

# ENCUESTA

## Gestión del estrés y de los riesgos psicosociales

*En abril del pasado año 2014 comenzó la Campaña Europea bienal Trabajos Saludables 2014-2015 bajo el lema: “Gestionemos el estrés”, organizada por la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo y difundida a nivel nacional por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, como Centro de Referencia de la Agencia Europea en España.*

*El principal objetivo de la campaña fue poner de manifiesto los beneficios que representan para las empresas la prevención y la gestión de los riesgos psicosociales. Para ello hay que conseguir que los empresarios, los directivos, los trabajadores y sus representantes dispongan de la ayuda necesaria para su identificación y gestión.*

*Coincidiendo con la celebración en el mes de octubre de la Semana Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, se realiza esta segunda encuesta, que incide en la importancia de la gestión del estrés y de los riesgos psicosociales en el trabajo, en el marco de la Campaña Europea 2014-2015, dirigida a los representantes de Organizaciones Sindicales y Empresariales y de organismos de la Administración Pública.*

**Pregunta 1. En las empresas, ¿qué nivel de consideración tienen los riesgos psicosociales con respecto a otros riesgos laborales según su apreciación y experiencia?**

**Pregunta 2. ¿En qué medida las nuevas formas de organización del trabajo pueden influir en la existencia de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo?**

**Pregunta 3. ¿En qué grado considera que esta campaña bienal contribuye a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo y en qué aspectos se debe profundizar para una prevención más eficaz?**



**Marisa Rufino San José**

Secretaria de Salud laboral y Medio Ambiente  
UGT-CEC

**R1** Con la aprobación de la Ley de Prevención en 1995, se referenciaron específicamente las condiciones de trabajo asociadas a la Seguridad en el Trabajo, la Higiene Industrial y parcialmente, la Ergonomía y la Psicología Aplicada. Esto permitió partir de una consideración distinta según el origen de los riesgos laborales. Ligar el destino de la Ergonomía a la Psicología Aplicada, formando una especie de “retaguardia preventiva”, presentó estas disciplinas como “menores”, vaticinando el esfuerzo que supondría introducir la acción preventiva con carácter integral.

En las empresas se acotan los espacios preventivos como elementos estancos (pri-

mero se realiza la evaluación de seguridad, luego la higiénica, posteriormente la ergonómica y por último, la psicosocial; en algún momento se imparte formación testimonial -preferentemente on line-, se informa y, en tanto, se planifican las medidas preventivas evitando las de corte psicosocial).

Sin facilitar espacios comunicantes, se dificulta la gestión preventiva de conjunto. En muchos casos se considera la seguridad y salud como un área de participación y reflexión por un interés común (entre empresa y delegados/as de prevención), incorporándose dinámicas de paradigmas negociadores cuando lo que se defiende es el mismo objeto, la mejora de las condiciones de trabajo y, el método de trabajo aquí ha de ser el consenso.

El escenario en el que trabajamos, ha permitido una falta de visión preventiva realmente integrada en la empresa, integral desde todos los riesgos y multidisciplinar de la promoción de la salud, la prevención de los riesgos y recuperación/readaptación/reinserción tras sufrir daños asociados al trabajo. En estos años, ha faltado sumar esfuerzos:

- desde todos los ámbitos (sociales – distanciamiento de intereses empresa / trabajadores / gobiernos-, económicos –limitando recursos en I+D+i en materia preventiva-, políticos –consintiendo la prevención de riesgos a distintas velocidades según el tipo de empresa y colectivo- y culturales –refrenando procesos de cambio social al no formar en materia preventiva desde la infancia-) y
- desde todas las disciplinas preventivas en las empresas (parcializando por disciplinas y formación de base del personal técnico las acciones a implementar).

