

Prevención de riesgos y gestión psicosocial: claves de la psicología aplicada

Temas: Salud

Por : Paula D. Fragueiro Barros. Dirección Técnica I+D. Mutua Universal

Lectura estimada 3 minutos



La normativa vigente en materia de PRL (Ley 31/95), contempla diferentes disciplinas preventivas, comenzamos hoy en esta sección con una serie de contenidos que nos van a permitir profundizar en cada una de ellas, de manera secuencial. Arrancamos con la Psicología aplicada, por ser la que mayor protagonismo está teniendo derivado de la evolución que, a todos los niveles están experimentando los entornos de trabajo, con objeto de aportar conocimiento técnico y aumentar, así, la sensibilización de la población trabajadora en relación a esta disciplina preventiva

La **psicosociología aplicada** centra su campo de trabajo en identificar, analizar, evaluar y tratar de prevenir los riesgos derivados de la interacción de las personas trabajadoras con los factores psicosociales de su entorno de laboral, proponiendo planes y programas de actuación preventiva que incidan en los riesgos detectados; de manera que contribuyan a aumentar el bienestar, la salud y la satisfacción de la persona trabajadora, así como mejorar su desempeño.

Dentro de esta disciplina resulta fundamental diferenciar claramente qué es un factor y qué es un riesgo psicosocial, veamos con detalle a qué nos referimos.

- Los **factores psicosociales** del trabajo son “aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea; y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar y a la salud, como al desarrollo del trabajo”. (Definición COMITÉ MIXTO OIT/OMS – 1984).

Son, por tanto, **condiciones de trabajo** como las que se manejan en otras disciplinas preventivas; en el caso de la Psicociología aplicada nos estamos refiriendo, por ejemplo, a aspectos como la carga de trabajo, la autonomía, la participación y supervisión, o el apoyo social entre otras; y que, en esencia, son estas condiciones de trabajo las que han de ser el **objeto de análisis** de un proceso de evaluación psicosocial correctamente diseñado.

La manera en que cada organización gestione estos factores será lo que determinará la aparición o no de un riesgo psicosocial.

- Por su parte, los **riesgos psicosociales**, (INSST 2010), son "aquellos hechos, acontecimientos, situaciones o estados que son consecuencia de la organización del trabajo y tienen una alta probabilidad de afectar negativamente a la salud del trabajador".

Hoy en día el principal protagonista es el **estrés laboral**, aunque existen otros riesgos psicosociales como la **violencia y el acoso en el trabajo**.

Garantizar el cumplimiento legal

Para mejorar las condiciones psicosociales y prevenir riesgos como el estrés es fundamental garantizar el **cumplimiento legal** de la disciplina psicosocial y, además, es crítico hacerlo de forma ordenada, es decir:

- Comenzar por el nivel de **prevención primaria**: sensibilizando adecuadamente antes dar el paso de evaluar, y una vez hecha la evaluación psicosocial, elaborando un plan de intervención psicosocial, metodológicamente bien diseñado, sobre la base de una

adecuada triangulación, y que contenga medidas asociadas a cada condición anómala que se haya detectado, además de medidas “realistas” y ajustadas al contexto de la actividad.

- A nivel de **prevención secundaria**: facilitando, por ejemplo, herramientas de gestión a las personas trabajadoras que les permitan tener más recursos para afrontar las exigencias de su trabajo.
- Y a nivel de **prevención terciaria**, gestionando el daño y el retorno al trabajo, y acompañando en la reincorporación de las personas trabajadoras tras un baja por exposición a riesgo psicosocial.

Conclusiones

Por tanto, para la disciplina de la Psicosociología aplicada el esquema de trabajo tiene que ser similar al que las empresas llevan a cabo con cualquier otra disciplina preventiva, con la salvedad de que, en el caso de los riesgos psicosociales, debiera hacerse un mayor esfuerzo por **sensibilizar**. Esta labor tan crítica, ha de ser el paso “0”, previo al inicio de un proceso de evaluación psicosocial y debe dirigirse a toda la organización, hablando y explicando con antelación qué son los factores psicosociales, los riesgos, etc. con el objetivo de limar resistencias en la plantilla y conseguir el compromiso y participación de toda la organización en la gestión de los riesgos psicosociales.

“ Y, desde luego, resulta crítico que esta labor de **sensibilización se haga desde arriba, desde la función de liderazgo para que esto contribuya a fomentar la integración de la Prevención de Riesgos Laborales.**