de la situación en los medios de comunicación.

Además, se realizaron encuestas a trabajadores de 18 medios de comunicación aragoneses. Se consultó a los trabajadores de medios dedicados a la radio, a la televisión y a la prensa escrita. La práctica totalidad de ellos, además, ofrece contenidos online y blogs o similares de manera complementaria a su actividad principal.

Este trabajo aborda un sector profesional caracterizado por la fragmentación en múltiples subsectores con peculiaridades específicas, ya sean de soportes (televisión, prensa, radio, etc.) u orientaciones (medios informativos, de entretenimiento, etc.). Las empresas o medios, además, presentan una gran diversidad de perfiles profesionales, desde operarios de imágenes, personal administrativo u operarios de talleres de impresión a redactores, locutores o gestores de redes sociales. Cada puesto requiere de competencias concretas y, también, conlleva riesgos laborales diferentes. Esta circunstancia complica, en gran medida, la elaboración de materiales, herramientas y propuestas para el sector.

A la hora de buscar documentos o trabajos previos sobre la prevención de riesgos en el sector es complejo encontrar información ya que entre los profesionales de este entorno es habitual detectar falta de sensibilización, información y formación preventiva.

³ <http://www.ceoearagon.es/files/publications/documento-de-conclusiones-1.pdf>

Además, muchos de ellos consideran que los factores de riesgo a los que se enfrentan son parte consustancial de su trabajo y, por ello, no se plantean la aplicación de medidas preventivas, algo que en otros sectores está muy interiorizado y que, por tanto, se trabaja con normalidad.

De hecho, el ejercicio del periodismo y el trabajo en los medios de comunicación, en general, puede llegar a ser una profesión de alto riesgo según el lugar y el momento en el que se ejerza. Estos profesionales también pueden ser objeto de agresiones, amenazas, restricciones legales, hostigamiento judicial, intimidación, acoso y secuestro. O, por ejemplo, están expuestos a riesgos asociados a la actividad (fatiga física y psíquica o sedentarismo), al puesto de trabajo (temperatura, ruido, caídas) o a las herramientas de trabajo de las profesiones más técnicas del sector audiovisual.

Un problema significativo que condiciona el abordaje de esta cuestión es que la percepción de los riesgos en el sector de la comunicación es muy baja. Y, si se atiende a los riesgos psicosociales, esta percepción es prácticamente nula. La cuestión es que ni siquiera se tiene muy claro qué son estos riesgos ni, por tanto, se considera necesaria una evaluación o el establecimiento de medidas preventivas.

Al tratarse de un sector muy vocacional, tradicionalmente se ha sobreentendido que hay cuestiones ligadas a la profesión como los horarios difíciles, la inseguridad o el no verse afectado por la crudeza de las noticias que cubre el profesional. Afortunadamente, esta percepción está cambiando en los últimos años a la vez que el sector está inmerso en un proceso de renovación vinculado a las nuevas tecnologías. El constante cambio tecnológico, por otra parte, puede suponer en sí mismo un riesgo de estrés para los trabajadores que desconocen las nuevas herramientas de trabajo y, en muchas ocasiones, no reciben la formación necesaria para trabajar con ellas.

En el ámbito aragonés se observa que el sector ofrece puestos de trabajo cada vez más polivalentes, ya que se requieren profesionales capaces de ofrecer contenido para distintos soportes. En parte, esto se debe al proceso de cambio tecnológico y de modelo de negocio que se ha producido en muchos medios (debido al surgimiento de Internet). Pero esta circunstancia también obedece a que cada vez es más habitual encontrar plantillas escasas (muchas veces como consecuencia del descenso de ventas o de ingresos publicitarios), así como contratos en condiciones precarias.

Las nuevas circunstancias se unen a otras ya tradicionales del sector, y que apenas han variado con la evolución tecnológica, como son los horarios, los ritmos y los turnos de trabajo, que también se constituyen en factores de riesgo destacables aunque en la mayoría de las ocasiones no son percibidos como tales por los propios trabajadores del sector, como ya se ha explicado.

En términos generales existen algunos riesgos que son detectados por los propios profesionales del sector, y que serían los siguientes:

Endogamia: se observa un porcentaje elevado de parejas en las que ambos miembros trabajan en el mismo sector. Esta cuestión, sumada a la inestabilidad laboral, puede resultar estresante.

Creciente orientación hacia puestos relacionados con la comunicación corporativa: los jóvenes tienden a buscar este tipo de trabajos, pues de ordinario ofrecen mejores condiciones laborales y compatibilidad con la vida personal.

Sector vocacional que dificulta la percepción y la prevención de riesgos laborales: se antepone la inmediatez, la espectacularidad o el ser periodista en todo momento a aspectos como la seguridad y la salud.

Escaso corporativismo en el sector: al individualismo tradicional de la profesión se suman factores como que los periodistas sienten que, hoy en día, su trabajo está siendo constantemente evaluado en redes sociales, por lo que ningún fallo está permitido. Esto supone un factor de tensión. Los profesionales del sector también critican el hecho de verse obligados a adoptar una actitud generalizada de sálvese quien pueda.

Intrusismo profesional: los medios tradicionales de comunicación ya no tienen la hegemonía sobre la información, hoy día cualquier persona puede dar noticias a través de las redes sociales y otros métodos. Este es un factor estresante puesto que se percibe como una amenaza para la profesión y genera desorientación.

Escasa especialización en áreas temáticas: los periodistas presentan de manera sistemática una deficiente o incluso nula especialización en ciertas áreas cada vez más complejas, lo que les lleva a informar de materias que desconocen, lo que a su vez provoca situaciones de inseguridad. La especialización suele limitarse al ámbito deportivo. Apenas existe formación y fenómenos como el periodista orquesta y multitarea se convierten en factores que agudizan este problema.

