

ELS RISCOS PSICOSOCIALS ASSOCIATS A L'ENTORN LABORAL

Les malalties psicosocials estan considerades com un dels riscos emergents més importants en el panorama laboral actual i un dels principals desafiaments per la seguretat i la salut laboral.

Segons dades de la Comunitat Europea, l'estrès relacionat amb el treball afecta a un de cada 3 treballadors i entre la població treballadora a Espanya, les dades recollides a la III i IV Enquesta sobre Condicions de Treball elaborat per l'INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO apunten en aquesta direcció.

Segons un estudi elaborat per Fundación Universal la depressió és la segona causa de baixa per incapacitat temporal, després dels problemes musculoesquelètics. Segons aquest estudi la depressió es convertirà en la primera causa de baixa per incapacitat temporal.

L'actitud que han pres les empreses ha evolucionat durant els últims 5 anys. Durant l'any 2003 hem vist un canvi total de les empreses davants els problemes psicosocials. Organitzacions i empreses que no havien fet cap tipus d'acció i que no volíem reconèixer aquest tipus de riscos han començat a fer actuacions específiques per evitar els principals problemes derivats: absentisme, baix rendiment, etc..

Hem de tenir em compte que hi ha moltes organitzacions que reconeixem aquests problemes però tenen altres prioritats. Una empresa que té identificats riscos més visibles relacionats amb disciplines com la seguretat laboral i la higiene industrial té com a prioritat donar solucions a aquests problemes. És a dir, abans posarà una mesura preventiva tècnica a una màquina o a una instal.lació perquè aquest risc és visible i palpable (caiguda, atrapament, etc..)

Un cop que les empreses han adoptat mesures preventives davant de riscos considerats més tècnics, el següent pas ha estat començar a treballar amb la identificació de riscos psicosocials.

Les empreses identifiquen els riscos psicosocials una vegada ja s'ha convertit en un greu problema. El primer indicador que hi ha és el anomenat "ABSENTISME DE BAIXA INTENSITAT", és a dir, un gran nombre de treballadors que falten un dia o un mati a la feina. Revisant les estadístiques d'absentisme es detecta aquesta situació. De vegades, hem vist durant un procés auditor que un Departament o secció d'una organització presenta uns índexs molt elevats d'aquest tipus d'absentisme i durant les entrevistes personals arribem a la conclusió que hi ha una situació d'estrès laboral.

Les malalties psicosocials afecten a tot tipus de persona, de qualsevol sector i a tot tipus d'organització. És un tòpic el fet de considerar que aquesta malaltia només afecta als dèbils i als executius.

Algunes dades estadístiques ens diuen que és dona una incidència més alta en professions que impliquen una càrrega emocional més alta (sector sanitari, docència, treballadors socials), però estem trobant aquests riscos psicosocials a tots els sectors i entorns laborals.

Durant els últims anys s'han creat diferents instruments d'avaluació de riscos psicosocials:

- Llistes de comprovació (avaluació ràpida de l'ambient psicosocial de l'entorn de treball).
- Entrevistes amb professionals experts.
- Qüestionaris d'autoinforme.
- Mesures psicofisiològiques (consisteixen a mesurar les reaccions cardiovasculars i respiratòries)
- Dades administratives (nivells d'absentisme)

Però hem de dir que la Llei de Prevenció ha establert un criteri que de vegades oblidem: El Principi de l'Activitat Preventiva deixa molt clar que l'empresari ha de prevenir la situació de risc, és a dir, s'ha de fer una actuació a priori i no un cop ha sorgit el problema.

En aquesta línia algunes mesures preventives que algunes empreses estant portant a la pràctica són les següents:

- **Organització** de la feina, flexibilitat horària, establir el temps de repòs, millora dels aspectes de comunicació i d'informació, conciliació de la vida laboral i familiar, etc.. Els problemes de "Burnout" i d'estrès que estem detectant venen donats per problemes de comunicació o d'informació. Per exemple, un treballador que no tingui tota la informació o tingui una informació parcial d'aspectes relacionats amb el seu Departament o amb les seves funcions pot patir una situació d'estrès.
- **Entorn físic:** és a dir, un entorn físic inadequat pot incidir negativament sobre el nivell de satisfacció, la productivitat i la vulnerabilitat, ja que són factors que podem provocar fatiga, irritabilitat i dificultats de concentració. La disciplina de l'Ergonomia treballa amb aquests aspectes de l'entorn i cada vegada s'està donant més importància a millorar l'espai laboral.
- **Tarea:** definir clarament les funcions i les responsabilitats de cada treballador és un factor clau per evitar insatisfacció, manca de motivació o excés de feina. La selecció del perfil del treballador per un lloc de treball i la política de recursos humans han de contemplar mesures preventives concretes.

Donat la complexitat de factors que hem considerat, podem dir que no existeix un únic instrument amb el que podem avaluar l'estrès laboral i serà necessari utilitzar diferents mètodes que contemplin tant estressors com moduladors, respostes de l'estrès i efectes que de les dues vessants: individuals i organitzacional.

En quant a la dificultat de mesurar situacions d'estrès i altres problemes psicosocials sí que podem dir que es poden donar situacions de frau, però considero que aquestes situacions seran esporàdiques i puntuals.