Por una parte, la consideración de los riesgos psicosociales ha sido de menor importancia y atención a lo largo de estos años que la prestada a riesgos asociados, por ejemplo, a la Seguridad o la Higie-

ne. Las empresas que más atienden los riesgos psicosociales suelen ser de gran tamaño, en las que existe fuerte implicación sindical y participa en todas las fases del proceso preventivo, en las que la dirección apuesta por la formación preventiva de sus mandos, dando la misma importancia a la evaluación de riesgos que a la planificación de medidas preventivas integrales.

El avance en el conocimiento científico/técnico y la voluntad política, impulsada desde la Unión Europea, han hecho avanzar la gestión de los riesgos psicosociales en el trabajo. El cambio en los mercados de trabajo y en el conocimiento actual de la relación entre los riesgos y los daños asociados al trabajo, han permitido que se incorporen “riesgos emergentes” como podemos observar en la evolución de la Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo del INSHT, desde su edición.

En conclusión, 20 años después, se empieza a trabajar realmente con los riesgos de componente psicosocial, es más, el presente y el futuro de nuestra actividad empresarial, por la preeminencia del sector servicios, han convertido a estos riesgos en el verdadero elemento a observar para conseguir una población trabajadora sana en unas condiciones de trabajo óptimas. Aún quedan fronteras importantes que flanquear como la disposición de un protocolo de vigilancia de la salud que nos facilite disponer de estadísticas oficiales sobre la situación real de los daños de componente mental producidos a nuestra población trabajadora o, la consideración legal de enfermedades profesionales de origen psicosocial.

**R2** Hace unos años, la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, ya alertaba sobre los riesgos emergentes asociados a las nuevas formas de organización del trabajo (NFOT)

La globalización de la economía ha presentado varias consecuencias para el mercado de trabajo: la reconversión, la flexibilización y la reingeniería de los procesos de trabajo. En este marco, las NFOT, buscando la competitividad, pro-

yectan cambios en el mercado, relacionados con nuevas formas de gestión, comunicación y producción con distintas características:

- Subcontratación: las grandes empresas subcontratan procesos o servicios que no les resultan fundamentales.
- Flexibilidad horaria: se producen adaptaciones en polivalencia pero también en jornada para que los horarios faciliten prestar el mejor servicio/producto en relación a las necesidades de producción/clientela pudiendo conllevar prolongación de las jornadas.
- Deslocalización: se trasladan procesos o empresas a otras ubicaciones con costes más bajos.
- Incorporación de nuevas tecnologías: producen mayores requerimientos en procesamiento de información (procesos atencionales, de memoria y aprendizaje), afectando al control sobre el trabajo realizado.
- Teletrabajo: se traslada la oficina al domicilio familiar.
- Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC): han producido cambios en las ocupaciones, mermando la importancia de algunas e impulsando otras (ej, ciberperiodismo) y, modificando las relaciones laborales (de personal por cuenta ajena a personal por cuenta propia).
- Organización del trabajo: relacionadas con la fragmentación de los procesos y la pérdida del objetivo completo del proceso.

En estas formas de trabajo, subyace el incremento de tareas que conllevan el uso de funciones ejecutivas como el procesamiento de la información, intensificándose los requerimientos atencionales, de memoria y aprendizaje en adecuada disposición emocional, en ocasiones, con presión del tiempo (que incrementa la producción de errores y los accidentes)

y requerimientos emocionales (al tener responsabilidad sobre procesos, servicios o personas), precarizando muchos empleos... aunque también, pueden permitir, en algunos casos, mejorar las condiciones de conciliación de vida personal, familiar y laboral.

En nuestro país, tras las Reformas Laborales y los recortes de derechos laborales, sociales y civiles, se ha incrementado el riesgo, produciéndose un empeoramiento claro de las condiciones de salud y seguridad de las y los trabajadores.

Según los datos disponibles (ESENER 2015) en la Europa de los 28, existe un crecimiento continuo del sector servicios. Los factores de riesgo psicosociales presentan una importancia reseñable y relacionada con la NFOT.

