



Biblioteca Virtual

FACTORES PSICOSOCIALES EN LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: OPORTUNIDADES Y RETOS PARA LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES.

Psychosocial factors of work-risks prevention: challenges and opportunities for work and organizational psychology.

Por: José M. Peiró y María Jesús Bravo - Universidad de Valencia. España.

RESUMEN

El presente artículo ofrece una revisión de los principales retos y oportunidades que para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones representan los cambios producidos por la legislación europea y española sobre prevención de riesgos laborales, en especial, los de carácter psicosocial. Se analizan esos retos en el ámbito de la investigación y en el de la práctica profesional y se formulan una serie de propuestas sobre políticas que potencien el desarrollo de la investigación y la práctica profesional necesarias en este ámbito.

Palabras clave: Psicología del Trabajo y Organizaciones; prevención de riesgos laborales; Riesgos laborales psicosociales.

ABSTRACT

The present article offers a review of the main challenges and opportunities for Work and Organizational Psychology arised from the changes introduced in the laws on risk prevention, by the European Union and Spain, specially those related with psychosocial factors. Challenges for research and professional practice are analyzed and some suggestions for policies aiming to promote research developments and the enhancement of professional practices in this area.

Key wors: Work and Organizational Psychology; work risk prevention; psychosocial risks at work.

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS Y LA PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO.

El trabajo es una de las actividades sobre las que se organizan las sociedades y por ello en los Estados modernos se incluye entre las responsabilidades de los poderes públicos el velar por la salud, seguridad e higiene en el trabajo. El reconocimiento del derecho de los trabajadores, en el ámbito laboral, a la protección de sus salud y de su integridad, implica trabajar con seguridad y sin riesgos. Sin embargo, las estadísticas muestran que, incluso en las sociedades más avanzadas, ese derecho dista de estar garantizado. Las cifras que reflejan los accidentes laborales, las bajas por enfermedad laboral, y las incapacidades laborales indican que existen situaciones y condiciones en que la seguridad en el trabajo y la promoción de la salud es más una aspiración que una realidad.

La Unión Europea a través de sus Directivas (entre las que cabe destacar la 89/391/CEE relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores) intenta armonizar las políticas de prevención laboral en los Estados miembros, desarrollando una política comunitaria.

En nuestro país, la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995, de 8 de noviembre) "tiene por objeto la determinación del cuerpo básico de garantías y responsdabilidades preciso para establecer un adecuado nivel de protección de la salud de los trabajadores frente a los riesgos derivados de las condiciones de trabajo, y ello en el marco de una política coherente, coordinada y eficaz de prevención de los riesgos laborales" (punto 3 de la exposición de motivos). La publicación de esta Ley ha supuesto un claro avance sobre la situación previa y el desarrollo normativo que la ha seguido ha configurado un marco jurídico y exige el desarrollo de unas prácticas y actuaciones que, sin duda, contribuyen a mejorar la situación. De todos modos, las cifras sobre acidentes laborales muestran que queda un largo camino pro recorrer. Además, el análisis de la situación, mediante diversos medios (p.e. la III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, ver INSHT, 1997) muestran que el cumplimiento de la legislación está todavía lejos de situarse en un nivel óptimo.

FACTORES PSICOSOCIALES Y PREVENCIÓN DE RIESGOS EN LA LEGISLACIÓN Y EN LA PRÁCTICA.

Si tomamos en consideración el concepto de salud, como es definido por los distintos organismos internacionales, es ineludible incluir en él los componentes biológicos, psicológicos y sociales del ser humano y por ello, al plantear las garantías de salud y de integridad personal en el trabajo, hay que tomar en consideración los aspectos relacionados con la salud mental y el bienestar psicosocial de las personas.

La legislación europea y la española reconocen la importancia de los factores psicosociales en la prevención de los riesgos laborales y plantean la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo con el fin de prevenir los riesgos psicosociales nocivos para la salud mental.

