

LABORALIA. Feria integral de la Prevención, Protección, Seguridad y Salud Laboral (2007)

**Mesa redonda:
LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES EN PSICOLOGÍA**

Valencia 1 de junio de 2007

CRITERIOS PARA EL DISEÑO DE PROGRAMAS DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA

Ponente: Ángel Martínez Moreno:

En primer lugar reconocer la dificultad de identificar los riesgos psicosociales porque no todos los individuos responden de la misma manera e intensidad a la presencia del riesgo. Problemas de objetivación y de reconocimiento del riesgo.

Invisibilidad inmediata de los riesgos psicosociales. Requieren lentes potentes para su identificación y evaluación. En muchas ocasiones esas lentes precisan incorporar criterios que resultan complejos de exponer porque no son perceptibles con la simple aplicación del sentido común. La realidad organizativa y la cultura empresarial enmascara los riesgos y en ocasiones los hace aparecer como elementos funcionales de la organización.

Importancia de las características culturales de la empresa en la identificación de los riesgos. Se dice en ocasiones que el trabajo en determinados sectores es por ejemplo estresante ineludiblemente. No tiene sentido por tanto la pretensión de introducir cambios en una realidad que sólo puede dibujarse de una forma determinada.

Influencia de los tópicos de la gestión empresarial que eleva a la categoría de dogma la eficiencia y la eficacia incluso a costa de la salud de las personas

La consideración de las persona como recursos instrumentales. Pero de la misma manera que se atiende a las necesidades de mantenimiento de las máquinas no se atiende a las necesidades de equilibrio psicosocial de las personas.

Los problemas psicológicos de muchos directivos y empresarios que, porque en muchas ocasiones presentan claros síndromes de adicción al trabajo exigen

que sus colaboradores se comporten de manera similar. Exigen en ocasiones idéntica dedicación e implicación como si el tipo de vínculo y de contrato psicológico con la empresa, así como las ventajas económicas y sociales que obtienen, fueran equiparables. Téngase en cuenta a este respecto que un directivo/a es alguien que obtiene sus propios resultados a través del trabajo de otros y ello implica la posibilidad de mayores niveles de control y de exigencia a quienes se convierten en requisito necesario para la obtención de los resultados propios, así como la legitimación y reconocimiento del propio desempeño directivo.

Los riesgos psicosociales son casi siempre culticausados por lo que cualquier planteamiento simplificador acaba siendo una forma de falseamiento más o menos sutil de la realidad. Es necesario asumir la multicausalidad para que los programas de prevención obtengan un mínimo de viabilidad y eficacia

La realidad laboral es compleja y ello significa que no todas las organizaciones, no todos los equipos no todas las personas responden de manera idéntica ante determinados estímulos. Reconocer la complejidad es aceptar que la realidad de las organizaciones laborales no son sistemas triviales y mecánicos sino que requieren una atención específica en profundidad que se encuentra bastante lejos de las pretensiones que en ocasiones encontramos de estandarizar las formas de análisis o de intervención en la pretensión, muchas veces de adaptar la realidad a las herramientas disponibles. Recuerden aquello de que si sólo dispongo de un martillo es posible que todos los problemas los perciba con aspecto de clavo

Es necesario distinguir entre los elementos y factores que podemos identificar como causas de la emergencia de riesgos laborales de índole psicosocial y aquellos factores que actúan como elementos mantenedores que impiden el cambio en las condiciones y facilitan la permanencia de los riesgos.

Dificultad de los directivos y responsables empresariales de admitir que la organización genera algún tipo de riesgo. De hecho parece como si analizar la organización supusiera una forma de intromisión en el ámbito de autonomía de los responsables empresariales.

Los riesgos psicosociales implican el reconocimiento de nuevas formas de enfermar vinculadas a la actividad laboral.

En muchas ocasiones, tanto entre las causas como entre los elementos mantenedores de los riesgos psicosociales se encuentra el que podemos llamar principio de justificación universal: los procesos han de predominar sobre las personas, y son consecuentemente estas últimas las que han de

adaptarse a los primeros. Tratar de invertir los términos o de equilibrarlos supone una opción por la ineficiencia (como todo el mundo sabe)

Los riesgos psicosociales se encuentran ubicados precisamente en los puntos de contacto, en las intersecciones de la interacción entre las personas y los procesos de los entornos de las organizaciones laborales

Los riesgos psicosociales tienen un componente objetivo (o al menos objetivable) y otro que se relaciona con la percepción y la experiencia de los trabajadores. Este hecho incorpora un factor relevante de complejidad.

Gran parte de las actividades que comportan los procesos de identificación de los riesgos psicosociales consiste en desenmascarar (quitar la máscara) a todo aquello que contribuye a ocultar, o al menos a ofrecer una imagen de inevitabilidad a prácticas, valores, contenidos culturales, formas de organización del trabajo, estilos de dirección, etc. que tras aparentes criterios de aquello que se ha venido a llamar efectividad empresarial (eficiencia más eficacia) ocultan situaciones y modos de hacer que implican la consolidación del estrés como factor crónico de la organización