

ALBERTO RESINO. TÉCNICO SUPERIOR EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

Competencias profesionales y requisitos laborales en PRL

UNO DE los caballos de batalla permanentes de SAE es la defensa de las competencias profesionales, actualmente mal definidas debido, principalmente, a su obsolescencia. Esto tiene relevancia para la prevención de riesgos psicosociales, puesto que cuando se desconoce con exactitud qué se tiene que hacer y cómo hay que hacerlo, difícilmente se puede valorar si las tareas no se adaptan a las competencias y capacidades de los trabajadores, tal como exige la normativa de PRL. Dicho de otra forma, es difícil valorar tanto la carga de trabajo, como la adecuación del trabajo a la persona que lo realiza.

Las competencias profesionales de los TCE las encontramos en una variedad de documentos (estatuto marco, los planes de estudios, catálogo nacional de cualificaciones profesionales, Clasificación Nacional de Ocupaciones...) y cuando las analizamos comprobamos que son dispares (no se definen las mismas en todos los documentos) y con frecuencia vagas (poco específicas, escasamente definidas, expresadas de manera que acaban siendo un cajón de sastre). Esto es, por lo tanto, un factor de riesgo laboral pues genera en los trabajadores incertidumbres, inseguridades y conflictos, y en los preventivistas dificultad para evaluar adecuadamente los riesgos derivados de la indefinición de funciones y responsabilidades y de la carga de trabajo.

Por otra parte, en las ofertas de empleo público para nuestro colectivo es cada vez más frecuente que se exijan competencias como el trabajo en equipo y el liderazgo, cuestiones que conjugadas están directamente relacionadas con la coordinación y supervisión. Y ello a pesar de que, de hecho, son raros los casos en los que se asignan formalmente estas competencias de mayor peso y escasas las ocasiones en las que se valoran y tienen en cuenta en la evaluación del desempeño o en desarrollo de la Carrera Profesional. Y cuando estas competencias se realizan realmente por los trabajadores, muchas veces resulta difícil demostrarlo porque no hay documento escrito que asigne específicamente estas tareas y competencias de manera

que su ejecución no queda formalmente registrada entre las tareas realizadas.

Conviene en este punto recordar que el artículo 5 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RD 39/97) establece que la valoración de riesgos se realizará utilizando criterios objetivos y que en caso de que los criterios de evaluación deban ser interpretados se podrán utilizar guías del INSST, del Ministerio de Sanidad y de instituciones competentes de las CCAA y de otras entidades de reconocido prestigio u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que proporcionen confianza sobre su resultado.

Pues bien, el INSS ha puesto a disposición de los inspectores médicos y de los miembros del Equipo de Valoración de Incapacidades la "Guía de Valoración Profesional". Esta guía contiene "un sistema de valoración de los requerimientos profesionales, entendidos como las aptitudes psicofísicas que debe poseer un trabajador para realizar una ocupación determinada". Entre los principales objetivos de la guía están:

- Aportar una metodología de trabajo que permita identificar los requerimientos teóricos o cualidades psicofísicas que debe poseer un trabajador para realizar una profesión determinada.

- Proporcionar información sobre los posibles riesgos derivados de la actividad laboral y las circunstancias específicas del ambiente de trabajo que puedan incidir en la capacidad laboral de los trabajadores.

Y las utilidades más importantes se centran en:

- Orientar el reconocimiento médico y la limitación de las limitaciones orgánicas y funcionales de acuerdo con el perfil ocupacional del trabajador (...).

- Facilitar la toma de decisiones en los expedientes de incapacidad temporal (...) y la calificación del grado en los expedientes de incapacidad permanente.

- Completar el análisis del riesgo de puesto de trabajo (...).

- Evaluar la posible etiología profesional del cuadro patológico (...).

- Facilitar la valoración de la posible situación de compatibilidad/incompatibilidad (...).

En consecuencia, las competencias y tareas que recoge la mencionada guía específicamente para cada profesión pueden servir para identificar y valorar ciertos riesgos.

Respecto de los riesgos psicosociales nos interesan los requerimientos profesionales relacionados con la carga mental (comunicación, atención al público, toma de decisiones, atención/complejidad, y apremio; así como la dependencia). Y como veremos más adelante, en nuestro colectivo puntúan alto en el nivel de exigencia (son del grupo 3 de los 4 grupos posibles). Estos requerimientos profesionales se valoran en función del porcentaje de tiempo de trabajo dedicado a dicha actividad, y se definen así:

Carga mental

Se valora en este requerimiento la cantidad y tipo de información que debe tratarse en un puesto de trabajo. La carga de trabajo mental remite a tareas que implican fundamentalmente procesos cognitivos, procesamiento de información y aspectos afectivos.