Estas condiciones de trabajo conllevan la aparición o el incremento de riesgos ergonómicos (carga física visual, y mental) y psicosociales como: la alta intensidad del trabajo relacionada también con exigencias mentales, físicas, emocionales y de competencias, la pérdida de autonomía (en la tarea o en su anticipación), pérdida de contacto social con los compañeros que afecta a las relaciones del trabajo, sensación de soledad que puede llevar al aislamiento y a los sentimientos de inseguridad, insatisfacción, ... que pueden producir efectos en la salud física (trastornos musculoesqueléticos, circulatorios, de sueño, ...) y en la salud mental (ansiedad, tecnoadicción, depresión, etc.)

Desde el punto de vista preventivo, se ha producido una "relajación" en el nivel de exigencia en la materia, apoyándose en la necesidad de adaptarse a las nuevas necesidades, por ejemplo, a veces en el teletrabajo, se facilita un ordenador portátil, pero no el soporte para el mismo, ni el teclado y ratón independientes; en la subcontratación el trabajo se realiza en peores condiciones que los efectuados de manera estable, existiendo evidencia de mayor siniestralidad que incluso se intensifica

en determinados sectores de ocupaciones estacionales o puntuales. En general, estos trabajadores se encuentran ante diferencias en la información, la formación preventiva y una reducción de la experiencia compartida con el resto de compañeros/as, incidiendo en la cultura preventiva de las plantillas y en la defensa de sus derechos de seguridad y salud al diluirse el contacto con la empresa.

En teoría, una empresa comprometida con la salud de su plantilla al introducir nuevas formas de organización, ha de dar participación a los trabajadores a través de sus delegados/as de prevención. Éstos, velan por las mejores condiciones de trabajo, partiendo del análisis de la situación y el diagnóstico de los indicadores de salud de su plantilla, diseñan el proyecto (por fases y con estimación de objetivos y recursos), a través de su correspondiente planificación y seguimiento continuo. Si esta situación de cambio conlleva un proceso participado de toma de decisión, dotado de recursos necesarios, de sistemas de comunicación adecuados a las necesidades y seguimiento del proceso que nutre a ambas partes de las posibles mejoras es posible mejorar tanto la satisfacción como el futuro desarrollo de las y los trabajadores, mejorando incluso, sus condiciones de trabajo anteriores.

**R3** La campaña "Trabajos saludables. Gestionemos el estrés" ha supuesto un nuevo referente de la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, que está permitiendo llamar la atención sobre el estrés laboral, como consecuencia de unas condiciones de trabajo inadecuadas, no sólo a la empresa sino a la sociedad en su conjunto, convirtiéndose en una estrategia de sensibilización y acción.

Por primera vez se ha realizado un esfuerzo en ubicar en un único espacio instrumentos de evaluación, investigaciones y estudios provenientes de todos los agentes/ámbitos preventivos europeos y nacionales. El lugar dedicado a "Herramientas y Recursos" ha favorecido el

acceso al público en general de materiales de diagnóstico elementales para cualquier acción preventiva.

UGT, a través de su Observatorio de Riesgos Psicosociales ha compartido objetivos y apoyado activamente, desde hace años el mismo planteamiento común: es necesario conocer el estado de la situación, analizar los problemas, buscar las mejores prácticas y divulgar materiales.

Como elementos de mejora que profundicen en la prevención más eficaz podría considerarse:

## SOBRE LA CAMPAÑA

- Dejar abierto con posibilidad de actualización el portal creado al efecto y crear un área de formación básica de prevención del estrés.
- Desarrollar material para incorporar el ámbito preventivo en el proyecto curricular de la educación primaria, secundaria, profesional y superior, convirtiéndose en materia transversal.
- Elaborar acciones de sensibilización para la sociedad en general que podrían incluirse en otros módulos formativos.
- Utilizar los medios de comunicación de masas y las redes sociales para divulgar y maximizar el mensaje de la campaña.

