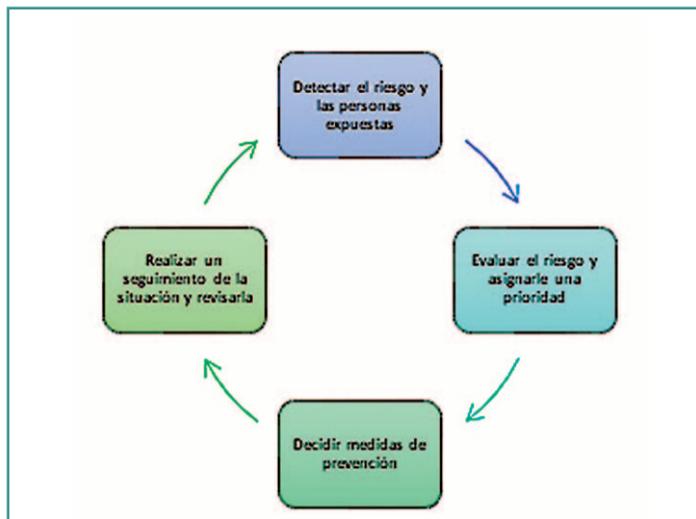


Riesgos psicosociales II: Evaluación



EN OTROS artículos hemos abordado cuestiones como la fatiga por compasión, la formación, el tiempo de trabajo, los descansos y pausas, o el acoso laboral. Todos estos asuntos están en el ámbito de los riesgos psicosociales, a los cuales también dedicamos anteriormente otro artículo para empezar a conocerlos. Ahora continuamos explorándolos.

El riesgo psicosocial en el trabajo se refiere a la probabilidad de que algunos aspectos de la concepción, la organización y la gestión del trabajo, junto con sus contextos sociales y ambientales, tengan resultados físicos, psicológicos y sociales negativos. El acoso se produce cuando una persona intenta de forma repetida y continuada atormentar, agotar, frustrar o provocar a otra.

La intimidación se refiere a una situación en la que, de modo recurrente durante un período de tiempo, una o varias personas perciben que son siempre receptoras de acciones negativas por parte de una o varias personas, en una situación en la que la persona objeto de la intimidación tiene dificultad para defenderse contra dichas acciones.

La violencia de terceros se refiere a las amenazas, a la violencia física y a la violencia psicológica (por ejemplo, violencia verbal) que proviene de terceros, como clientes y pacientes que reciben bienes o servicios.

El estrés es la reacción que pueden experimentar las personas ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación.

El estrés causa aproximadamente la mitad de

los días de trabajo perdidos, reduce el rendimiento e incrementa la rotación del personal.

Pero por otra parte, el trabajo puede tener consecuencias positivas para la salud: contribuye a que las personas tengan un objetivo, recursos económicos, es fuente de identidad, de crecimiento personal, integración social y de una Carrera Profesional. Y todo esto mejora el bienestar mental.

Ejemplos de riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales varían según los sectores, lugares de trabajo, grupos de trabajadores y profesionales. Estos son los principales:

- **Contenido del trabajo.** Falta de variedad o ciclos de trabajo cortos; trabajo fragmentado o sin sentido; infrautilización de las capacidades; alto grado de incertidumbre; exposición continua a alumnos, pacientes y clientes difíciles, etc.

- **Carga laboral y ritmo de trabajo.** Exceso o escasez de trabajo; ritmo fijado por una máquina; presión de tiempo y presión continuada para cumplir plazos de entrega.

- **Tiempo de trabajo.** Trabajo a turnos; turnos nocturnos; horarios laborales inflexibles; horarios imprevisibles; jornadas de larga duración o difíciles de compatibilizar.

- **Control.** Escasa participación en la adopción de decisiones; imposibilidad de controlar la carga de trabajo, el ritmo, los turnos, etc.

- **Entorno y equipo.** Inadecuada disponibilidad, adecuación o mantenimiento de los equipos; condiciones ambientales

deficientes, como falta de espacio, escasez de luz y exceso de ruido.

- **Función y cultura organizativa.** Escasa comunicación; reducido nivel de apoyo para la resolución de problemas y desarrollo personal; poco apoyo de los superiores; falta de definición de los objetivos organizativos o de acuerdo sobre estos.

- **Relaciones interpersonales en el trabajo.** Aislamiento social o físico; mala relación con los cargos superiores; conflictos interpersonales; falta de apoyo social; acoso; intimidación; liderazgo deficiente; violencia de terceros.

- **Función en la organización.** Ambigüedad de las funciones; conflictos entre funciones y responsabilidad con respecto a otras personas.

- **Desarrollo profesional.** Estancamiento e incertidumbre profesionales; exceso o falta de promoción; bajos salarios; inseguridad laboral y reducido valor social del trabajo.