Diversos autores han señalado la importancia creciente que los factores psicosociales esta cobrando como determinantes de la salud laboral de los trabajadores (ver p.e. los trabajos que se incluyen en el presente número y el de Sauter, Murphy y Hurrell, 1990). De hecho, el absentismo debido a enfermedades con origen psicosocial (sobre todo en ciertas profesiones), el amplio uso de prescripciones farmacológicas relacionadas con desórdenes mentales y el peso creciente que estos desórdenes tienen en la incapacidad laboral ponen de manifiesto el papel significativo de los riesgos psicosociales en la salud laboral.

Esto ha llevado a diversos organismos internacionales (ILO, OMS) a señalar la importancia del problema y a impulsar grupos de trabajo y estudios que permitan un conocimiento más detallado de la situación y de las estrategias de prevención e intervención. De todos modos, los progresos han sido limitados. En un estudio llevado a cabo por Koompier et al. (1994) acerca de la situación del análisis y prevención de los riesgos psicosociales en Inglaterra, Francia, Alemania, Holanda y Suecia, estos autores constatan diferencias entre países en cuanto al nivel de atención que prestan a la prevención del estrés. Señalan además que, ese tipo de actuaciones no tienen una prioridad elevada si se las compara con riesgos químicos o físicos. Por otra parte, las intervenciones que se llevan a cabo se caracterizan predominantemente por 1) centrar su foco de atención en los individuos, más que en la organización, 2) atender, sobre todo, a la reducción de los efectos del estrés en lugar de reducir la presencia de los estresores en el trabajo y 3) orientarse principalmente a la "gestión del estrés".

LA SITUACIÓN EN NUESTRO PAÍS: AVANCES E INSUFICIENCIAS.

Como ya hemos señalado, la publicación de la Ley y el desarrollo normativo posterior (en especial en el Decreto por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención -39/1997 de 17 de Enero) supone un avance en el reconocimiento de la importancia de los factores ergonómicos y psicosociales como riesgos laborales y en la necesidad de organizar su prevención. Además, en la legislación se contempla la el papel de ciertos factores psicosociales para producir que un trabajador resulte especialmente sensible a un determinado riesgo o su carácter de recursos que pueden facilitar la prevención (ver el desarrollo de esta cuestión en el trabajo de Peiró de este mismo número).

La importancia de los factores psicosociales queda también reconocida en la consideración de la "Ergonomía y Psicología Aplicada" como área de especialización para el desempeño de las funciones de nivel superior en la prevención de riesgos laborales. Este hecho, representa un claro avance sobre la situación previa. Sin embargo, deja una serie de cuestiones abiertas. Por una parte, la integración en una misma especialidad de la ergonomía y la psicología plantea un perfil muy amplio para cuya cualificación resultan claramente insuficientes los contenidos y el tiempo de formación previstos en el Decreto. Esto es especialmente cierto, habida cuenta de que no existe una fuerte tradición en este ámbito de actuación y por lo tanto las tecnologías, herramientas y prácticas profesionales consolidadas son limitadas. Entendemos que no resulta suficiente la formación planteada en el Decreto para preparar a un profesional capaz de desarrollar las intervenciones de cambio organizacional que garanticen la prevención de riesgos psicosociales mediante el rediseño ergonómico de puestos, la reorganización de los sistemas de trabajo, la mejora del clima organizacional o de las políticas y prácticas de recursos humanos, etc. Todos estos elementos son potenciales fuentes de riesgo psicosocial relevantes. Quizás sea el momento de recordar, que los planteamientos de formación y cualificación relacionados con las especialidades de la función superior, según se indica en el propio Decreto son planteamientos mínimos y subsidiarios mientras no existan titulaciones académicas o profesionales adecuadas. A este respecto se afirma en el Decreto lo siguiente: "en relación con las capacidades o aptitudes necesarias para el desarrollo de la actividad preventiva, la presente disposición parte de la necesaria adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, estableciendo la formación mínima necesaria para el desempeño de las funciones propias de la actividad preventiva que se agrupan en tres niveles: básico, intermedio y superior, en el último de los cuales se incluyen las especialidades y disciplinas preventivas de medicina del trabajo, seguridad en el trabajo, higiene industrial y ergonomía y psicología aplicada. La inexistencia actual de titulaciones académicas o profesionales correspondientes a los niveles formativos mencionados, salvo en lo relativo a la especialidad de medicina del trabajo, aparece prevista en el presente Real Decreto, que contempla la posibilidad transitoria de acreditación alternativa de la formación exigida hasta tanto se determinen las titulaciones correspondientes por las autoridades competentes en materia educativa".