## SOBRE EL SISTEMA DE GESTIÓN Y CENTRADO EN NUESTRO PAÍS

- Impulsar la labor de la Inspección de Trabajo en materia psicosocial en general y sobre el estrés en particular.
- Reforzar las labores investigadoras y divulgadoras del INSHT relacionadas con el estrés.
- Elaborar e introducir el protocolo de vigilancia de la salud para los riesgos

psicosociales de origen laboral. Formar a los profesionales que apliquen dicho protocolo.

- Formar a los profesionales sanitarios de Atención Primaria sobre salud laboral y específicamente sobre riesgos psicosociales y daños mentales y físicos asociados.
- Generar algún espacio de formación que permita mejorar la formación de los agentes implicados en la prevención empresarial: personal directivo

y los mandos intermedios, así como delegados/as de prevención.

- Crear espacios de intercambio de experiencias entre el personal técnico de los servicios de prevención.
- Elaborar estudios epidemiológicos europeos y nacionales sobre incidencia, prevalencia y duración de la incapacidad de componente mental asociada al trabajo y la de componente físico (trastornos musculoesqueléticos, cardiovasculares, etc.), así

como de los Accidentes de Trabajo en los que el componente psicosocial es determinante para incluirlo a las estadísticas nacionales.

- Impulsar las acciones de componente psicosocial reflejadas en la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo. Promover acciones que premien las buenas prácticas y divulgarlas.
- Incorporar en el listado de Enfermedades Profesionales aquellas de componente mental identificadas.



## Pedro J. Linares Rodríguez

Secretario de Salud Laboral y Medio Ambiente Confederación sindical CC.OO.

**R1** La práctica preventiva, en general, ha situado otros riesgos laborales como prioritarios, por ejemplo los de seguridad o higiene, por lo que los riesgos psicosociales tienen una menor consideración, no por su menor importancia, sino por una menor visibilización. Los riesgos psicosociales son menos conocidos que otros riesgos laborales y por ello son tratados en muchas ocasiones como secundarios.

Sin embargo, su importancia tiene distinta consideración según empresas y culturas empresariales, es más alta entre aquellas empresas que apuestan por una estrategia de competitividad basada en la calidad y la innovación, y más baja entre las que pretenden competir reduciendo costes, por lo que la implantación de medidas es muy desigual.

Por otra parte, los agentes sociales y la representación legal de los trabajadores en las empresas vienen desarrollando un papel relevante para corregir esta situación, son vectores importantes en la implantación de la política preventiva en las empresas y muy especialmente en la incorporación de los riesgos psicosociales en las actividades preventivas.

Por ello las organizaciones sindicales, y CCOO en particular, estamos comprometidas con la necesidad de realización de evaluaciones de riesgos psicosociales de calidad que impliquen intervenciones preventivas desde marcos participativos y por ello apostamos por dotar de capacidad a los delegados y delegadas en las empresas.

**R2** El origen de los riesgos psicosociales es la organización del trabajo, y ésta ha existido y existirá siempre. La organización del trabajo puede ser más o menos saludable, pero no depende tanto de "qué" se hace (o sea, las tareas) sino del "cómo" se hace (qué contenido tienen estas tareas, cómo se organizan, con qué grado de autonomía, qué aprendemos con ellas, y cómo nos relacionamos con nuestro entorno).

Las personas somos seres con necesidades de aprendizaje y autonomía, de relaciones sociales con nuestros semejantes (familia, compañeros...), de control sobre el futuro (estabilidad del empleo, seguridad sobre las condiciones de trabajo...). En la medida que las "nuevas formas de organización" fomentan o dificultan la respuesta adecuada a esas necesidades serán más o menos saludables. Si estas "nuevas formas" intensifican el trabajo y nos hacen competir más con nuestros compañeros y compañeras, aislándonos de nuestro entorno social, si generan inseguridad

sobre el futuro o suponen trato injusto, o dificultan la asunción efectiva de nuestros otros roles (ciudadanos, vecinos, padres, madres...), tendrán efectos negativos. Por el contrario, sus efectos podrían ser positivos si fomentaran el aprendizaje, la autonomía, la seguridad, la cooperación y la justicia.

