

Que trabajar no te cueste la salud

Riesgos psicosociales: qué son y cómo pueden afectar a la salud del personal del sector educativo

María Luisa Hervías García

Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales FECCOO

En nuestro entorno laboral existen múltiples causantes de estrés, son los denominados estresores laborales o factores de riesgos psicosociales. Estudios recientes han puesto de manifiesto que este problema está adquiriendo proporciones alarmantes entre el personal del sector educativo y que, por tanto, es prioritario implantar medidas preventivas para eliminarlo o minimizarlo.

El estrés es un “proceso corporal para adaptarse a las influencias, cambios, exigencias y tensiones a que está expuesto”¹. Ansiedad, depresión, miedo, trastornos gastrointestinales o problemas músculo-esqueléticos son algunas de las dolencias que puede padecer un trabajador expuesto a riesgos psicosociales.

¿Cómo se definen los riesgos psicosociales?

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define los riesgos psicosociales como “las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia”².

¿Cuáles son los principales riesgos psicosociales?

Mencionamos a continuación los principales riesgos psicosociales, o, más concretamente, aquellos que están consensuados como tales:

- **El estrés:** la Comisión Europea lo define como “un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente del trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”³.
- **La violencia:** según la OIT es toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, en la cual una persona es asaltada, amenazada, humillada o lesionada como consecuencia directa de su trabajo.

1 OIT, *Enciclopedia de la OIT*, capítulo 34, <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/EnciclopediaOIT/tomo2/34.pdf> (en línea, 9 de noviembre de 2016).

2 Potenciano Mingo, L., Luna Lozano, M., *Guía para la prevención de riesgos psicosociales*. Edita CCOO de Madrid. Madrid 2007, pág. 11.

3 Moreno Jiménez, B., Báez León, C., *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Edit. INSHT, Madrid 2010, pág. 22.

- **Acoso laboral o *mobbing*:** es una situación en la que un sujeto se convierte en blanco o diana del grupo al que pertenece, siendo sometido por éste o por alguno de sus miembros a una persecución que le va a producir importantes trastornos en su salud, tanto física como psíquica, siendo necesaria en muchos casos la asistencia médica o psicológica⁴.
- **Acoso sexual:** supone un entorno laboral intimidatorio, hostil y humillante para la persona acosada⁵.
- **El burnout o desgaste profesional:** es un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal, que puede ocurrir entre individuos que trabajan con personas⁶.

Existen otros, como son: conflicto familia-trabajo, trabajo emocional, inseguridad contractual.

¿Qué lo puede causar?⁷

Las causas o factores de riesgo pueden estar relacionadas, entre otras:

- **Con el entorno de trabajo:** las condiciones ambientales, el diseño del puesto de trabajo.
- **Con las tareas y las funciones:** el ritmo de trabajo, la monotonía, la repetitividad, la iniciativa, la autonomía, la carga de trabajo, el nivel de responsabilidad, el desempeño de rol.
- **Con la organización del tiempo de trabajo.**
- **Con la estructura de la organización del trabajo:** el estilo de mando, la participación en la toma de decisiones, la comunicación en el trabajo, las relaciones interpersonales en el trabajo, las condiciones de empleo.

¿Cómo actuar?

La norma obliga al empleador a velar por la seguridad y la salud de sus empleados, y para ello desarrolla un modo para dar cumplimiento a tal mandato.

El empresario, entre otras, tiene la obligación de realizar la evaluación y la planificación de las medidas preventivas y el plan de prevención de todos los riesgos de origen laboral y, por lo tanto, los riesgos psicosociales presentes en el ámbito del trabajo.

Son varios los métodos existentes para evaluar riesgos psicosociales. Por ello, lo primero que hay que hacer es determinar el método a utilizar.

Desde la Secretaría de Salud Laboral de la Federación de Enseñanza de CCOO recomendamos que se utilice el método CoP-soQ, un método danés adaptado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud de CCOO para ser utilizado en España.

Nos inclinamos hacia el CoPsoQ frente a otros métodos, como puede ser el F-PSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSHT), porque es participativo, incluye la doble presencia y es un método muy sencillo cuyos resultados son fáciles de interpretar. Se puede utilizar para cualquier tipo de trabajo y garantiza la confidencialidad. Además, es reconocido por el INSHT en una Nota Técnica de Prevención (NTP 703), siendo público y gratuito.

4 USMR de CCOO, *Acoso psicológico en el trabajo (mobbing)*, edita CCOO de Madrid. Madrid 2002, pág. 7.

5 USMR de CCOO, op. cit., pág. 14.

6 USMR de CCOO, op. cit., pág. 13.

7 Mansilla Izquierdo, F., Favieres Cuevas, A., *Factores de riesgo psicosocial en el trabajo*. Edita CAM (en línea, <http://www.madridsalud.es/publicaciones/saludpublica/RiesgosPSICOSOCIALES.pdf>, 10 de noviembre e 2016).

El método CoPsoQ, también conocido como ISTAS 21, tiene tres versiones: una larga para investigación, una media para empresas con más de 25 trabajadores y una corta para empresas con menos de 25 trabajadores. Todas estas versiones se pueden descargar en el enlace <http://www.copsoq.istas21.net/>

Una vez realizada la evaluación de riesgos psicosociales, hay que implantar medidas preventivas para eliminarlos o minimizarlos, y posteriormente hacer un seguimiento y control de estas para comprobar su eficacia.

Los delegados y las delegadas de prevención desempeñan un papel importante cuando la empresa no tiene en cuenta este tipo de riesgos en su sistema de gestión preventiva. Deben plantear al empleador que tenga en cuenta dichos riesgos y los evalúe. El foro adecuado para ello son las reuniones periódicas del comité de seguridad y salud, o bien las reuniones periódicas del delegado de prevención con el empresario (dependiendo del tamaño de la empresa).

Además, los delegados de prevención pueden llevar a cabo otras iniciativas como, por ejemplo, hacer visible el problema. Para ello, pueden utilizar el ISTAS 21 versión corta y distribuirla a sus compañeros de trabajo, anónimamente, para realizar un posterior estudio de los resultados. Si estos resultados demuestran la existencia de riesgos psicosociales en los puestos de trabajo, pueden presentarlos en las mencionadas reuniones y tratar el tema.

Hay que tener presente que el/la delegado/a de prevención es el/la representante de los trabajadores y las trabajadoras que vela por el cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales en la empresa, y que en esa ardua aunque satisfactoria tarea no está solo, tiene el respaldo de CCOO, de los/as diferentes responsables de Salud Laboral, de los técnicos y las técnicas de prevención de riesgos laborales, de los/as asesores/as, de los/as interlocutores/as con las mutuas y un largo etcétera, con el fin de conseguir que los/as trabajadores/as vuelvan cada día a casa con la misma salud con la que partieron a su puesto de trabajo.

Los delegados y las delegadas de prevención desempeñan un papel importante cuando la empresa no tiene en cuenta este tipo de riesgos en su sistema de gestión preventiva