Como conclusiones, se puede indicar que existe un desconocimiento muy importante de lo que es la prevención de riesgos laborales y de los riesgos asociados a este sector, y muy especialmente de los de tipo psicosocial.

El sector considera, en líneas generales, que la prevención no es algo que deba aplicarse a él, sino que es más un tema de las empresas industriales. Se han normalizado los riesgos y se han asumido como (falsos) factores intrínsecos al trabajo.

Se trata de una profesión muy vocacional. Esto hace que algunos aspectos negativos se asuman o den por sentados como la inseguridad laboral, la inestabilidad de los horarios, etc.

La revolución tecnológica supone y va a suponer importantes cambios en el sector, para los que se requiere una formación importante a la que actualmente no se le presta la atención necesaria.

No se valoran apenas los riesgos asociados al acoso por razón de sexo o a la discriminación, cuando sí que se pueden detectar algunas conductas en esta línea, especialmente en puestos que están cara al público y que son la imagen de los medios.

Conviene subrayar, también, la influencia que tiene la exposición a riesgos psicosociales sobre otros ámbitos preventivos aparentemente alejados de la psicología y sus consecuencias, como pueden ser los trastornos músculo esqueléticos, las conductas de riesgo, la siniestralidad asociada a una patología no traumática (problemas cardiovasculares), etc.

Por ello, como recomendaciones generales se plantea la necesidad de mejorar la cultura preventiva en el conjunto de las empresas del sector. También se plantea la necesidad de concienciar a los propios profesionales de la existencia de riesgos que no deben ser necesariamente parte de su trabajo y se considera necesario formar en materia de riesgos psicosociales, tanto desde los aspectos teóricos más básicos como desde la prevención o la actuación sobre la formación para el trabajo.

Desde esa perspectiva nace la presente guía, de modo que los trabajadores puedan tomar conciencia de la necesidad de abordar estas cuestiones, al tiempo que se propone el desarrollo de una completa evaluación de riesgos psicosociales en las empresas del sector.

Principales riesgos psicosociales en los medios de comunicación

1. Profesión vocacional.
2. Autonomía en la toma de decisiones.
3. Relaciones interpersonales.
4. Muchas tareas y muy variadas.
5. Falta de cultura organizativa.
6. Deficiente definición de tareas.
7. Dificultades para desconectar.
8. Excesiva carga de trabajo.
9. Alto ritmo de trabajo.
10. Problemas para adaptarse al entorno tecnológico.
11. Horarios prolongados y/o inciertos.

1. PROFESIÓN VOCACIONAL

La motivación vocacional en el sector de los medios de comunicación es muy alta y se le otorga un gran valor al trabajo que se realiza. Por este motivo, cuestiones como el salario o los horarios no se consideran tan importantes como en otros sectores. En principio, se trata de un factor positivo que facilita la realización del trabajo, el desarrollo de competencias personales y el logro de una alta satisfacción laboral. Sin embargo, este efecto compensatorio tiene sus límites y constituye un factor de riesgo que puede llevar a enmascarar situaciones relacionadas con la fatiga y el estrés, así como una acusada desmotivación a largo plazo.

Como cuestión más directa, la actividad vocacional puede conllevar un cierto sentimiento de propiedad hacia el trabajo, lo que genera un exceso de celo y un alto grado de perfeccionismo, lo que puede derivar en conflictos de todo tipo.

¿Qué puedo hacer para cambiar mi entorno laboral?

Las condiciones en las que se realiza el trabajo (horarios, ritmo de trabajo, condiciones de seguridad, etc.) no son cuestiones secundarias. Los riesgos no deben ser parte del trabajo.

Hacer un trabajo que nos gusta es satisfactorio pero debemos trabajar para que otros condicionantes no nos quiten la parte positiva del trabajo.

Aprende a decir que no, aunque el trabajo te guste y lo sientas como propio. No puedes dejar que absorba toda tu vida.

Debes conocer tus derechos como trabajador y formarte en materia de prevención de riesgos para tu propia salud psicosocial.

Trabaja las emociones y céntrate en aquellas que te aportan algo positivo.

¿Qué se debe hacer desde la empresa para cambiarlo?

Ante esta situación, los responsables de los medios tienen la oportunidad para generar un impacto positivo para sus trabajadores y para sus empresas. Reconocer el trabajo de los profesionales es importante, pero no suficiente. Es necesario proporcionarles un entorno adecuado para su desarrollo profesional para asegurar una actividad sostenible a medio y largo plazo. Las empresas, por su parte, deben contar con un análisis de los factores de riesgo psicosocial que les permita identificar posibles problemas y anticiparse a ellos.

1

PROFESIÓN VOCACIONAL



NO

La motivación vocacional en el sector de los medios de comunicación es muy alta.

Aunque es un factor positivo, este efecto compensatorio tiene sus límites y se puede convertir en un riesgo que oculte la fatiga y el estrés, y desmotivación a largo plazo.

Además, una actividad vocacional puede conllevar cierto sentimiento de propiedad hacia el trabajo, lo que deriva en exceso de celo y un alto grado de perfeccionismo.

Las condiciones en las que se realiza el trabajo (horarios, ritmo de trabajo, condiciones de seguridad, etc.) no son cuestiones secundarias. Los riesgos no deben ser parte del trabajo.

Aprende a decir que no, aunque el trabajo te guste y lo sientas como propio, no puedes dejar que absorba toda tu vida.

Trabaja las emociones y céntrate en aquellas que te aportan algo positivo.

Reconocer el trabajo de los profesionales es importante, pero no suficiente. Las empresas deben contar con un análisis de los factores de riesgos psicosociales que les permita identificar posibles problemas y anticiparse a ellos.