**R3** Como todas las campañas, permiten focalizar la atención de empresarios y trabajadores sobre las riesgos psicosociales y probablemente que tomen, que tomemos, conciencia de su existencia, de la necesidad de abordarlos y sobre todo de intervenir sobre los mismos.

Pero siendo útiles, este tipo de campañas son insuficientes. Están muy bien para aumentar el nivel de sensibilización y para mostrar que, pese a las dificultades, hay medidas preventivas posibles ante exposiciones psicosociales nocivas. Con los casos de la campaña podemos ver que, además, las empresas que organizan el trabajo de forma más justa y democrática obtienen mejores resultados tanto en condiciones de trabajo como en calidad y productividad. También se puede observar que a mayor grado de participación y reconocimiento de los y las delegadas de prevención mejores son los resultados. Es más: sin participación

sindical no hay ni resultados mediocres. Pero hace falta mucho más en la línea de situar la mejora de la organización del trabajo como un objetivo común de las organizaciones de empresarios y trabajadores, discutible, pero también negociable.

Como con otros tipos de riesgo no es suficiente con el cumplimiento formal de las obligaciones legales, es imprescindible avanzar, con el impulso de las administraciones con competencias, en marcos participativos que aborden los riesgos psicosociales de manera efectiva y que implanten políticas de organización del trabajo saludables y justas.



## Jordi García Viña

Director del Departamento de Relaciones Laborales  
CEOE

**R1** Una de las principales asignaturas pendientes en materia de prevención de riesgos laborales se focaliza en las PYMES y micropymes, ya que en la actualidad presentan muchas dificultades para poder llevar a cabo una adecuada gestión de la prevención de riesgos laborales. Estas dificultades se derivan de la complejidad del marco normativo, de la falta de adaptación de la norma a las especificidades de las empresas, la falta de conocimiento y en la mayoría de los casos por carencia de recursos. Por tanto, aun entendiendo que la gestión de los riesgos psicosociales puede tener más complicaciones que la gestión de otros riesgos laborales, no creo que el problema se concentre en la distinta consideración que pudiera realizar la PYME de estos riesgos frente al resto.

Por otra parte, en aquellas empresas, normalmente de mayor tamaño, en las que la prevención de riesgos laborales se encuentra perfectamente integrada, la diferenciación con la gestión de otro tipo de riesgos viene dada por la presencia de los mismos en la actividad que desempeñan.

Además, en aquellos sectores donde existen riesgos asociados a una accidentabilidad más grave o que pudieran ocasionar accidentes mortales, resulta coherente que la mayor atención se dirija a prevenir estos con carácter prioritario.

No es compartida por las Organizaciones Empresariales la afirmación de que las empresas no pudieran estar prescindiendo la consideración necesaria a los riesgos psicosociales y creemos que la misma se fundamenta en la existencia de confusiones conceptuales respecto a qué se consideran riesgos psicosociales y cuál es la gestión que se debe llevar a cabo por la empresa en relación con los mismos.

Además, se debe tener en cuenta que los riesgos psicosociales o, por ejemplo, los riesgos de trastornos musculoesqueléticos, entre otros, afectan a cuestiones que no se encuentran única y exclusivamente ligadas al desarrollo de la actividad laboral, sino que sus factores son multicausales, lo que complica más aún su gestión. En este sentido, conviene señalar que la presencia de daños en estos dos ámbitos es, a su vez, creciente entre la población no trabajadora, lo que indica una tendencia evolutiva que también es necesario analizar.

**R2** Como en todos los ámbitos, la actividad laboral va cambiando, y estas modificaciones se deben a la necesidad de evolucionar y adaptarse. Muchos de los cambios que se producen hoy en día son resultado, entre otras muchas cuestiones, de la introducción de nuevas tecnologías, el entorno socioeconómico, nuevas modalidades de trabajo, el marco normativo y la necesidad de preservar la competitividad de las empresas para garantizar el empleo y la sostenibilidad global.