Cabe constatar la aparición de un buen número de Masters (en toda la geografía española) para proporcionar formación al personal que ha de cumplir las funciones del nivel superior en las especialidades contempladas. No obstante, convendría que, siguiendo las propias indicaciones del Decreto de garantizar la adecuación entre la formación requerida y las funciones a desarrollar, se realice un análisis en profundidad de las funciones y tareas que han de llevar a cabo los

especialistas en ergonomía y psicología aplicada con el fin de diseñar un plan de formación que respondiera adecuadamente a esas funciones y determinar la titulación que ha de capacitar para ello.

Por otra parte, la actuación competente de un profesional requiere la disponibilidad de modelos teóricos, metodologías, tecnologías y herramientas adecuadas para poder llevar a cabo su labor. Requiere también la identificación y diseminación de "buenas prácticas". Los organismos oficiales deberían potenciar con mayor intensidad el desarrollo de investigación aplicada e I+D para que mejoren los elementos básicos en el ejercicio de la profesión. El trabajo de Schaufeli, incluido en este número, presenta iniciativas interesantes desarrolladas en Holanda. Por otra parte, las actuaciones llevadas a cabo por el NIOSH en USA (ver Sauter, Murphy y Hurrell, 1990) proporcionan también sugerencias valiosas.

OPORTUNIDADES Y RETOS PARA LA PSICOLOGÍA DEL TRABAJO Y DE LAS ORGANIZACIONES COMO DISCIPLINA Y COMO PROFESIÓN.

La promulgación de la ley y del Decreto que acabamos de comentar representan una excelente oportunidad para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones como ciencia y como profesión. Como disciplina científica puede aportar una amplia gama de conocimientos y tecnologías relevantes para clarificar y contribuir a resolver problemáticas significativas en el ámbito de la prevención de riesgos laborales. Como profesión cuenta con un conjunto de modelos teóricos, metodologías, tecnologías y estrategias de intervención que son útiles para abordar la prevención de riesgos de carácter psicosocial. Veamos con algo más de detalle cada uno de estos aspectos.

Retos para la profesión. Configuración de nuevos roles.

- La creación de la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada potencia la configuración de diversos roles profesionales relacionados con la prevención de riesgos laborales. En efecto, el experto en esta área ha de desempeñar las siguientes actuaciones:
- realización del análisis y evaluación de riesgos, en especial los debidos a factores psicosociales y organizativos.
- Análisis de las características de los trabajadores prestando especial atención a aquellos que incrementan su sensibilidad ante los riesgos.
- Valoración de los daños psicosociales que se produzcan.
- Diseño, planificación, ejecución y valoración de intervenciones en ámbitos psicosociales que permitan una prevención primaria, secundaria y terciaria de los riesgos psicosociales, con un abordaje individual y colectivo.
- Elaboración de peritajes para determinar las causas de determinados daños y enfermedades con el fin de clarificar si se trata de daños causados por factores laborales o no.
- Cooperación en la realización de auditorías, en especial en todos aquellos aspectos que están relacionados con los factores psicosociales.