 ASOCIACIÓN DE
PERIODISTAS DE ARAGÓN



2. AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES.

La mayoría de los trabajadores del sector de los medios de comunicación considera que tienen un alto grado de autonomía para la toma de decisiones. El problema se encuentra cuando los trabajadores observan una baja participación en la toma de decisiones y experimentan una sensación de falta de control sobre el trabajo que realizan.

En el caso de los medios de comunicación, los trabajadores también pueden verse obligados a realizar una cierta autocensura, lo que genera una presión añadida a su actividad profesional.

¿Qué puedo hacer para cambiar mi entorno laboral?

Si tienes capacidad para tomar las decisiones, verifica que están en la línea de tu empresa. La comunicación es fundamental para evitar que nuestro trabajo se separe de la política de la empresa.

Si no tienes capacidad para la toma de decisiones, asegúrate de conocer bien cuál es tu cometido y de tener una línea de comunicación abierta y efectiva.

Pregunta por las políticas de la empresa para poder tomar las decisiones más fácilmente y con la certeza de que responden a lo que tu empresa necesita.

Practica la asertividad, eso mejorará tu autoestima y reducirá tu nivel de estrés.

¿Qué se debe hacer desde la empresa para cambiarlo?

Las decisiones en cualquier empresa deben responder a las líneas establecidas por dirección.

Los trabajadores deben ser conocedores de estas líneas para poder trabajar adecuadamente. Realizar un feedback con los trabajadores les permitirá mejorar su trabajo y con él mejorar el desempeño de la empresa.

Las líneas de comunicación deben estar claras y ser bidireccionales.

2

AUTONOMÍA EN LA TOMA DE DECISIONES



Los trabajadores del sector de la comunicación consideran que tienen un alto grado de autonomía para tomar decisiones. Cuando sucede lo contrario y experimentan una sensación de falta de control sobre el trabajo, se producen conflictos y desmotivación.

Los trabajadores también pueden verse obligados a realizar una cierta autocensura, lo que genera una presión añadida a su actividad profesional.

Verifica que tus decisiones están alineadas con tu empresa. La comunicación es fundamental para evitar malos entendidos.

Si no tienes capacidad para la toma de decisiones, asegúrate de conocer bien cuál es tu cometido y de tener una línea de comunicación abierta y efectiva.

Practica la asertividad, eso mejorará tu autoestima y reducirá tu nivel de estrés.

Las decisiones en cualquier empresa deben responder a las líneas establecidas por dirección.

Los trabajadores deben ser conocedores de estas líneas para poder trabajar adecuadamente. Realizar un feedback con los trabajadores les permitirá mejorar su trabajo y con él mejorar el desempeño de la empresa.

Las líneas de comunicación deben estar claras y ser bidireccionales.



3. RELACIONES INTERPERSONALES

La mayoría de los trabajadores del sector de los medios de comunicación considera que habitualmente se trabaja en equipos en los que existe buena interconexión y que la necesidad de afrontar retos conjuntos impulsa una mejora en las relaciones entre compañeros. El problema puede llegar en situaciones de aislamiento, de falta de relación con los superiores y con el desarrollo de conflictos interpersonales.

¿Qué puedo hacer para cambiar mi entorno laboral?

Si te ves excluido u observas problemas de relación con tus compañeros o con los superiores, y observas que estas circunstancias son difíciles de sobrellevar o se prolongan en el tiempo, habla con tus compañeros o con tus superiores. Muchas veces se trata de malentendidos que se solucionan de manera rápida mediante la comunicación.

En estas situaciones, lo fundamental es la comunicación, para evitar malentendidos que enrarezcan el ambiente.

Si tienes problemas o crees que existen situaciones injustas plantéalas de manera clara y sin enfadarte.

Ante cualquier duda consulta a los delegados de prevención de tu empresa o, si no existe, al delegado de personal.

¿Qué se debe hacer desde la empresa para cambiarlo?

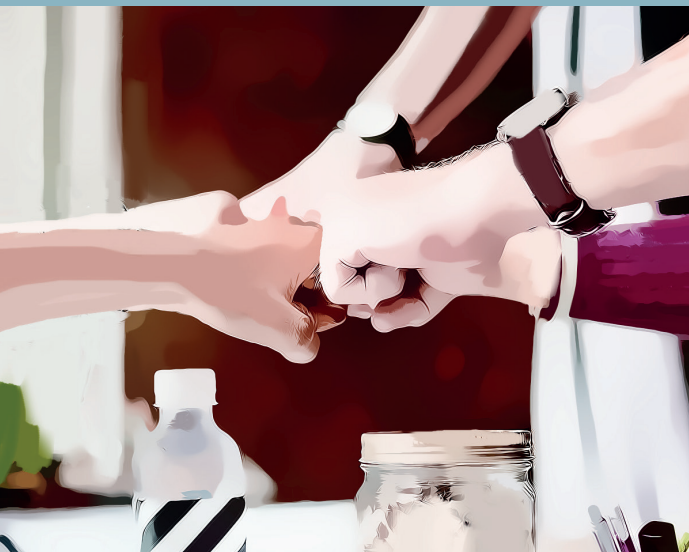
Los responsables de los medios tienen en esta cuestión la oportunidad para generar un impacto positivo para sus trabajadores y para sus empresas.

Son responsables de generar un entorno de relación saludable para el desarrollo de la actividad laboral y personal, tanto entre los miembros de su equipo como entre trabajadores y superiores. Existe formación específica en este tipo de cuestiones.

Es fundamental que los trabajadores perciban que existen directrices claras y que existe justicia en el trato a todos los trabajadores. Los favoritismos o la ausencia de criterio enrarecen el clima laboral.