Indiscutiblemente deben tenerse en cuenta desde la perspectiva preventiva las nuevas formas de organización del trabajo que se adopten, para seguir garantizando la protección y la seguridad y salud del trabajador, resultando obvio que podrían influir en mayor o menor medida en las condiciones de trabajo.

No obstante, no todas las empresas pueden realizar adaptaciones a estas nuevas situaciones del mismo modo, pues hay que tener en cuenta las especificidades que se derivan de las mismas, especialmente en función de su tamaño y de su sector de actividad.

En este sentido, la empresa no tiene siempre la oportunidad de establecer aquellas medidas que serían mejor consideradas desde la perspectiva de una mayor flexibilidad para el trabajador. Por ejemplo: no todas las empresas pueden implantar el teletrabajo, existen sectores

donde es necesario disponer de una organización del trabajo a turnos y otros donde, por razón de la actividad, el trabajo se concentra en determinadas estaciones, empresas en las que por especificidad y complejidad de las funciones no es factible la rotación de tareas, etc.

Por tanto, la empresa deberá tener en cuenta todos estos factores y la viabilidad de poder adoptar las decisiones más favorables, dentro de su capacidad de manobra y actuación.

**R3** Por parte de las Organizaciones Empresariales se valoran muy positivamente las campañas realizadas por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Estas campañas contribuyen a la necesaria sensibilización y difusión de distintos aspectos en materia preventiva, incidiendo en la actividad de las empresas y de los trabajadores.

Mediante esta campaña se han dado a conocer diferentes herramientas relacionadas con la identificación y prevención de riesgos laborales, lo que sin duda influirá en un mejor conocimiento sobre esta materia por parte de todos.

También me gustaría destacar la difusión de buenas prácticas que se ha llevado a cabo durante este período, pues, aunque las buenas prácticas no son prevención de riesgos laborales sino que van más allá de lo dispuesto en la normativa y no siempre son extrapolables a otras

empresas, sirven para poner en valor el compromiso de la empresa con la seguridad y salud en el trabajo.

En mi opinión, para que las campañas incidan en una prevención más eficaz resulta imprescindible la participación de los interlocutores sociales.

Esta participación es necesaria desde el inicio del planteamiento de la campaña, como, por ejemplo, en la elección de los temas a desarrollar por la misma. En este sentido, sólo si se dispone de un diagnóstico de la situación consensuado se podrá identificar qué aspectos preventivos necesitan ser abordados con carácter prioritario y cuáles son los principales problemas que se asocian a los mismos.

Igualmente, la participación de todos los agentes implicados, en el diseño y ejecución de las campañas, permitirá acercarnos más a la realidad y poder atender cuestiones tan imprescindibles como las especificidades de los distintos países y fundamentalmente de las empresas, atendiendo a sus posibilidades y necesidades en función de su tamaño y del sector donde realicen su actividad.

Sólo si trabajamos juntos y partimos de un diagnóstico real podremos seguir avanzando en la mejora de la prevención de riesgos laborales y en la reducción de la siniestralidad laboral, de la forma más eficaz posible.



## Jose Ignacio Torres Marco

Responsable de las Áreas de Seguridad Social, Prevención de Riesgos Laborales y Asuntos Sociales. CEPYME

**R1** En general, sigue habiendo mucha confusión en lo referente a los riesgos psicosociales, y muy particularmente su relación con el ámbito profesional (origen, concurrencia agravamiento, condicionantes personales, etc.). Cuestiones que en muchos casos complican su iden-

tificación y por tanto su prevención, su eliminación o su control eficaz. Es por ello que este tipo de riesgos es el que más dificultades presenta en este sentido, con mucha diferencia en comparación con otros riesgos, como, por ejemplo, en el ámbito de la seguridad, la higiene o la ergonomía.

No obstante, gracias a, por un lado, los profesionales de la prevención de riesgos laborales de las empresas y los que asisten a estas a través de los Ser-

vicios de Prevención Ajenos; y, por otro, a las campañas de difusión y sensibilización por parte de las administraciones públicas, las organizaciones empresariales y sindicales, el interés y el conocimiento de las empresas por esta materia crece paulatinamente. Máxime cuando son conscientes de los beneficios para la salud y la mejora del rendimiento gracias de unas actividades preventivas adecuadas.