Todas estas actuaciones representan nuevas oportunidades para el Psicólogo del Trabajo y de las Organizaciones. En efecto, si analizamos el perfil formativo de este profesional, según ha sido establecido por la European Network of Organizational Psychologists (ENOP, 1998; ver también Roe, et al, 1994) vemos su adecuación a las demandas que surgen en la aplicación de la legislación a la situación laboral. Según *el Modelo de Referencia y Estándares Mínimos de Formación para el Psicólogo del Trabajo y de las Organizaciones en Europa* esa formación ha de cubrir las siguientes áreas o subdisciplinas: 1) Psicología del Trabajo/Ergonomía, 2) Psicología de las Organizaciones y 3) Psicología de Personal y de los Recursos Humanos. También se ha de obtener formación complementaria introductoria en Derecho, Economía, Organización del Trabajo y Salud Laboral. Además, la formación en los tres grandes ámbitos de la Psicología del Trabajo, de las Organizaciones y del Personal mencionada ha de atender a cuatro grandes tipos de conocimientos:

- Conocimientos y modelos teóricos para comprender los fenómenos de cada uno de esos ámbitos sub-disciplinares.

- Habilidades y destrezas de diagnóstico (desarrollo y uso de instrumentos de evaluación de los constructos disciplinares relevantes en cada uno de esos ámbitos).
- Modelos y teorías del cambio y de la intervención en cada uno de esos ámbitos disciplinares.
- Tecnología y estrategias de intervención profesional en cada uno de esos ámbitos.

Además el modelo requiere una formación en investigación aplicada y un "practicum" en la empresa para que el Psicólogo del Trabajo y las Organizaciones se ejercite en su rol profesional mediante la práctica en el ámbito habitual de trabajo bajo la supervisión de un profesional con experiencia.

Así pues, la formación de los psicólogos del trabajo y de las organizaciones resulta una base excelente para su posterior especialización en el ámbito de la Ergonomía y Psicología de la Prevención de Riesgos Laborales. Esta especialización ha de permitirle desempeñar de forma competente los roles que hemos mencionado más arriba.

Ahora bien, ya hemos señalado que para que los profesionales de una determinada disciplina proporcionen servicios competentes, eficaces y eficientes es importante que existan modelos teóricos, metodologías, procedimientos, tecnologías y "buenas prácticas" que enriquezcan la práctica profesional en su conjunto. Esto requiere una actividad conjunta y coordinada entre investigadores y profesionales.

Retos para la investigación.

Aunque la psicología del Trabajo y de las Organizaciones cuenta con una tradición científica e investigadora de más de cien años, las transformaciones que está experimentando el mundo del trabajo y de las empresas requiere una revisión de muchos de los modelos formulados y de las tecnologías de diagnóstico e intervención desarrolladas. Esto es, si cabe, más cierto en el ámbito de la prevención de riesgos laborales, habida cuenta de que la investigación en este campo ha atendido más a los riesgos clásicos de higiene laboral y lo ha hecho desde una perspectiva individual. Sin embargo, que las nuevas demandas requieren conocimientos y tecnologías sobre fenómenos y riesgos surgidos recientemente y la adopción de una perspectiva que contemple el nivel organizacional y el individual combinándolos de forma adecuada en cada caso. Además, la relativamente corta tradición de la investigación sobre este tipo de cuestiones demanda mayor intensidad de la actividad investigadora. Es importante que la comunidad científica de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones dedique esfuerzos a:

- Desarrollar modelos, comprensivos que inspiren la evaluación/ diagnóstico de los riesgos psicosociales y las actuaciones de prevención.
- Elaborar mapas con los riesgos más habituales y comunes por ocupaciones, familias ocupacionales, sectores, etc.
- Facilitar la comprensión de las relaciones causales entre riesgos y consecuencias nocivas, comprendiendo también el papel de los factores de vulnerabilidad y los mecanismos que la producen.
- Desarrollar modelos de intervención, de análisis de la dinámica social del cambio en una organización, y de las estrategias para potenciar el clima de seguridad, los sistemas de seguridad, los cambios culturales, disminuyendo las resistencias al cambio.

Es necesario que se realicen esfuerzos más intensos y eficaces en el desarrollo de tecnologías que pongan a disposición de los profesionales técnicas, protocolos y herramientas para facilitar su intervención haciéndola más competente, rigurosa y eficaz. Esas tecnologías han de atender al menos los siguientes ámbitos de actuación:

- Diagnóstico de riesgos y de factores que incrementan la sensibilidad ante el riesgo

- estrategias de intervención: planificación ejecución y evaluación de la eficacia de las intervenciones.
- Desarrollo de metodologías de auditoria de sistemas de seguridad.
- Desarrollo de conocimiento experto para elaborar informes periciales sobre valoraciones de daños y análisis de causas laborales de enfermedades o daños por riesgos psicosociales.