Se han establecido cinco apartados:

a. Comunicación: se valoran las tareas que impliquen comunicación o relaciones interpersonales, así como el grado de posible repercusión emocional en el individuo derivada de la realización de la tarea.

b. Atención al público: valora la necesidad de atención continuada al público.

c. Toma de decisiones: se valoran en este apartado la toma de decisiones complejas o de carácter gerencial, y el nivel de responsabilidad dentro de la organización o empresa.

d. Atención/complejidad: valora el nivel de atención en la realización de la tarea, la realización de tareas mentales complejas o la existencia de multitareas.

e. Apremio: valora la rapidez en la realización de la tarea.

Cada una de ellas se gradúa en función del porcentaje del tiempo de trabajo dedicado a dicha actividad.

GRADO	% DE TIEMPO TRABAJADO
1	<10
2	10-30
3	31-50
4	>50

Dependencia

Se valora en este apartado el grado de libertad que tiene el trabajador en su puesto de trabajo para realizar sus tareas. La autonomía depende en gran parte de la posibilidad de variación del ritmo de trabajo por el propio trabajador, sin incidir en la producción. La autonomía está limitada por la interdependencia de los trabajadores, la densidad de operarios en una misma zona de trabajo y el aprovisionamiento y situación de las materias para trabajar.

Para valorar este requerimiento, se mide el porcentaje de la jornada laboral en que se realizan actividades de manera autónoma, sin estar condicionados por los aspectos mencionados (el grado 4 sería el de un trabajo en una cadena de producción sin control del trabajador, y el grado 1 la autogestión).

GRADO	% DE TIEMPO TRABAJADO
1	<20
2	20-40
3	41-60
4	>60

Por ejemplo, la competencia/tarea "supervisar a otros trabajadores" aparece en los grupos profesionales Auxiliares de Enfermería Hospitalaria (técnicos auxiliares de clínica, auxiliares de quirófano, auxiliares de enfermería de geriatría, auxiliares de enfermería de salud mental y toxicomanías) y Auxiliares de Enfermería de Atención Primaria (auxiliares de enfermería de centros de atención primaria, auxiliares de enfermería de consultorios médicos). La función de supervisión requiere ciertas competencias blandas que rara vez se enseñan en los centros de formación ni en las empresas, lo cual puede generar conflictos y deterioro del clima laboral.

Es destacable también que en estos grupos profesionales, hay algunos requerimientos de intensidad o exigencia media-alta (grado 3): Auxiliares de Enfermería hospitalaria (atención al público, apremio), Aux. de Atención Primaria (atención al público), Técnicos de Emergencias Sanitarias (apremio, dependencia), Trabajadores de los Cuidados Personales a

Domicilio (comunicación y toma de decisiones); e incluso requerimientos de muy alta intensidad o exigencia (grado 4) como es la atención al público en los Trabajadores de los Cuidados Personales a Domicilio.

Es bien sabido que los trabajadores deben poseer la formación necesaria y las capacidades necesarias para desempeñar su trabajo en condiciones saludables y seguras, así como que el empresario debe garantizar que las condiciones personales de los trabajadores son las requeridas para el puesto. De hecho, el incumplimiento de tales preceptos está tipificado como infracción grave en materia de PRL (arts. 12.7 y 12.8 de la Ley de Infracciones y Sanciones del Orden Social -LISOS-).

Es decir, que ante el desconcierto normativo en relación con los requisitos profesionales de nuestro colectivo, deberíamos tomar como punto de partida la "Guía de Valoración Profesional" del INSS, tanto para valorar la adecuación del puesto al trabajador como para realizar la evaluación de riesgos y para la planificación de las necesidades formativas exigidas por la Ley de PRL. Y en consecuencia deberíamos usar los criterios allí recogidos para revisar la calidad de la evaluación de riesgos de la empresa, y la formación recibida considerando que lo propuesto en la guía son las condiciones estándar de los grupos profesionales, y que por tanto se podrán modificar en consideración de las características específicas de los puestos de trabajo en cada caso.

Es interesante saber que en algunas CCAA, según los principios y conductas del código de buenas prácticas recogido en el protocolo de conflictos internos y acoso en el trabajo en las instituciones sanitarias (Resolución de 26 de septiembre de 2017, de la D.G. del Servicio Madrileño de Salud) el hecho de no asignar tareas al trabajador o encomendarle tareas no acordes a las funciones inherentes a su categoría profesional son conductas organizacionales no permitidas.

Por último, conviene recordar siempre que lo que no se registra no existe. Es difícil demostrar si las tareas realizadas se corresponden o no con las del puesto a no ser que quede registrado todo lo que hacemos. Algo, por cierto, coherente con la ley básica reguladora de la autonomía del paciente y de derechos y obligaciones en materia de información y documentación clínica.