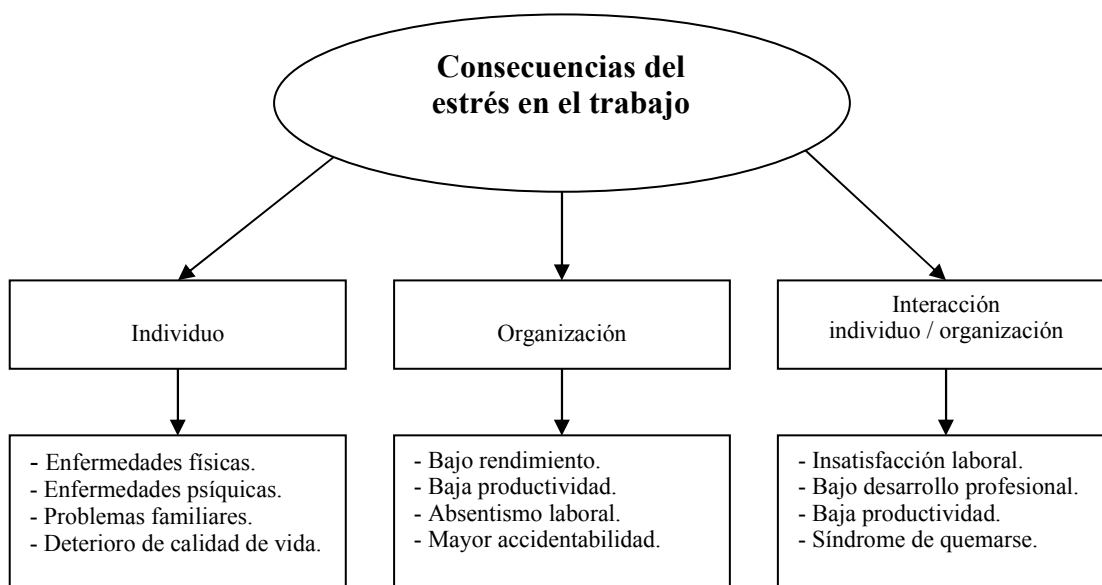


## La evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial: ¿Pintar el barco cuando se hunde? Check Risc, SL

Servei de Prevenció de Riscos Laborals  
Angel Blanch Plana  
Tècnic Superior en Prevenció de Riscos Laborals  
(Departament de Formació)

Los cambios tecnológicos y socioeconómicos en las últimas décadas, han influido decisivamente en la esfera laboral de las sociedades industrializadas post-modernas, interaccionando inevitablemente con los modos de producción, contenidos de trabajo y, en definitiva, con la forma en que las personas se comportan y reaccionan ante el nuevo entorno laboral en el que participan.

Las organizaciones son cada vez menos jerarquizadas, más pequeñas y ágiles, capaces de reaccionar con fluidez ante las oportunidades e inconvenientes que se plantean continuamente en un contexto competitivo, globalizado y en cambio constante. Respecto a las personas, cada vez se exige un mayor compromiso con la organización, una mayor capacidad de auto-dirección y de procesar una gran cantidad de información cognitivamente exigente. Paralelamente, se da una mayor temporalidad en el trabajo, un envejecimiento progresivo de la fuerza de trabajo, un incremento en la proporción de mujeres trabajadoras, y una traslación desde el sector industrial al sector de servicios y más específicamente, a los sectores informacional y de servicios humanos. Es evidente, que este panorama provoca estrés en las personas, un fenómeno relativamente novedoso que ha sido observado y analizado desde diversas perspectivas en las sociedades más avanzadas. En la Figura 1 se muestran algunas de las consecuencias provocadas por el estrés en tres niveles distintos: en el individual, en el de la organización, y en el de la interacción entre individuo y organización.



**Figura 1.** Niveles de reacciones y consecuencias negativas del estrés laboral.

### Algunas cifras

El hecho de que el estrés provoca una gran variedad de enfermedades, una disminución generalizada del bienestar en las personas, y un elevado coste socioeconómico para empresas y gobiernos, ha sido

ampliamente reconocido en países de todo el mundo.

En el caso concreto del Reino Unido, existen datos facilitados por la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, que muestran que los días de trabajo perdidos en 1999 debido a problemas relacionados directa o indirectamente con el estrés laboral, supusieron un coste de aproximadamente 15,5 billones de euros. Por otra parte y más recientemente, la encuesta sobre condiciones de trabajo del año 2000 realizada por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo y de Vida, reveló los problemas de salud relacionados con los dolores de espalda (30%), el estrés laboral (28%), el cansancio generalizado (23%) y los dolores de cabeza (15%), como los de mayor prevalencia en la población activa de la Unión Europea.

