4.10 PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Coordinador: Elías García Rodríguez

De acuerdo con el informe del Comité Mixto de la OIT/OMS, podríamos definir los factores psicosociales como las interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización; así como las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo.

Unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador: el estrés, la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc.

Las características personales también tienen un papel importante en la generación de problemas de esta naturaleza, pues ante una determinada condición psicosocial laboral adversa no todos los trabajadores desarrollarán las mismas reacciones. Ciertas características propias de cada trabajador (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) determinarán la magnitud y la naturaleza tanto de sus reacciones como de las consecuencias que sufrirá.

Tanto en el trabajo como fuera de él, las personas se ven expuestas a una gran cantidad de factores que ponen a prueba su limitada capacidad de adaptación, siendo el efecto sinérgico de estos factores sobre la persona los que van minando su capacidad de resistencia o de adaptación, de manera que un aspecto, en principio nimio, sea el que desencadene una reacción en la persona.

La importancia que se otorga a la percepción y atribución que un colectivo de trabajadores posee acerca de ciertas condiciones psicosociales que se dan en su trabajo como forma adecuada de valoración de tales condiciones, se realiza en función del siguiente presupuesto: la realidad psicosocial hace referencia no tanto a las condiciones que objetivamente se dan sino a cómo son percibidas y experimentadas por la persona.

Los síntomas más frecuentemente asociados a la patología relacionada con condiciones psicosociales desfavorables son:

- Cefaleas.
- Ansiedades y depresiones.

- Trastornos gastrointestinales.
- Astenia, pérdida del apetito, etc.

La sintomatología está relacionada con cantidad, intensidad y duración de los factores psicosociales implicados en el desarrollo del trabajo, desapareciendo y apareciendo en función de las causas que los generan que son multifactoriales.

La patología derivada de los factores de riesgo psicosocial puede originarse en cualquier puesto de trabajo que se desarrolla en la Universidad:

- Personal docente e investigador (PDI).
- Personal de administración y servicios (PAS).
- Personal contratado y de subcontratas.

Las principales causas de riesgo psicosocial tienen que ver con:

- La organización del trabajo: el ritmo, la intensidad y cantidad de trabajo, estrés, falta de descansos y pausas, trabajos monótonos y repetitivos.
- Los equipos y tareas: diseño de los puestos y equipos, complejidad de las tareas, la innovación tecnológica, etc.
- Las condiciones de trabajo medioambientales: ruido, iluminación, vibración, calor/frío, etc.
- Las características individuales del trabajador: capacidad de trabajo, personalidad, cultura, necesidades y expectativas, formación e información…
- Las relaciones interpersonales en el desarrollo de la actividad laboral.
- Los aspectos extralaborales como la conciliación de la vida familiar, social y de ocio.

4.10.1 Objetivos

La Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 16.1, establece la obligación de planificar la actividad preventiva a partir de una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores.

Es necesario evaluar, entre otros, los “factores psicosociales” como referencia a 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 o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

La evaluación psicosocial persigue identificar factores de riesgo y conocer posibles fallos de la organización de la Universidad que puedan dar lugar a

distorsiones en el funcionamiento de la misma y, una vez detectados, establecer mejoras para prevenir daños a la salud de los trabajadores.

Hay que tener en cuenta la dificultad de establecer una relación causal directa entre los factores de riesgo y los daños, así como, el origen multicausal de la pérdida de salud por situaciones psicosociales inadecuadas.

La evaluación psicosocial permite determinar no sólo los aspectos negativos sino también situaciones de trabajo saludables que pueden ser tomadas como ejemplo.

La Psicosociología aplicada a la prevención de riesgos laborales persigue la minimización de los aspectos negativos del trabajo y la potenciación de aquellos aspectos positivos que pueden ser fuente de satisfacción.

El Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad de Granada ha estimado necesario el desarrollo del programa de prevención de los factores psicosociales con el objeto de identificar situaciones potencialmente peligrosas o que generen disconfort en el puesto de trabajo y establecer las actividades de prevención que garanticen una mejora continua en la seguridad y la salud de los trabajadores.

4.10.2 Metodología y recursos aplicables

El programa de prevención psicosocial se va a desarrollar con los recursos humanos y materiales del Servicio de Prevención de Riesgos Laborales.

La elección de la metodología y de la técnica a aplicar (instrumentos para la recogida, tratamiento y análisis de la información) en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial dependerá de cada problema o situación concreta a evaluar, de los objetivos que se persigan, del colectivo al que se vaya a aplicar, de las personas que realicen el estudio, etc. Así mismo, estará consensuada con los Delegados de Prevención de la Universidad de Granada.