3

RELACIONES INTERPERSONALES



El trabajo en equipo favorece la interconexión. La necesidad de afrontar retos conjuntos mejora las relaciones entre compañeros. El problema puede llegar en situaciones de aislamiento, de falta de relación con los superiores y con el desarrollo de conflictos interpersonales si no se atajan a tiempo.

Una buena comunicación con compañeros y superiores es la mejor forma de evitar malentendidos que enrarezcan el ambiente.

Si tienes problemas o crees que existen situaciones injustas plantéalas de manera clara y sin enfadarte.

Ante cualquier duda consulta al delegado de prevención de tu empresa o, si no existe, al delegado de personal.

Los directivos y mandos intermedios son responsables de generar un entorno de relación saludable para el desarrollo de la actividad laboral y personal. Existe formación específica en este tipo de cuestiones.

Es fundamental que los trabajadores perciban directrices claras y exista justicia en el trato a todos los trabajadores. Los favoritismos o la ausencia de criterio enrarezcan el clima laboral.



4. MUCHAS TAREAS Y MUY VARIADAS

La variedad en las tareas diarias que se abordan en los medios de comunicación es un factor de motivación positiva, de acuerdo con las encuestas realizadas a los trabajadores del sector en Aragón. Sin embargo, esta necesidad de adaptarse constantemente al entorno puede suponer un factor de desgaste y de riesgo a medio y largo plazo.

¿Qué puedo hacer para cambiar mi entorno laboral?

Si no sabes cómo realizar alguna de las tareas solicita información sobre la misma.

Existen programas de formación a los que posiblemente pueda acceder tu empresa. Pregunta por ellos.

Para poder realizar las tareas es fundamental conocer cómo debes realizarlas. Pregunta para asegurarte.

Organízate, hacer las cosas saltando de una a otra solo te hace trabajar peor y más lento.

Prioriza las tareas y si no llegas exponlo a tus superiores.

Debes conocer tus derechos como trabajador y formarte en materia de prevención de riesgos para tu propia salud psicosocial.

¿Qué se debe hacer desde la empresa para cambiarlo?

Los responsables de los medios tienen en esta cuestión la oportunidad para generar un impacto positivo para sus trabajadores y para sus empresas.

Deben asegurarse de que los trabajadores conocen las tareas y cómo desarrollarlas y, si alguna tarea no cumple estos requisitos deben realizar la adecuada formación para ofrecer a los trabajadores las herramientas que necesitan para el desarrollo de su trabajo.

4

MUCHAS TAREAS Y MUY VARIADAS

La variedad de tareas puede ser un factor de motivación positiva. Sin embargo, esta necesidad de adaptarse constantemente al entorno puede suponer un factor de desgaste y de riesgo a medio y largo plazo.



Si no sabes cómo realizar alguna de las tareas solicita formación sobre la misma. Para poder cumplir con tu cometido tienes que saber lo que se espera de ti.

Existen programas de formación a los que posiblemente pueda acceder tu empresa. Pregunta por ellos.

Organízate. Hacer las cosas saltando de una a otra solo te hace trabajar peor y más lento.

Prioriza las tareas y si no llegas exponlo a tus superiores.

Los responsables de los medios deben asegurarse de que los trabajadores conocen las tareas y cómo desarrollarlas.

Si es necesario, deben proporcionar la adecuada formación para ofrecer a los trabajadores las herramientas que necesitan para el desarrollo de su trabajo.



5. FALTA DE CULTURA ORGANIZATIVA

La mayor parte de las empresas del sector de los medios de comunicación presentan problemas por su falta de cultura organizativa, lo que puede derivar en conflictos de distinto tipo, situaciones estresantes y mal clima laboral.

La falta de cultura organizativa se detecta en entornos con problemas de comunicación interna, bajos niveles de apoyo a la resolución de problemas y al desarrollo personal, así como por la poca definición de objetivos organizativos.

¿Qué puedo hacer para cambiar mi entorno laboral?

Como trabajador debes poner facilidades a la hora de comunicarte con tus compañeros más cercanos. Si detectas falta de comunicación con estos o con otros departamentos, házselo saber a tu responsable o al delegado de personal.

Ante un mal clima laboral, sería necesario compensar con una vida personal plena. Aprende a desconectar y busca actividades que te ayuden a canalizar tu estrés.

¿Qué se debe hacer desde la empresa para cambiarlo?

Las empresas deben fomentar la formación de los mandos intermedios y de los superiores en cuestiones como la organización de los equipos y de los flujos de trabajo. También deben adquirir una cultura preventiva y formarse en la prevención y la gestión de los riesgos psicosociales.

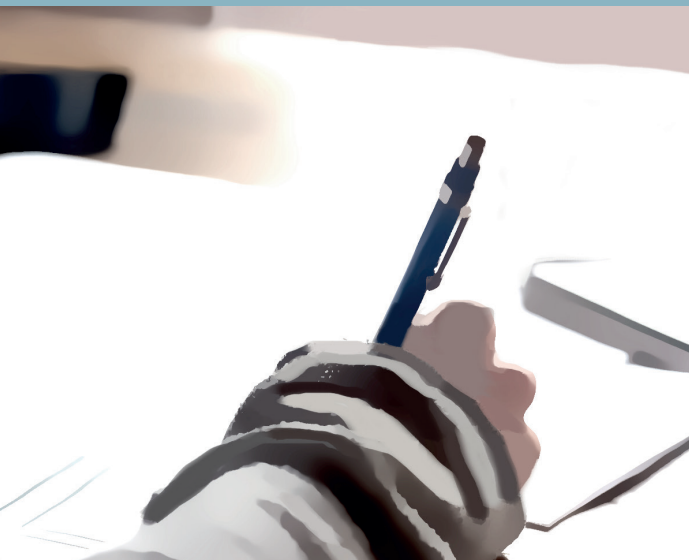
Las empresas deben fomentar la realización de una completa evaluación de riesgos psicosociales.