En términos generales, estas cifras parecen bastante elocuentes respecto a las pérdidas en productividad que representan. No obstante, el mero hecho de que exista la inquietud de llevar a cabo análisis nacionales a gran escala sobre un fenómeno tan escurridizo como el estrés en el trabajo, apunta claramente hacia la necesidad de abordar sus efectos perniciosos para las personas, las empresas, y para la sociedad en general.

### **Una declaración de principios**

En 1998 se llevó a cabo un congreso triangular en Tokio en el que participaron agencias gubernamentales, universidades y centros de investigación, de la Unión Europea, Japón y Estados Unidos, y del cuál surgió la Declaración de Tokio sobre estrés laboral y salud.

Esta Declaración se basa en la filosofía de “Invertir en Salud”, lo cuál hace fundamentalmente referencia a un compromiso con la realización de inversiones concretas para conseguir a posteriori, una serie de beneficios de tipo social, en salud, y en definitiva, en rendimiento y productividad laboral.

En este sentido, una de las propuestas que probablemente más llama la atención es la **recomendación de llevar a cabo una evaluación anual sistemática y rigurosa de los riesgos laborales de naturaleza psicosocial, usualmente conocidos como factores psicosociales.**

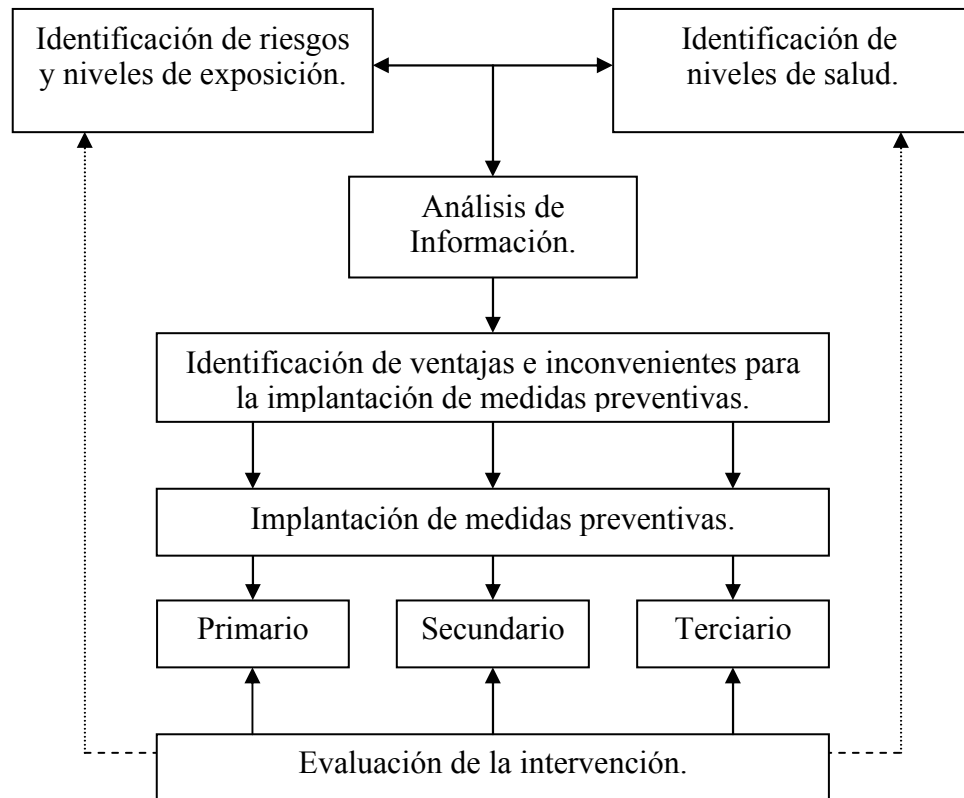
### **La evaluación de los riesgos laborales de naturaleza psicosocial**

Desafortunadamente, existe una gran escasez de evaluaciones más o menos complejas de riesgos laborales psicosociales, ya que muchos de los instrumentos utilizados en la evaluación de este tipo de riesgos, tienden a identificar únicamente o bien estresores, o bien consecuencias, aunque el objetivo principal de una evaluación de riesgos laborales psicosociales consiste en hallar una asociación entre los riesgos analizados, y sus consecuencias derivadas para la salud de las personas en el trabajo.

