



RIESGOS PSICOSOCIALES: SOLUCIONES

“Quien mucho abarca poco aprieta” es un dicho popular y “quien mucho abarca y mucho aprieta acaba en un psiquiátrico” es, por desgracia, la pura realidad. Las lesiones físicas que produce el trabajo, socialmente, son reconocibles y justificables, no así las lesiones psicológicas. Hoy día los riesgos psicosociales son el principal problema de salud laboral en la mayoría de los sectores, pero a nivel preventivo, siguen siendo los grandes ausentes. Una evaluación de riesgos debe incluir las evaluaciones de los riesgos de seguridad, higiénicos, ergonómicos y psicosociales, si se pretende hacer una óptima acción preventiva.

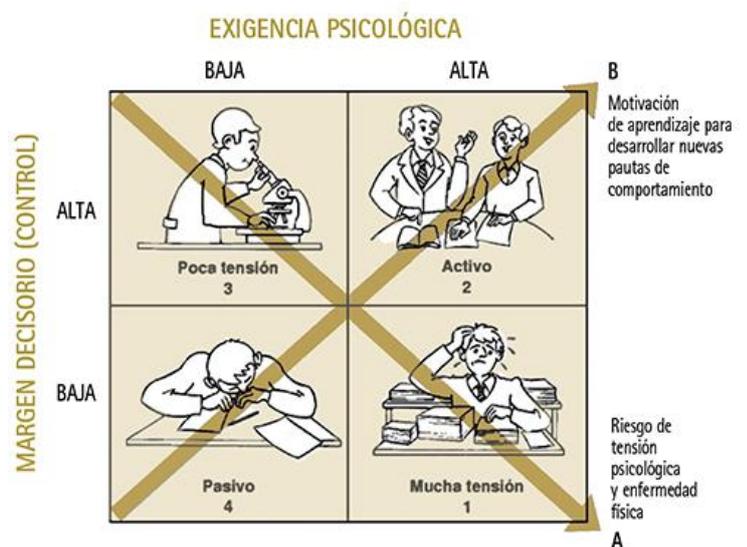
En los últimos años ha habido cambios sustanciales en la organización y el diseño del trabajo que han generado riesgos nuevos en todos los sectores, independientemente del tamaño de las empresas: los cambios hacia un mundo laboral más precario y competitivo (aumento del ritmo y la presión, trabajo repetitivo que ahorra tiempo aumentando la productividad, supervisión poco adecuada...) la subcontratación y la reconversión hacia el sector servicios, que requiere menos trabajo manual y más relaciones públicas. Todo ello conlleva que los riesgos psicosociales se impongan como principal fuente de riesgo

La falta de interés preventivo hacia este tipo de riesgos se explica en base a una concepción social de las enfermedades que provoca como algo poco medible, susceptible de engaño. Esto se debe a que hay falta de información sobre las enfermedades mentales, los daños que estos riesgos pueden provocar, a la idea de que es un problema individual que afecta a personas más sensibles, la creencia de que estos riesgos no son medibles y a la creencia de que ciertas patologías se relacionan con puestos concretos (por ejemplo, estrés-directivos) y no con otros.

Hay puestos de trabajo con riesgos inherentes como en el caso, por ejemplo, de

un trabajador aislado geográficamente. Sin embargo, la mayoría de los riesgos psicosociales están siempre presentes, por lo que deben evaluarse como el resto de riesgos, es decir, evaluando los riesgos que se consideren relevantes en cada puesto.

Dado que la seguridad en el trabajo descansa de forma simultánea sobre factores técnicos (exigencia), humanos (apoyo social) y organizacionales (control), es imprescindible disponer de indicadores en cada uno de estos factores.





SALUD Y ACIERTO

BOLETÍN DE SALUD LABORAL DE MCLMEX

Boletín Nº 7

Hay muchas investigaciones respecto a los riesgos psicosociales en tres ejes: incidencia sobre la salud física, sobre la salud psicológica y sobre los resultados en el trabajo y su organización (incidencia en la productividad, en la calidad, en el aumento del absentismo, duración de las bajas...)

La evaluación de riesgos es un proceso. Esto implica seguir una metodología. Como dice la ley, todos los riesgos que no han podido evitarse tienen que minimizarse, y para ello es necesario estimar su magnitud. Para disponer de la metodología de evaluación más adecuada, hay que tener conocimiento de los métodos, de la empresa y de las situaciones que debemos evaluar.

El método de evaluación de riesgos psicosociales debe estar fundamentado en la investigación científica sobre factores y riesgos, sus características, prevalencia, causas, efectos y las variables que modulan o afectan la aparición o sus efectos. La elección de las variables a evaluar, el modo de abordarlas y la interpretación de las puntuaciones sólo son posibles basadas en la investigación científica de estos aspectos, que es la que fundamenta tanto qué debe medirse, como cuál es el modo en que pueden interpretarse las puntuaciones. Así esta evaluación se establece como un instrumento científico testado y baremado, y no como especulación mejor o peor intencionada.

Una vez cuantificado el riesgo, es necesario contar con la información necesaria para adoptar decisiones adecuadas mediante medidas preventivas. Es decir, la metodología debe ligar evaluación de riesgos y acciones de prevención, diagnóstico e intervención concretas y específicas. (art. 3.1 RSP)

Hay diferentes métodos de evaluación, pero los principales son: el ISTAS 21, con dos



FPSICO

modelos de cuestionario (uno de ellos para empresas de menos de 25 personas) y el FPSICO, elaborado por el INSHT y que se compone de 75 preguntas distribuidas en siete factores: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por la persona trabajadora y relaciones personales. Tiene una aplicación informática que realiza tres tipos de informes y las versiones 4.0 y 4.1 permiten la exportación de los datos a Excel.

La metodología será elegida por un profesional cualificado (Técnico de Prevención de la empresa) que interpretará además los resultados. Es necesario que supervisemos esta gestión a la que llamamos, coloquialmente, test de psicosociales. A menudo las empresas hacen una encuesta de clima laboral en lugar de este test. Debemos evitar estas encuestas ya que, incluso aunque las preguntas sean definidas por la RLT, los resultados obtenidos, a diferencia de ISTAS o FSICO, carecen de baremo científico.

El test debe guardar el anonimato y la confidencialidad de la información recabada, aunque no siempre es posible (por ejemplo, en empresas pequeñas). Cuando no pueda establecerse, de acuerdo al sigilo profesional recogido en el Estatuto, se debe extremar el uso responsable y ético de la información y usarse exclusivamente con la finalidad preventiva para la que se recabó.

* NTP 603, 604, 702 y 926
* https://repositorio.uisek.edu.ec/bitstream/12456789/3242/4/Anexo2%2C%20ERP_Emp_Seg.pdf
* https://www.youtube.com/watch?v=D20BmgN_MB