Para que la investigación en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones que se desarrolle sea más rigurosa, eficaz y socialmente relevante es necesario introducir en el sistema una serie de mejoras (ver Peiró y Munduate, 1998, para una exposición más detallada).

- Mejorar el sistema de identificación de las necesidades y demandas de investigación así como sus prioridades. (potenciar una estrecha colaboración entre investigadores y profesionales)
- Mejorar el sistema de la producción de la investigación (lograr masa crítica de los grupos de investigación, excelencia y calidad).
- Mejorar el sistema de diseminación de los conocimientos obtenidos en la investigación facilitando su difusión entre los profesionales.
- Mejorar el sistema de transferencia de la tecnología de la Universidad a la empresa.
- Mejorar las relaciones internacionales y el impacto de la investigación española en la escena internacional.
- Mejorar el impacto de la investigación y sus resultados sobre la sociedad, en especial, sobre los responsables de formular y desarrollar políticas, agentes sociales, empresarios, etc.

El avance en estos aspectos requiere opciones estratégicas y políticas que implican la coordinación de esfuerzos de un buen número de instituciones, organizaciones, colectivos etc.

CONSIDERACIONES PARA EL DESARROLLO DE POLÍTICAS QUE POTENCIEN LA INVESTIGACIÓN Y LA PRÁCTICA PROFESIONAL PARA EL ANÁLISIS Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Sin pretender ser exhaustivos, conviene señalar algunas orientaciones que inspiren las actuaciones para mejorar la investigación y la práctica profesional en el ámbito del análisis y prevención de factores psicosociales de riesgo laboral como forma de reducir esos riesgos, prevenirlos mejor y, con ello, contribuir a la salud laboral y el bienestar psicológico de los trabajadores.

- Potenciar la investigación. Existe un importante potencial investigador en éste ámbito en los Departamentos Universitarios. De todos modos, sería necesario estimular la cooperación entre equipos, marcar prioridades en la investigación y potenciar la cooperación internacional.
-
- Potenciar la Investigación de Desarrollo con el fin de proporcionar, en un tiempo relativamente corto, un conjunto suficiente de tecnologías, modelos teóricos y herramientas de evaluación e intervención. En este contexto, sería importante estimular la cooperación entre investigadores y profesionales ya desde los comienzos de la investigación. En especial habría que desarrollar la cooperación entre grupos de investigación, Mutuas, Empresas, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo, en especial, el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo, agentes sociales. etc.

- El Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales y el INSHT deberían promover estudios aplicados en diferentes sectores según un plan de prioridades. Dichos estudios, además de profundizar en la comprensión de los fenómenos relevantes en esos sectores, tendrían como objetivo el desarrollo de modelos y metodologías de diagnóstico e intervención adecuados para el sector, conjunto de empresas, ramas ocupacionales, etc.
- Las entidades especializadas que actúan como servicios de prevención deberían contribuir a la investigación y prestar colaboración facilitando la coordinación de las actuaciones profesionales con las de investigación. En este tipo de actividades las Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social, deberían jugar un papel fundamental.

En el ámbito de la formación y la cualificación profesional pueden llevarse a cabo una serie de actuaciones de mejora.

- Convendría realizar un análisis detallado de las funciones a cumplir y demandas a atender por el especialista en ergonomía y psicología con el fin de concretar, con mayor detalle, las cualificaciones y competencias requeridas a los profesionales. Habría que definir la formación y titulación requeridas, dando fin a la situación transitoria planteada en el Decreto. Así, las autoridades académicas deberían desarrollar los planes de formación adecuados para garantizar una formación más completa y adecuada y no meramente de mínimos.
- Es importante potenciar la formación continua de los profesionales en ejercicio a través de seminarios de trabajo, jornadas de debate e intercambio de experiencias, sesiones técnicas, etc. Además, hay que estimular la identificación y diseminación de buenas prácticas y desarrollar procesos de mejora de la práctica profesional en su conjunto.
- Potenciar la cooperación de los expertos de nuestro país con los de otros países, en especial con los de la Unión Europea, con el fin de facilitar el intercambio de experiencias, desarrollar proyectos conjuntos y cooperar en actuaciones transnacionales que faciliten la armonización de las actuaciones en la Unión Europea.