- **Interrelación entre la vida laboral y la vida familiar.** Incompatibilidades entre la vida familiar y la vida laboral; falta de apoyo en el hogar; problemas relacionados con el hecho de que las dos personas estén activas (doble carrera).

Los más frecuentes en los hospitales son: exceso de trabajo; presión de tiempo y exigencias contradictorias; falta de influencia en el propio trabajo; falta de apoyo; conflictos, intimidación y acoso sexual; elevada demanda emocional; violencia e incidentes traumáticos; horarios irregulares y turnos nocturnos.

Consecuencias de los riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales mal gestionados pueden tener efectos psicológicos, físicos y sociales negativos, como estrés, agotamiento y depresión. El estrés prolongado y excesivo puede desarrollar graves problemas físicos de salud, como enfermedades cardiovasculares, e incluso, en casos extremos, suicidio. Por eso, cuando el estrés genera un problema de salud físico

o mental, es necesario buscar asistencia médica.

Hay varios indicadores de estrés que se pueden reconocer en una fase temprana:

Indicadores organizativos

- **Absentismo,** alto grado de rotación del personal, impuntualidad, problemas disciplinarios, intimidación, comunicación agresiva y aislamiento.

- **Deficientes resultados o calidad del producto o servicio,** accidentes, toma de decisiones inadecuadas y errores.

- **Aumento de los costes de la asistencia sanitaria o las indemnizaciones,** consultas a los servicios de salud.

Indicadores individuales

- **Consumo de drogas,** tabaco y alcohol.

- **Violencia, acoso e intimidación.**

- **Problemas para conciliar el sueño,** trastornos de ansiedad, depresión, imposibilidad de concentrarse, irritabilidad, problemas en las relaciones familiares y agotamiento.

- **Problemas de espalda,** problemas cardíacos, úlceras de estómago, hipertensión y sistema inmunológico deprimido.

Evaluación de riesgos psicosociales

El proceso de evaluación de riesgos psicosociales sigue las mismas fases que la evaluación de riesgos físicos: identificar los riesgos, evaluarlos y priorizarlos, planificar las medidas preventivas, comprobar su eficacia y hacer los cambios necesarios para mejorar. La evaluación debe planificarse y llevarse a cabo de forma metódica, en cooperación con los trabajadores. Debe basarse en las experiencias individuales de los trabajadores y en hechos y estadísticas que describan objetivamente las condiciones de trabajo. La evaluación debe ser adecuada, suficiente y lo bastante amplia como para que sea válida un periodo de tiempo razonable.

Los riesgos detectados deben enumerarse en orden de importancia, valorando para ello: la gravedad del riesgo, las posibles consecuencias, el número de trabajadores potencialmente afectados y el tiempo necesario para adoptar las medidas preventivas.

Se fijarán las responsabilidades de aplicación de

las medidas, la planificación temporal y la participación.

Se adoptarán en primer lugar medidas organizativas y se priorizarán las colectivas frente a las individuales. Es esencial consultar a los representantes de los trabajadores, comunicar a todos los trabajadores las conclusiones de la evaluación y garantizar el compromiso de todas las partes.

Para controlar el riesgo hay una jerarquía en el tipo de medidas a adoptar:

1. **Eliminar el riesgo.**
2. **Reducir la exposición** actuando en la fuente y no sólo en sus efectos.
3. **Minimizar los efectos** tratando los síntomas de las enfermedades.

Finalmente, hay que evaluar de forma sistemática la repercusión de las medidas en dos ámbitos: el bienestar de los trabajadores y los resultados organizativos (rentabilidad, productividad, absentismo y presentismo).

Y esta evaluación de la eficacia de las medidas preventivas ha de revisarse periódicamente.

Las siguientes preguntas te ayudarán a saber si la evaluación de riesgos psicosociales es apropiada:

1. ¿El empleador ha realizado una evaluación de los riesgos?

2. ¿Quién ha participado en la evaluación de los riesgos?

3. ¿Se ha utilizado una lista de comprobación u otro método?

4. ¿El empleador ha utilizado expertos internos/externos de los servicios de PRL?

5. ¿Se incluyeron todos los grupos de trabajadores (por ejemplo, diferentes grupos profesionales, trabajadores migrantes, trabajadores jóvenes, trabajadores mayores, mujeres, hombres, trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a turnos) en la evaluación de los riesgos?

6. ¿La evaluación de los riesgos abarca todos los ámbitos de trabajo?

7. ¿Qué riesgos psicosociales se detectaron y se evaluaron?

8. ¿Se elaboró un plan de acción y se determinaron las responsabilidades?

9. ¿Qué medidas de prevención y de protección se adoptaron tras la evaluación de los riesgos?

10. ¿Los trabajadores han recibido instrucciones y formación sobre cómo prevenir los riesgos psicosociales?

11. ¿Se evaluó el plan de acción para comprobar la eficacia de las medidas?