Una organització que no ha adoptat mesures organitzatives, amb un entorn físic inadequat i que presenta uns índex d'absentisme alt podem arribar a valorar que aquests treballadors estan patint una situació d'estrès relacionat amb la feina. Tanmateix, el baix rendiment i la disminució de la productivitat també són indicadors de que hi han problemes relacionats amb malalties psicosocials.

Si dintre d'una organització ens trobem amb un percentatge molt baix d'absentisme o denúncies individuals s'hauria d'estudiar cada cas perquè pot ser una situació aïllada que no té res a veure amb l'estrès psicosocial.

No existeix una legislació a Espanya, ni tan sols una Directiva Europea. Algun país de la Comunitat Europea ha legislat algunes situacions, però hi ha problemes d'interpretació i d'adaptació a la nostra cultura que s'haurien de tenir en compte. Aquesta manca de legislació ens dificulta la feina als professionals de la prevenció perquè no hi ha cap guia o manual que sigui de obligat compliment.

Es calcula que el 16 % de les malalties cardiovasculars en home i el 22 % en les dones són produïdes per l'estrès relacionat amb la feina. Els trastorns musculoesquelètics i de salut mental també són associats a aquest tipus d'estrès.

En quant a costos econòmics, es calcula que del 50 al 60 % de l'absentisme està relacionat amb l'estrès laboral. Tenim en compte els costos sanitaris associats, es calcula que el cost anual de la UNIÓ EUROPEA seria aprox. D'uns 20.000 milions d'euros. Si a aquest cost econòmic li afegim la disminució de productivitat, la fluctuació de personal i la menor capacitat d'innovació, per mencionar alguns dels efectes secundaris de l'estrès laboral, la xifra real seria molt superior.

Durant els últims dos anys hem vist que algunes empreses estan treballant en aquest sentit. De fet, empreses que fins ha 4 o 5 anys no havien pres cap mesura i ni tan sols havien identificat i avaluat aquests riscos psicosocials han començat a adoptar mesures preventives i amb uns indicadors interessants. Malgrat tot, hem de dir, que a curt termini és molt difícil fer una valoració dels resultats i haurem d'esperar per comprovar quin són els resultats definitius.

La nostra feina com auditors consisteix en comprovar que la empresa auditada ha implantat un sistema de prevenció de riscos laborals. Aquest sistema ha de contemplar uns mínims legals, com l'avaluació de riscos i la planificació de les mesures preventives. És obligatori verificar que el document que anomenem Avaluació de Riscos ha identificat tots els riscos, incloent els aspectes psicosocials. A partir d'aquesta avaluació l'empresa posa en marxa la planificació de l'activitat preventiva i durant el procés d'auditoria comproven aquestes actuacions documentalment, a través d'entrevistes personals i visitant les instal·lacions i analitzant els processos productius.

És un requisit obligatori tenir en compte la opinió dels delegats de prevenció i dels treballadors durant el procés d'auditoria i aquesta informació és clau per arribar a una conclusió final.

Durant el procés d'auditoria hi ha diferents vies per obtenir aquesta informació:

- a) En primer lloc, amb els índex d'absentisme s'ha de comprovar en quina secció o Departament és on dona un incidència més alta.
- b) En segon lloc, l'Avaluació de Riscos hauria de contemplar e identificar els riscos psicosocials i les mesures preventives corresponents.
- c) Finalment, les entrevistes personals amb els delegats de prevenció, treballadors, caps de Departament, encarregats, etc.. Una de les entrevistes importants dintre del procés d'auditoria és el Departament de Recursos Humans o Relacions Laborals.

L'absentisme laboral i les malalties psicosocials relacionades s'han de combatre amb una Política de Recursos Humans molt definida i amb la participació del Servei de Prevenció i de la resta de Departaments.

La característica més comú que afecta a les empreses que presenten patologies psicosocials dels seus treballadors és l'ABSENTISME DE BAIXA INTENSITAT, i és doncs a tot tipus d'organitzacions, sectors i llocs de treballs.

La situació a la Comunitat Europea és similar, però potser existeix més informació i sensibilització amb els aspectes psicosocials.

A Espanya podem parlar de que d'una banda, moltes empreses no són conscients del costos humans i econòmics associats a l'estrès relacionat amb la feina i no coneixen les mesures preventives que existeixen.

Per l'altre banda, la població laboral en general no té prou informació i no reconeix que els problemes psicosocials que pateix són produïts per l'estrès relacionat amb la feina.

ALGUNES RECOMANACIONS PER COMBATRE ELS RISCOS PSICOSOCIALS RELACIONATS AMB LA FEINA:

- Realitzar una valoració dels costos humans i econòmics associats a l'estrès relacionat amb la feina.
- Definir una política de recursos humans tenint en compte aspectes organitzatius i individuals amb el suport de la Direcció de l'empresa.
- Establir mitjans i eines de comunicació (qüestionaris, entrevistes personals, ...) amb els treballadors per detectar possibles situacions d'estrès, burnout, etc.. Aquesta informació s'haurà de contemplar a l'Avaluació de Riscos i s'hauran de definir mesures preventives específiques.

ISABEL JIMÉNEZ
Tècnic i Auditora en Prevenció de Riscos Laborals
FULL AUDIT S.A.