SENTIDO Y CONTENIDOS DEL PRESENTE NÚMERO MONOGRÁFICO.

En este contexto, el presente número monográfico quiere ser una aportación que contribuya al avance en varios aspectos de los que acabamos de mencionar. Pretendemos hacer llegar a los Psicólogos del Trabajo y de las Organizaciones españoles los planteamientos, actuaciones y prácticas en prevención de riesgos psicosociales de diversos grupos líderes mundiales de investigación procedentes de diversos países europeos (Holanda, Reino Unido, Bélgica y Finlandia) y de Estados Unidos. El conjunto de artículos que se incluyen en este número proporciona una visión amplia de la situación en la que se encuentra la investigación y la práctica profesional en este campo.

En concreto, a través de los trabajos incluidos, se constata la importancia creciente de los factores psicosociales en el ámbito del trabajo y su papel cada vez más significativo, aunque no siempre adecuadamente reconocido, para la salud y bienestar de los trabajadores.

Se señala, además, la emergencia de factores psicosociales que pueden representar riesgos nuevos en el mundo del trabajo.

Se insiste en la necesidad de analizar y abordar los problemas y riesgos psicosociales en su nivel colectivo y

organizacional y no únicamente individual, como se ha venido planteando tradicionalmente.

Se ofrecen diversas formulaciones de modelos comprensivos y estrategias de intervención fundadas en la investigación y se insisten en la necesidad de identificar y divulgar las "mejores prácticas"

Se constata la necesidad de profundizar en la investigación que permita identificar relaciones y vías causales entre riesgos y consecuencias, la compleja dinámica temporal entre unos y otros, las relaciones entre riesgos y variables moduladoras y las sinergias y efectos acumulativos entre diferentes riesgos.

Se insiste también en la importancia de desarrollar estrategias que faciliten el aprovechamiento de los conocimientos ya existentes en las empresas, en especial las PYMEs que, en términos generales, parecen menos innovadoras en la incorporación de estrategias de prevención.

Confiamos que la lectura de los trabajos que hemos incluido en este número resulten de interés y utilidad para los profesionales e investigadores.

Queremos, para finalizar esta presentación, agradecer desde aquí la colaboración y aportación de los autores de los trabajos y, sobre todo, el apoyo constante, comprensión y estímulo de la Dirección de la Revista que ha hecho posible la publicación de este número monográfico.

REFERENCIAS.

ENOP, (1998): *European Curriculum in W&O Psychology. Reference Model and Minimal Standards*. Paris, Maison des Sciences de L'Homme.

Koompier, M., De Gier, E., Smulders, P., Draaisma, D.K. (1994): Regulations, policies and practices concerning work stress in five European countries. *Work and Stress*, 8, 4, 296-318.

INSHT. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (1997): *III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo*. Información presentada en la página WWW del Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales (INSHT). Madrid.

Roe, R.A.; Coetsier, P; Lévy-Leboyer, C; Peiró, J.M.; y Wilpert, B. (1994). The Teaching of Work and Organizational Psychology in Europe: Towards the Development of a Reference Model. *The European Work and Organizational Psychologist*, 4, (4), 355-366.

Sauter, S.L., Murphy, L.R. y Hurrell, J.J. (1990): Prevention of Work-Related Psychological Disorders. A National Strategy proposed by the National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH). *American Psychologist*, 45, 10, 1146-1158.

ABA Colombia
Asociación Colombiana para el Avance de las Ciencias del Comportamiento
informacion@abacolombia.org.co

Este artículo proviene de: www.abacolombia.org.co
Todos los derechos reservados ©2003