5

FALTA DE CULTURA ORGANIZATIVA

La mayor parte de las empresas del sector tienen problemas por su falta de cultura organizativa, lo que puede derivar en conflictos de distinto tipo, situaciones estresantes y mal clima laboral.

La falta de cultura organizativa se detecta en entornos con problemas de comunicación interna, bajos niveles de apoyo a la resolución de problemas y al desarrollo personal, así como por la poca definición de objetivos organizativos.



Como trabajador debes poner facilidades a la hora de comunicarte con tus compañeros más cercanos. Si detectas falta de comunicación con estos o con otros departamentos, házselo saber a tu responsable o al delegado de personal.

Ante un mal clima laboral, aprende a desconectar y busca actividades que te ayuden a canalizar tu estrés.

Las empresas deben fomentar la formación de los mandos intermedios y de los superiores en cuestiones como la organización de los equipos y de los flujos de trabajo. También deben adquirir una cultura preventiva y formarse en la prevención y la gestión de los riesgos psicosociales.

Las empresas deben fomentar la realización de una completa evaluación de riesgos psicosociales.



6. DEFICIENTE DEFINICIÓN DE TAREAS

En muchas ocasiones no están bien definidas las tareas que deben realizar los trabajadores de los medios de comunicación. Si bien esto puede responder a un planteamiento en el que se prime la autonomía de los profesionales, también puede generar conflictos en el entorno de trabajo por la asunción de funciones. Además, constituye un factor de riesgo pues genera incertidumbre y estrés al no dejar claras las responsabilidades.

Algunos peligros concretos son:

-Propensión a las adicciones. En este caso se derivaría especialmente a una adicción hacia el alcohol, usado tanto como refugio tras una situación de tensión.

-Estrés, con las consecuencias físicas derivadas del mismo: afecciones cardiovasculares, neurológicas y psicológicas.

-Fatiga y agotamiento, con las consecuencias físicas derivadas y la posible propensión a episodios depresivos.

-Incremento de la siniestralidad por pérdida de la atención en situaciones de estrés y agotamiento.

¿Qué puedo hacer para cambiar mi entorno laboral?

Pregunta a tus superiores cuáles son tus tareas y qué grado de libertad tienes a la hora de la toma de decisiones. Esto te evitará tanto realizar acciones que no te corresponden como dejar sin atender aquellas que se suponen que son de tu responsabilidad.

La organización ayuda a gestionar el estrés. Si te agobias, haz una lista de tareas, priorízalas y empieza de una en una.

¿Qué se debe hacer desde la empresa para cambiarlo?

La indefinición puede generar problemas de tipo personal pero también de tipo organizativo, incluso que aparezcan eventuales manifestaciones de violencia en el entorno laboral. Por esta cuestión, las organizaciones deberían contar con una definición de las tareas que evite todo tipo de ambigüedad.

6

DEFICIENTE DEFINICIÓN DE TAREAS



En muchas ocasiones no están bien definidas las tareas que deben realizar los trabajadores de los medios de comunicación. Esto genera conflictos en el entorno de trabajo por la asunción de funciones, provoca incertidumbre y estrés.

Pregunta a tus superiores cuáles son tus tareas y qué grado de libertad tienes a la hora de la toma de decisiones. Esto te evitará tanto realizar acciones que no te corresponden como dejar sin atender aquellas que se suponen que son de tu responsabilidad.

La organización ayuda a gestionar el estrés. Si te agobias, haz una lista de tareas, priorízalas y empieza de una en una.

Definir tareas y responsabilidades supone mejorar la organización del trabajo y evita la aparición de conflictos. Reducir la ambigüedad es fundamental.

7. DIFICULTADES PARA DESCONECTAR Y PARA CONCILIAR

La conciliación es uno de los problemas de los trabajadores de los medios de comunicación. Al margen de otros factores, una de las cuestiones clave es la dificultad para desconectar, para separar la vida laboral de la personal. Esta falta de desconexión es todavía mayor con la incorporación de la tecnología que impide la desconexión de los profesionales. De este modo, pueden generarse conflictos en el entorno personal por la falta de apoyo en el entorno familiar y situaciones de estrés, así como una mayor predisposición a ciertas adicciones.

Otro factor añadido que dificulta la conciliación es una cierta tendencia a la endogamia del sector ya que si ambos miembros de la familia tienen problemas similares es más difícil la desconexión y la conciliación.

La imposibilidad de realizar de manera adecuada esta conciliación incrementa los factores estresantes y el agotamiento, ya que a aquellos derivados de la propia actividad laboral deben unirse la insatisfacción y la ansiedad generadas por no poder compatibilizar ambos aspectos de la vida.

Los principales peligros directos son:

-Propensión a las adicciones, en este caso se derivaría especialmente a una adicción hacia el alcohol, usado como compensación de las carencias o como premio tras la jornada laboral evitando así el conflicto en el hogar cuando se mantiene una relación o buscando las relaciones cuando se está solo.

-Estrés, con las consecuencias físicas derivadas del mismo (afecciones cardiovasculares, neurológicas y psicológicas).

-Fatiga y agotamiento, con las consecuencias físicas derivadas y la posible propensión a episodios depresivos.

-Incremento de la siniestralidad por pérdida de la atención en situaciones de estrés y agotamiento.

¿Qué puedo hacer para cambiar mi entorno laboral?