**R2** Hay aspectos de esta clase de riesgos que guardan una estrecha relación con la forma de organizar un trabajo, y por tanto puede tanto generar como prevenir algún tipo de trastorno en lo que respecta a lo psicosocial. Por ejemplo: un horario laboral que permita o no disponer del margen de tiempo preciso a un operario para conciliar la vida familiar y profesional.

No existen fórmulas generales para todas las realidades empresariales, pero sí, de forma general, un interés o compromiso de los que forman parte de una organización para que la empresa marche bien o mejor. De ahí la importancia de entender las necesidades y priorida-

des de las partes, más allá de la esfera jurídica.

Es importante que se divulguen buenas prácticas y avances en la organización del trabajo de las empresas, pues a través de estos ejemplos reales y sus resultados es como mejor se aprecian por otras empresas los beneficios de incorporar tales novedades, y que, sin embargo, de exponerse de forma abstracta o teórica, generaría más inconvenientes, temores y recelos, que finalmente pudieran derivar en un rechazo a su aplicación.

**R3** Es fundamental que se sigan desarrollando campañas sobre este o cualquier otra materia relacionada con la prevención de riesgos, que contribuyan a mejorar el actual panorama de la prevención de riesgos laborales. Es la vía para consolidar una cultura preventiva eficaz, inculcando actitudes prudentes para que se conviertan en hábitos inconscientes al mismo nivel que la educación más elemental.

Estas campañas deben pretender concienciar cambios en los adultos y formar a los jóvenes, para que la próxima

generación encuentre más normalizadas, cotidianas o comunes actitudes de rechazo frente a los riesgos y que, en consecuencia, se genere una predisposición casi automática a adquirir aptitudes y conocimientos que la lleven a actuar de forma cauta y segura en su vida personal y profesional.

Toda campaña que pretenda difundir y concienciar algún aspecto de importancia, como es la protección de la salud, ha de ser diseñada, preparada y evaluada en cada fase, por personal competente y con experiencia. Y extraer las conclusiones de valor e interés para poder mejorar la eficacia de las sucesivas. Por esta razón, las organizaciones empresariales desempeñamos un papel fundamental, porque gracias a nuestra experiencia y a diversas actividades con nuestras organizaciones y empresas miembros, generamos más valor y sinergias en estas actuaciones. La actual "Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo: 2015-2020" es un ejemplo de ello a la vez que una oportunidad para seguir mejorando el actual panorama de la prevención de riesgos laborales en las empresas de nuestro país.



## Amalio Sánchez Grande

Director del Instituto Cántabro de Seguridad y Salud en el Trabajo

**R1** Con carácter general, las pequeñas y medianas empresas, que teniendo en cuenta las características de nuestro sistema productivo son la mayoría, todavía no tienen hoy día asumido que los riesgos psicosociales son importantes en su organización. La mayoría siguen abordando como prioritarios los riesgos derivados de la seguridad porque los perciben más cercanos e íntimamente relacionados con posibles accidentes de trabajo. Los riesgos higiénicos incluso los riesgos ergonómicos están en un segundo nivel y finalmente quedarían para el último lugar los riesgos psicosociales.

Entienden que son difíciles de identificar, evaluar y gestionar.

Este planteamiento no es aplicable para otras compañías, unas de mayor tamaño y otras más concienzudas, que abordan la protección de la salud en su conjunto e incluyen en sus políticas preventivas la gestión de los riesgos psicosociales al mismo nivel que los demás riesgos, incluso se están dando más cuenta de su relevancia y trascendencia por cuanto son conocedoras de la repercusión que tienen en su organización. Conocemos experiencias de empresas que, tras realizar la evaluación de riesgos psicosociales y aplicar las medidas preventivas derivadas de ésta, han mejorado su gestión preventiva general incluso en relación con los otros riesgos. La gestión eficaz de los riesgos psicosociales influye directamente en la mejora de la or-

ganización de la empresa, repercute en su clima laboral, en el bienestar y motivación de los trabajadores y, en consecuencia, en una mayor competitividad.

