

# Es posible prevenir los riesgos psicosociales en el trabajo

Se dice que los factores de riesgo de naturaleza psicosocial son desconocidos o demasiado complejos y siempre influidos por la personalidad. En la enseñanza, no es infrecuente escuchar que tal o cual docente “no soporta la presión”, “no tiene vocación” o “no sirve para maestra”

**Salvador Moncada y Clara Llorens**  
ISTAS-Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud

**TALES** argumentos son mitos al servicio de la parálisis de la prevención, puesto que la investigación ha demostrado que existen condiciones de trabajo que pueden ser nocivas para la salud a través de mecanismos fundamentalmente psicológicos, a las que llamamos factores (o riesgos) psicosociales. Su origen hay que buscarlo, en gran medida, en la organización del trabajo.

Se ha demostrado que el exceso de exigencias psicológicas, (mucho que hacer con poco tiempo, tratar con sentimientos de personas y no sólo con herramientas o materiales...), la falta de influencia (no “pintar nada” en el trabajo...), las pocas oportunidades de aprendizaje y de desarrollo de habilidades en el trabajo (hacer lo mismo una y otra vez...), el bajo apoyo social (no recibir la ayuda necesaria para hacer el trabajo...) y las escasas compensaciones (falta de reconocimiento, cobrar poco, no saber si trabajarás mañana...) pueden ser nocivas para la salud, independientemente de la personalidad o de las circunstancias personales o familiares. Además, a las exigencias del trabajo en la escuela debemos sumar las derivadas del trabajo doméstico y familiar, tan desigualmente repartidas entre hombres y mujeres, situación que afecta también a la salud de las mujeres.

Los efectos de la organización del trabajo sobre la salud se manifiestan a corto plazo a través de procesos conocidos popularmente como “estrés” e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social. Todos estos procesos están estrechamente relacionados entre sí, y pueden ser precursores de enfermedad (enfermedades cardiovasculares; mentales...).

## De la identificación a la acción: principios de intervención preventiva

La idea es clara y sencilla, y está perfectamente reflejada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales que determina los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales, incluidos los de naturaleza psicosocial. Se trata de identificar los factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo y controlarlos.

Hace pues falta, en primer lugar, que se realice la evaluación de riesgos (tal y como requiere la ley) y que ésta incluya los factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Para ello existe metodología adecuada y validada: el método danés COPSQ y su versión para España ISTAS21 son buen ejemplo de ello, y disponemos en la actualidad de diversos ejemplos de su uso en centros de enseñanza.

Una vez identificadas las exposiciones a factores de riesgo, hay que desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control, lo que implicará introducir cambios en la organización del trabajo. Se trata de introducir cambios favorables para la salud, y de que ésta sea considerada un objetivo de la vida diaria de las empresas. Diversas experiencias avalan la democratización del trabajo como una forma de aumentar el bienestar y la salud de los trabajadores así como la calidad de la producción o del servicio prestado.

Un centro de trabajo puede organizarse de manera saludable mediante la puesta en práctica de medidas concretas que tiendan a:

a) Incrementar las oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades, por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente controlado o pautado, la diversificación, enriquecimiento de tareas, o la provisión de oportunidades para la continuidad entre las tareas individuales.

b) Promocionar la autonomía, por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los procesos y métodos de trabajo, dotando a las personas de control sobre ritmos y tiempos de trabajo y el orden de las tareas; acercando tanto como sea posible la ejecución a la planificación y diseño de todas las dimensiones del trabajo.

c) Fomentar el desarrollo profesional, por ejemplo, mediante la formación y la provisión de oportunidades para la promoción profesional.

d) Dimensionar las plantillas de los centros en términos suficientes para desarrollar el trabajo requerido (lo que incluye poder participar en actividades de formación continuada).

e) Proveer la formación necesaria para manejar las exigencias emocionales propias del trabajo con y para alumnos saludablemente.

f) Fomentar el apoyo social entre las trabajadoras y trabajadores, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social y competitividad entre compañeros y departamentos.

g) Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y salarios justos, de acuerdo con las tareas y cualificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias.

h) Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo (las tareas asignadas y el margen de autonomía),

i) Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la adaptación a los cambios,

j) Garantizar la seguridad en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, tareas, departamento, etc.).

k) Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral, por ejemplo introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades de las personas y no solamente de la prestación del servicio.

Ninguna de estas medidas será desarrollada sin la participación de los y las trabajadoras, del mismo modo que ningún problema será suficientemente bien analizado sin la aportación del conocimiento que las personas adquirimos del trabajo.

Podéis consultar más materiales y propuestas en la página web de ISTAS ([www.istas.net](http://www.istas.net)), especialmente los materiales del V Foro ISTAS (que incluyen experiencias de intervención en la enseñanza) y descargaros las guías de Organización del Trabajo, salud y riesgos psicosociales.

