

Olvido y recuperación de los factores psicosociales en la salud laboral

Bernardo Moreno-Jiménez
Centro Universitario de Salud Pública
Universidad Autónoma. Madrid

Publicado en: *Archivos de Prevención de Riesgos laborales*, 3(1), 3-4 (Editorial).

Tan extraño es negar la relevancia de los factores psicosociales en la seguridad y salud en el trabajo como concederles prácticamente la importancia que teóricamente se les reconoce. Es la paradoja de los factores psicosociales. De alguna forma son elementos ubicuos, omnipresentes en todos los procesos que afectan a la seguridad y a la salud en el trabajo, pero al mismo tiempo son, en la mayoría de los casos, sutiles y con una carga de imprecisión que hace difícil su concreción, evaluación, manejo y operativización. Precisamente por ello su estudio e investigación resulta tan urgente como difícil de acometer.

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales (31/1995) no los ignora aunque les otorga un tratamiento básicamente sociodemográfico. La referencia a ellos se reduce a consideraciones acerca de la edad y sexo de los trabajadores y al tratamiento que ello implica. La Ley los incluye como un enfoque necesario en el estudio de la seguridad y salud en el trabajo, pero se restringe a la referencia a sus aspectos más elementales. Abre una puerta pero no la atraviesa, algo común en el tratamiento legal de los temas, generalmente minimalista.

Con el reconocimiento científico de su relevancia ocurre algo semejante, de los 35 comités científicos que componen el ICOH (International Commission on Occupational Health) sólo dos de ellos “Work Organization and Psychosocial Factors” y “Unemployment and Health” son de carácter psicosocial, el resto lo ocupa la seguridad, la higiene, la medicina y otros aspectos de indudable relevancia.

Y sin embargo, la necesidad de atender a los aspectos organizacionales y psicosociales del trabajo se hace cada vez más evidente. Ya el estudio de la Fundación Europea para las Condiciones de Trabajo de 1991 reconocía que las quejas de los trabajadores provenían más de factores organizativos que de factores físicos. Los estudios posteriores de la misma Fundación (1998) y del INSHT (1999) confirman la relevancia de ellos para el bienestar de los trabajadores.

El enfoque más habitual al tratar la influencia de los factores psicosociales en la seguridad y salud laboral ha consistido en el estudio del estrés laboral. La ventaja del modelo descansa en su trasfondo científico y médico, conocido y contrastado en otras áreas. Sin embargo, sería un empobrecimiento del enfoque restringirse al estudio de las respuestas de estrés laboral y sus consecuencias. Asumir los factores psicosociales como factores de seguridad y salud laboral, exige centrarse principalmente en el estudio de los factores de estrés, de los estresores como elementos de riesgo laboral. Una concepción correcta de los procesos de estrés laboral debe llevar a enfatizar el estudio y análisis del origen del estrés laboral, de los estresores y de los procesos interactivos, de las diferencias individuales, sin que ello suponga el olvido de los procesos de respuesta generalizada al estrés y de sus consecuencias. Una vez más, como para otros factores de

seguridad y salud laboral, el énfasis debería ponerse en la prevención, en la detección de los estresores y en la intervención sobre ellos.

El estudio del estrés laboral ha puesto de manifiesto que el riesgo laboral para la salud no proviene exclusivamente de los factores físicos, sino que con frecuencia son los factores organizacionales y psicosociales los factores de riesgo más relevantes. El mismo concepto de condiciones de trabajo, central en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, no se reduce a las condiciones físicas o ambientales de los lugares de trabajo, comienza mucho antes y aparece en las formas de contratación, en las formas de tratar al trabajador y, en general, en la organización de la tarea y las relaciones laborales, elementos anteriores a la misma ejecución física del trabajo. Por ello, las condiciones organizacionales y psicosociales son factores reales de riesgo, como lo son los factores físicos y ambientales.

Ello supone asumir que los factores psicosociales no pueden considerarse como elementos secundarios o complementarios para la seguridad y la salud laboral, son factores substantivos, y probablemente cada vez lo sean más debido a la creciente importancia de los factores organizacionales en la estructura actual del trabajo. La búsqueda de la eficiencia en las organizaciones, el control riguroso y obsesivo del coste, la insistencia en calidad de los productos ha conducido a la búsqueda de nuevas formas organizacionales que hagan más competitivas a organizaciones y empresas. Consecuencia de ello ha sido el interés cada vez mayor por la gestión del trabajo y la gerencia de los recursos humanos, aspectos que han pasado a ser elementos cruciales en la estructura de las organizaciones. Con ello los aspectos psicosociales han ganado relevancia, lamentablemente no siempre como una mejora o disminución de los riesgos asociados.

Incluso es posible que las nuevas formas de organización del trabajo estén aumentando los riesgos psicosociales del mismo. Un ejemplo de ello es la tendencia de las grandes empresas a fusionarse y a redimensionar las plantillas. Entre los muchos procesos actuales presentes en las organizaciones, una clara tendencia consiste en la reducción de plantillas, con la consiguiente sobrecarga de trabajo. La llamada “*empresa flexible*” o, todavía más la “*empresa virtual*”, subordina el trabajo y el empleo a las vicisitudes del mercado y la coyuntura económica, creando una inseguridad laboral manifiesta que afecta globalmente a la conducta del trabajador y a su inserción en el trabajo.

La organización actual del trabajo está sufriendo cambios importantes que no son ajenos a la seguridad y salud laboral del trabajador. La terciarización, el envejecimiento, la subcontratación creciente, el contrato temporal, el trabajo polivalente o borroso, el crecimiento de la economía sumergida y otros fenómenos característicos del trabajo actual afectan a las conductas laborales, crean incertidumbre, generan tensión, provocan agobios, acentúan la competitividad interna, aumentan el aislamiento e inducen estado de ánimo negativos y de agotamiento emocional al final de la jornada de trabajo.

Todos ellos son riesgos psicosociales cuyos efectos, a corto plazo, son las conductas inseguras, a pesar de las tecnologías mejor diseñadas, y a largo plazo su consecuencia es el aumento de la vulnerabilidad del organismo y la propensión a las enfermedades relacionadas con el trabajo, a pesar de las condiciones ambientales mejor

cuidadas. Por ello, el riesgo derivado de las condiciones psicosociales es tanto directo como indirecto.

No es extraño entonces que en el estudio de los factores de riesgo en el trabajo lentamente esté surgiendo un nuevo paradigma que incluye las condiciones psicosociales, no sólo como factor que influye en el bienestar subjetivo del trabajo sino en la seguridad y la salud laboral. La atención a los factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales no es un lujo de última instancia, sino una necesidad de primer grado. Aunque su urgencia no parezca inmediata, no por ello su relevancia resulta menor.