Intenta no dar tu móvil ni tu correo personal. Es la mejor manera de evitar que te “reclamen” fuera de horario. Si lo haces, no contestes hasta que vuelvas a tu puesto de trabajo o, si es muy urgente, haz notar en la contestación que estás en tu tiempo libre. Es difícil, pero es necesario que vayamos generando una educación en este sentido.

Aprende a decir que no. Todos tenemos derecho al descanso y a disfrutar de este tiempo con la familia y amigos. Trabajas para vivir, no vives para trabajar.

Sentirte apoyado y poder hablar con alguien te ayudará a afrontar el estrés y sentirte mejor. Disfruta del tiempo libre, tratando de aislar tu vida personal de la profesional.

Busca actividades en familia que se alejen de lo que habitualmente haces en el trabajo.

Establece prioridades familiares y mantenlas frente a las necesidades del trabajo siempre que sea posible. Planifica actividades con la familia y marca las que sean innegociables, dándole a conocer a tu empresa que en esos días no puedes hacer excepciones.

Aprende a no depender de las tecnologías. Puedes apuntarte a clases de mindfulness o similares para superar esta adicción.

¿Qué se debe hacer desde la empresa para cambiarlo?

Establecer turnos de guardia y rotaciones.

Distinguir con claridad las situaciones ordinarias de las extraordinarias.

Realizar un reparto eficiente de las tareas entre los trabajadores para tratar de evitar la sobrecarga de trabajo y facilitar la conciliación con la vida personal de los empleados. Además, es necesario que en la programación de turnos haya una distribución equitativa de los días de descanso, así como de las vacaciones.

La flexibilidad en la jornada permite la conciliación y mejora el clima laboral, por lo que si los trabajadores se sienten bien tratados aumentarán su compromiso con la empresa.

7

DIFICULTADES PARA DESCONECTAR Y PARA CONCILIAR



Muchas veces es complicado desconectar y separar la vida laboral de la personal. La tecnología juega en contra de ello. En ocasiones, existe falta de apoyo o de comprensión en el entorno familiar y se producen situaciones de estrés, así como una mayor predisposición a ciertas adicciones.

Un factor añadido que dificulta la conciliación es una cierta tendencia a la endogamia del sector ya que si ambos miembros de la familia tienen los problemas similares es más difícil la desconexión y la conciliación.

La imposibilidad de realizar de manera adecuada esta conciliación incrementa los factores estresantes y el agotamiento.

Aprende a decir que no. Todos tenemos derecho al descanso y a disfrutar de este tiempo con la familia y amigos. Trabajas para vivir, no vives para trabajar.

Sentirte apoyado y poder hablar con alguien te ayudará a afrontar el estrés y sentirte mejor. Disfruta del tiempo libre, protege tu vida personal de la profesional.

Busca actividades en familia que se alejen de lo que habitualmente hacen en el trabajo.

Aprende a no depender de las tecnologías. Puedes apuntarte a clases de mindfulness o similares para superar esta adicción.

Establecer turnos de guardia y rotaciones de manera equitativa.

Distinguir con claridad las situaciones ordinarias de las extraordinarias.

Realizar un reparto eficiente de las tareas entre los trabajadores para tratar de evitar la sobrecarga de trabajo y facilitar la conciliación con la vida personal de los empleados.

Si los trabajadores se sienten bien tratados aumentará su compromiso con la empresa.

8. EXCESIVA CARGA DE TRABAJO

La inmediatez con la que funcionan los medios de comunicación y la reducción de las plantillas en los últimos años ha llevado a la prolongación de las jornadas laborales. Además, los profesionales deben asumir nuevas tareas y roles que, anteriormente, no eran de su competencia.

¿Qué puedo hacer para cambiar mi entorno laboral?

Si tienes un exceso de carga de trabajo y “no llegas” comunica a tu responsable directo esta situación, para que puedan adaptar las tareas a tu cargo.

Si no eres escuchado por esta vía, puedes contactar con el delegado de personal o de prevención de riesgos laborales de tu empresa la situación a la que te enfrentas.

Hacer las cosas despacio, bien y con calma es muchas veces más efectivo que tratar de hacerlo todo a la vez.

Haz una lista con tus tareas habituales. En la medida en que superes esas funciones, comunícaselo a tu responsable o al delegado de personal.

Todos somos conscientes de que es necesario adaptarse a diferentes tareas. Sin embargo, también debemos apreciar en qué grado se están sobrepasando las tareas habituales, para que se puedan reestructurar y definir funciones claras.

La organización ayuda a gestionar el estrés.

¿Qué se debe hacer desde la empresa para cambiarlo?

Los mandos intermedios deben preocuparse de que sus empleados dispongan del tiempo, la formación y los recursos necesarios para desarrollar su trabajo de forma adecuada.

Es importante establecer una relación de tareas con sus requerimientos temporales y una distribución de personal para realizar repartos equitativos de las cargas de trabajo que no superen la jornada habitual.

Deben establecerse las horas extra como algo excepcional y compensarlas o bien con tiempo de descanso posterior (las bolsas de horas suelen ser bien acogidas por los trabajadores) o económicamente.

Si esto no se cumple, han de informar a la empresa para que esta ponga las medidas necesarias y se revierta la situación.

8

EXCESIVA CARGA DE TRABAJO

La inmediatez y la reducción de las plantillas en los últimos años han llevado a la prolongación de las jornadas laborales. Además, los profesionales están asumiendo nuevas tareas y roles que, anteriormente, no eran de su competencia.



Si tienes un exceso de carga de trabajo y “no llegas”, exponlo razonadamente.

Haz una lista con tus tareas habituales. En la medida en que superes esas funciones, comunícaselo a tu responsable o al delegado de personal.