El programa de factores psicosociales conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas:

- Elección de la metodología y técnicas que se han de aplicar.
- Identificación de los factores de riesgo.
- Planificación y realización del trabajo de campo.
- Análisis de los resultados y elaboración de un informe.
- Elaboración y puesta en marcha de un plan de intervención.
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas.

La información que precisamos podemos obtenerla mediante:

- La opinión de los grupos sociales implicados.
- La observación del trabajo.
- El registro de las tensiones y conflictos acaecidos en el trabajo.
- Documentos, estadísticas e informes que puedan aportar información y que puedan estar relacionados con el tema:
    - Datos generales sobre la empresa: antigüedad, organigrama, equipamientos y servicios, sistemas de horarios, de salarios, de promoción, etc.
    - Características de la plantilla: sexo, edad, antigüedad en la empresa y en el puesto, etc.
    - Datos sobre los trabajadores respecto a absentismo, enfermedades, declaraciones de incapacidad para ciertos puestos de trabajo, permisos personales, formación, siniestralidad, rotación del personal, solicitudes de cambios de puesto, sanciones, etc.
    - Aspectos que afectan a la producción: calidad de la producción, reclamaciones, productividad, intervenciones, etc.
    - Actas e informes del comité de empresa, del comité de seguridad y salud, del servicio de prevención, etc.

Para la evaluación de riesgos psicosociales se pueden utilizar como técnicas, la aplicación combinada de métodos cuantitativos (encuesta con cuestionario precodificado) y cualitativos (grupos de discusión o entrevistas en profundidad), que permiten definir las dimensiones y las relaciones más significativas del problema que se va a evaluar, y, por tanto, pueden ser muy útiles para la identificación, análisis e interpretación de los resultados y la adopción de acciones concretas.

No obstante, las herramientas de uso más frecuente en la evaluación de factores de riesgo psicosocial son las siguientes:

- Evaluación de las Condiciones de Trabajo en la Pequeña y Mediana Empresa del INSHT.
- Manual para la evaluación y prevención de los riesgos ergonómicos y psicosociales en PYMES, editado por el INSHT.
- Lista de comprobación ergonómica: Ergonomic checkpoints, que es el resultado de la colaboración entre la Oficina Internacional del Trabajo y la Asociación Internacional de Ergonomía (AIE).
- Métodos globales de evaluación de las condiciones de trabajo que incluyen los riesgos de carácter psicosocial (LEST, Perfil de los Puestos, ANACT, etc.).

- Aplicación Informática para la Prevención de Factores Psicosociales, editado por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que contiene un cuestionario compuesto por 75 preguntas con la que se obtiene información acerca de 7 factores, el programa informático para la obtención de los distintos perfiles e instrucciones detalladas para la correcta utilización del método.
- NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales.
- NTP 703: El método COPSOQ (ISTAS21, PSQCAT21) de evaluación de riesgos psicosociales.
- NTP 574: Estrés en el colectivo docente. Metodología de evaluación.

También se está elaborando un procedimiento que facilite la comunicación de los riesgos psicosociales por parte de los trabajadores, en la que cualquier trabajador puede comunicar una situación de riesgo bien al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad, al Comité de Seguridad y Salud o a los Delegados de Prevención. Una vez comunicada dicha situación al Servicio de Prevención de Riesgos Laborales de la Universidad, éste actuará:

- Prestando ayuda y asesoramiento al trabajador que está sometido a riesgos psicosociales mediante el apoyo de médicos y especialistas (Psicólogos, terapeutas, etc.).
- En la mediación y arbitraje de las situaciones de conflicto.
- Investigando y evaluando situaciones de riesgo.
- Elaborando un informe donde se propongan unas medidas de actuación que mejoren los riesgos psicosociales detectados.
- Haciendo un seguimiento y control del plan de intervención propuesto.

4.10.3 Actividades preventivas realizadas y propuestas.

Durante el año 2008, se iniciará el desarrollo de una herramienta de evaluación de riesgos psicosociales específica para la Universidad de Granada. También están planificadas las siguientes actividades:

- Evaluaciones de factores psicosociales en diferentes colectivos de la Universidad de Granada.
- Evaluación del clima laboral en el PAS.
- Asistencia por especialistas en psicología a aquellos trabajadores que lo necesitan.
- Intervención en situaciones de conflictividad laboral.
- Reuniones con la Inspección de Servicios de la UGR.