En este sentido, parece muy probable que bastantes de las intervenciones bajo el epígrafe de “programa de gestión del estrés”, sean intenciones de buena voluntad que podrían más bien reflejar el refrán: “**No hay que pintar el barco cuando se hunde**”. Este tipo de actuaciones tienen como objetivo exclusivo a los individuos, y aunque se consideran más baratas y fáciles de implementar, olvidan por completo una parte esencial del procedimiento de evaluación como es la organización de una empresa determinada, y quedan totalmente divorciadas de un proceso diagnóstico del ambiente laboral psicosocial específico, de un análisis pormenorizado de la información disponible, de la participación de la empresa y de las personas implicadas, de los posibles niveles de intervención y de la evaluación de la eficiencia de la intervención realizada.

**Desde el Departamento de Formación de Check Risc** se ha desarrollado una metodología comprensiva para el análisis de los riesgos laborales de naturaleza psicosocial basada en los modelos interaccionistas del estrés laboral, los cuáles han sido ampliamente utilizados y contrastados en

investigación básica y aplicada. Nuestro método de evaluación de los factores psicosociales (**PsicoCheck**), consiste en un proceso cíclico que podría dividirse en seis fases diferenciadas: 1) Identificación de riesgos y niveles de exposición; 2) Identificación de niveles de salud; 3) Análisis de información; 4) Identificación de ventajas e inconvenientes para la implantación de medidas preventivas; 5) Implantación de medidas preventivas en tres niveles, primario, secundario y terciario; y finalmente 6) Evaluación de la intervención. En la Figura 2 se muestra un esquema ilustrativo de esta metodología.



**Figura 2.** Metodología de evaluación de factores psicosociales (**PsicoCheck**).

**Las fases 1, 2 y 3**, corresponden propiamente al proceso diagnóstico inicial, donde se procede a la identificación de los factores de riesgo, y de los factores de salud psicosocial individual y organizacional. **Las fases 4 y 5** se llevan a cabo conjuntamente por los técnicos externos y por las personas implicadas en la empresa u organización de la cuál se ha realizado el diagnóstico. En estas fases se realiza un proceso de retroalimentación (feedback), donde se exponen los resultados más significativos, se someten a un debate constructivo identificando posibles ventajas e inconvenientes de las medidas preventivas propuestas, y finalmente, se implanten las medidas de una forma consensuada entre las partes a tres niveles diferenciados de intervención preventiva: primario, secundario y terciario. **En la fase 6**, se lleva a cabo la evaluación de la intervención, y tiene la finalidad de analizar si las medidas preventivas realizadas, tienen el efecto deseado para la reducción de los factores de riesgo y para la mejora de las condiciones del ambiente psicosocial específico de la organización.

### ¿Pintar el barco cuando se hunde?

Vivimos en un mundo cada vez más vertiginoso y cambiante en todos los ámbitos de la sociedad, pero quizás uno de los campos en los que se observen más cambios sea el del trabajo. Por otra parte, el trabajo es una de las partes más importante en la vida de las personas, fundamentalmente debido a

cuatro razones principales: tener un trabajo es un requisito vital para disponer de una renta fija; la formación técnico-profesional es uno de los objetivos más importantes durante el periodo de socialización de los individuos; la profesión constituye el criterio básico de estratificación social en las sociedades industrializadas; y por último, las situaciones laborales producen una amplia gama de demandas, y absorben una gran cantidad de tiempo en la vida adulta.

Desde este panorama, en **Check Risc** tenemos la convicción que un ambiente psicosocial en el trabajo adecuado para los individuos y las organizaciones, pasa **necesariamente por la evaluación sistemática de los factores psicosociales**, cuyo objetivo es la eliminación, o al menos disminución, de los riesgos de naturaleza psicosocial, y consecuentemente, la mejora del desarrollo, procesos y ambiente productivo. Un ambiente de trabajo que establezca unas demandas laborales psíquicas y físicas razonables, que permita el **desarrollo personal y profesional** de las personas, donde las personas tengan la suficiente **capacidad para tomar decisiones y aplicar sus habilidades y competencias**, y donde se fomente **el trabajo en equipo** y exista un **buen clima laboral**, debe redundar necesariamente en un mayor rendimiento y productividad laboral, en una mejor salud de individuos y organizaciones, y en definitiva, en una **mayor calidad de vida**.

La evaluación de los riesgos laborales de naturaleza psicosocial se perfila por tanto, bajo nuestro punto de vista, como una herramienta esencial para el análisis e intervención preventiva en las organizaciones y empresas del siglo XXI. **Dicha evaluación y si se nos permite la metáfora, debe ayudar a que el barco zarpe con todas las garantías y con toda su tripulación en condiciones óptimas de rendimiento, y en ningún caso debe tratar de pintar la nave cuando en realidad esté a punto de hundirse.**