Si no eres escuchado, contacta con el delegado de personal o de prevención de riesgos laborales de tu empresa.

Hacer las cosas despacio, bien y con calma es muchas veces más efectivo que tratar de hacerlo todo a la vez.

La organización ayuda a gestionar el estrés.

Los directivos y mandos intermedios deben preocuparse de que sus empleados dispongan del tiempo, la formación y los recursos necesarios para desarrollar su trabajo de forma adecuada.

Es importante establecer una relación de tareas con sus requerimientos temporales y una distribución de personal, para realizar repartos equitativos de las cargas de trabajo.

Las horas extra son algo excepcional y deben ser compensadas.

9. ALTO RITMO DE TRABAJO

El trabajo en los medios de comunicación obliga a cumplir tareas en plazos muy exigentes y en horarios poco planificados, lo que se une a una reducción de los recursos humanos y a ciertas carencias formativas. Esto aumenta en situaciones de presión elevada y la falta de control del ritmo. El riesgo más directo es el estrés, pero hay otros:

-Propensión a las adicciones, en este caso se trataría de sustancias excitantes, entre las que se incluyen sustancias legales como el café o, más raramente, sustancias ilegales como la cocaína (muy utilizada en la década de los 80 y 90 según diversos estudios).

-Estrés, con las consecuencias físicas derivadas del mismo: afecciones cardiovasculares, neurológicas y psicológicas.

-Fatiga y agotamiento, con las consecuencias físicas derivadas y la posible propensión a episodios depresivos.

-Incremento de la siniestralidad por pérdida de la atención en situaciones de estrés y agotamiento.

¿Qué puedo hacer para cambiar mi entorno laboral?

No se puede decidir el momento en el que aparece una noticia, pero sí que se puede modificar la forma de afrontar el trabajo.

En ocasiones esta carga de trabajo puede ser estimulante si no es constante.

En lo personal es necesario aprender a gestionar esos picos de estrés, que son inherentes a la profesión.

Ser organizado te ayudará a no tener trabajo acumulado cuando la actualidad informativa marque el ritmo. Debes apreciar que esos momentos de urgencia siempre van a estar ahí pero deben estar adecuadamente planificados y compensados.

Mejorar tu cultura organizativa o realizar actividades como el yoga o el mindfulness, u otras de este tipo, te ayudarán a controlar el estrés y a ser capaz de separar lo urgente de lo importante, que en este caso es tu salud.

Si no se adecua el ritmo a nuestras posibilidades, el trabajo empezará a ser de peor calidad ya que no podremos llegar a todo.

Organízate, prioriza y si necesitas ayuda díselo a tus responsables.

¿Qué se debe hacer desde la empresa para cambiarlo?

Si bien es cierto que, en ocasiones, es difícil prever la cantidad de trabajo ya que la actualidad informativa es quien marca el ritmo, si se parte de una equitativa planificación de las tareas las diferencias entre las cargas de trabajo serán menores.

Los responsables de la organización deben ser conscientes de estas puntas de trabajo y tener la capacidad de reorganizar las cargas excepcionales que aparecen de manera puntual para equilibrarlas.

Cuando ello no sea posible se debe negociar con los trabajadores afectados las compensaciones correspondientes, en tiempo y/o en dinero.

9

ALTO RITMO DE TRABAJO



Los medios de comunicación se mueven entre horarios muy exigentes y poco planificados. Es habitual vivir con una presión elevada y cierta falta de control del ritmo. El riesgo más directo es el estrés, pero también la fatiga, el agotamiento y el incremento de la siniestralidad derivada. Además, la calidad del trabajo se verá seriamente afectada.

No se puede decidir cuándo aparece una noticia, pero sí que se puede modificar la forma de afrontar el trabajo.

Es necesario aprender a gestionar esos picos de estrés. Ser organizado te ayudará a no tener trabajo acumulado cuando la actualidad informativa marque el ritmo.

Los momentos de urgencia siempre van a estar ahí pero deben estar adecuadamente compensados.

Actividades como el yoga, el mindfulness, u otras de este tipo, te ayudarán a controlar el estrés y a ser capaz de separar lo urgente de lo importante, que en este caso es tu salud.

Partir de una equitativa planificación y distribución de las tareas y de las cargas de trabajo garantiza menores problemas y conflictos por la aparición de situaciones urgentes.

Las puntas de trabajo existen. Los responsables de la organización deben ser conscientes y tener la capacidad de reorganizar las cargas de trabajo de manera puntual para equilibrarlas.

Cuando no sea posible, negociar con los trabajadores afectados las compensaciones correspondientes, en tiempo y/o dinero.



shift

return

enter

10. PROBLEMAS PARA ADAPTARSE AL ENTORNO TECNOLÓGICO

La transformación del sector va unida a un uso cada vez más intensivo de las tecnologías. Esta circunstancia genera un problema de adaptación, particularmente acusado entre los trabajadores de mayor edad.

El problema se agrava por la falta de formación para adecuarse a estas nuevas herramientas.

¿Qué puedo hacer para cambiar mi entorno laboral?

Cuando te enfrentes a nuevas herramientas de trabajo, en este caso herramientas y software informático, debes recibir una formación previa para aprender a manejarlas.

Si no te la ofrecen, solicítala. Recuerda que esta formación te la da la empresa en horario laboral.

Si crees que hay algo que te supera, es importante mejorar tu capacitación antes de afrontarlo. Solicita a tus responsables que te formen para el uso de estas nuevas herramientas lo que mejorará los resultados de tu trabajo y con él los de la empresa.

Si algo te estresa, vuelve a mirarlo y trata de interpretarlo de otra manera, el estrés no es debido a la situación en sí, sino a cómo nos acercamos a ella y a cómo la afrontamos. En este caso, es necesario que tomes perspectiva y entiendas que únicamente son herramientas de trabajo que puedes aprender.

¿Qué se debe hacer desde la empresa para cambiarlo?

La empresa debería analizar las necesidades de formación antes de implantar cambios de cualquier tipo.

Contar con un plan de formación, tanto para nuevos empleados como para los que ya forman parte de ello, debe ser indispensable en una organización. Los mandos intermedios, deben mostrar empatía con todos los trabajadores, entendiendo que el proceso formativo y la adaptación a los cambios requiere tiempo.

10

PROBLEMAS PARA ADAPTARSE AL ENTORNO TECNOLÓGICO

El uso cada vez más intensivo de las tecnologías puede generar problemas de adaptación. El problema se agrava por la falta de formación para adecuarse a estas nuevas herramientas.

Ante nuevas herramientas debes recibir formación previa para aprender a manejarlas. Si no te la ofrecen, solicítala (y recuerda que esta formación te la da la empresa en horario laboral).



Si crees que algo te supera, mejora tu capacitación antes de afrontarlo. Solicita formación a tus responsables que te formen para el uso de estas nuevas herramientas lo que mejorará los resultados de tu trabajo y con él los de la empresa.

Si algo te estresa, vuelve a mirarlo y trata de interpretarlo de otra manera. Toma perspectiva, únicamente son herramientas de trabajo que puedes aprender.

La empresa debería analizar las necesidades de formación antes de implantar cambios. Contar con un plan de formación, tanto para nuevos empleados como para los que ya forman parte de ellas, es necesario en una organización.

11. HORARIOS PROLONGADOS E INCIERTOS

Los horarios de trabajo no solo son prolongados, sino que en muchas ocasiones no existe certeza en el momento de su finalización, así como del momento en que será necesario reincorporarse después. Así, son impredecibles, prolongados en el tiempo y variables.

Estas circunstancias impiden la programación y la previsión de tareas en el entorno laboral, pero también fuera del mismo y perjudica la vida personal y social de los trabajadores. Además, en los medios de comunicación habitualmente no están bien desarrollados los elementos compensatorios. Todo ello constituye un factor de riesgo importante que puede derivar en:

-Propensión a las adicciones, especialmente a las poli-adicciones, ya que la laxitud y variabilidad de los horarios suponen un factor de riesgo para el uso y abuso, que son la etapa inicial y que incrementado con la habituación que hace disminuir las señales de alarma, pueden derivar en adicciones.

-Entre las adicciones que pueden ser más habituales en este sector se encuentran el alcohol (puede como respuesta a la tensión, como premio al final de la jornada o derivar de la necesidad de buscar la noticia), las pastillas (como respuesta al estrés y a la tensión, unido a que, con este tipo de sustancias, si no se aprecia un resultado inmediato la tendencia es a incrementar la dosis) y el tabaco.

-Estrés, con las consecuencias físicas derivadas del mismo (afecciones cardiovasculares, neurológicas y psicológicas).

-Fatiga y agotamiento, con las consecuencias físicas derivadas y la posible propensión a episodios depresivos.

-Incremento de la siniestralidad por pérdida de la atención en situaciones de estrés y agotamiento.

¿Qué puedo hacer para cambiar mi entorno laboral?

Pese a que te guste tu trabajo, debes establecer unas líneas claras para separar el trabajo de tu vida personal, y dejar claro en tu empresa que algunos aspectos son innegociables.

Para casos puntuales debes solicitar que se establezca un sistema mejor o más claro de compensación de los desequilibrios en las jornadas laborales.

Sé consciente de la importancia de un adecuado desarrollo de tu vida familiar y personal. Establece límites y comunícalos a tus responsables.

Si alguna vez rompes estos límites, no te culpes. Busca los mecanismos compensatorios adecuados.

Disfruta del tiempo libre.

¿Qué se debe hacer desde la empresa para cambiarlo?

Diseñar horarios de trabajo equilibrados y ajustados, en la medida de lo posible. Establecer mecanismos compensatorios claros y justos para las situaciones excepcionales, que deben ser conocidos con anterioridad por los trabajadores.

Se deben respetar los límites que los trabajadores hayan impuesto en su vida personal, y si a pesar de ello existe alguna situación que obligue a romper estos límites, nunca debe realizarse de manera unilateral sino que se debe negociar la compensación y explicar la urgencia del momento.

11

HORARIOS PROLONGADOS E INCIERTOS



Los horarios de trabajo son impredecibles, prolongados en el tiempo y variables.

Estas circunstancias impiden la programación y la previsión de tareas en el entorno laboral, pero también fuera del mismo y perjudica la vida social de los trabajadores. Además, en los medios de comunicación habitualmente no están bien desarrollados los elementos compensatorios.

Todo esto constituye un factor de riesgo importante que puede derivar en estrés, propensión a las adicciones, fatiga y agotamiento, así como un incremento de la siniestralidad derivada de ello.

Pese a que te guste tu trabajo, debes establecer unas líneas claras para separar el trabajo de tu vida personal.

Puedes solicitar que se establezca un sistema mejor o más claro de compensación de los desequilibrios en las jornadas laborales.

Sé consciente de la importancia de un adecuado desarrollo de tu vida familiar y personal. Establece límites y comunícalos.

Si alguna vez rompes estos límites, no te culpes.

Disfruta del tiempo libre.

Diseñar horarios de trabajo equilibrados y ajustados.

Establecer mecanismos compensatorios claros y justos para las situaciones excepcionales, que deben ser conocidos con anterioridad por los trabajadores.

El camino ante situaciones excepcionales es la explicación y la negociación, siempre desde el respeto.