**R2** Tradicionalmente se venía asociando la existencia de riesgos psicosociales a determinados sectores de actividad como sanidad, educación, seguridad, etc. pero la experiencia nos demuestra también que los factores psicosociales pueden estar presentes en cualquier ámbito y en todos los sectores. Las nuevas formas de organización del trabajo pueden influir en la existencia de los riesgos psicosociales por cuanto en muchos casos exigen respuestas más rápidas a las necesidades que se plantean, pueden incrementar situaciones que originen estrés, mayor carga mental, etc.

**R3** La campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo "Gestionemos el Estrés y otros riesgos psicosociales" ayuda mucho en la mejora de las condiciones de trabajo. El hecho de que la campaña sea para todo el ámbito de la Unión Europea supone un reconocimiento de que los riesgos psicosociales son un problema general en toda la Unión y que debe ser abordado en todos los países.

La labor de sensibilización sobre estos riesgos realizada desde la Agencia tiene mayor relevancia e influencia que si se organizara desde otro ámbito. La divulgación de los factores y riesgos psicosociales que se realiza a través de esta campaña facilita su conocimiento y el de las herramientas para abordarlos y gestionarlos.

Con respecto a los aspectos en los que se debe profundizar para llegar a una prevención más eficaz de estos riesgos, entiendo que hay que salvar una primera dificultad que es el poder acercarnos a las medianas y pequeñas empresas, para que, superando los miedos y reticencias existentes, podamos convencerlas de que estos riesgos pueden evaluarse y gestionarse de un modo análogo a como gestionan otros riesgos, y para ello habrá que crear y facilitar herramientas prácticas de fácil aplicación que permitan abordar los riesgos psicosociales con garantías. Finalmente me parece muy relevante que se divulguen y se reconozcan las buenas prácticas realizadas por otras empresas, pues es la mejor manera de convencer: otros lo han hecho y se puede lograr.



## María Dolores Limón Tamés

Directora del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

**R1** Aunque tradicionalmente han tenido mayor visibilidad los riesgos de accidentes y los riesgos por exposición a sustancias tóxicas, no cabe duda de que crece el nivel de cultura preventiva y cada vez es mayor la consideración de la importancia para todos de unas mejores condiciones de trabajo. En consecuencia, el conocimiento de los riesgos psicosociales crece en las empresas, particularmente en los responsables de la gestión.

Pese a la diversidad y complejidad de los diferentes tipos de riesgos psicosociales, se aminora la banalización de la importancia de estos riesgos y crece la preocupación, por ejemplo, por la presión de los tiempos, los niveles de exigencia de los clientes, el clima social en la empresa y su entorno, el estrés, el acoso, las diversas formas de violencia, etc.

Sin embargo, a la hora de establecer medidas preventivas para estos riesgos, a pesar de la información que se ofrece desde diversos ámbitos, entre los que se encuentra el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo con sus métodos de evaluación y prevención, a pesar de la preocupación manifestada, no se adoptan medidas adecuadas por la mayoría de las empresas, en comparación con las que se adoptan frente a los riesgos que he calificado al principio como "más visibles".

**R2** No cabe duda de que la inseguridad laboral, la temporalidad, el cambio más o menos continuado de horario o su irregularidad, los posibles cambios del lugar de trabajo, entre otros factores, contribuyen a un estado de ansiedad y, en consecuencia, a altos niveles de exposición a los riesgos psicosociales, que se traducen en diversos trastornos tanto en lo que respecta a la propia salud como en las relaciones sociales, lo que, a su vez, produce un círculo vicioso que complica todavía más la adopción de soluciones, sobre todo preventivas.



**R3** Con la ya larga experiencia acumulada con ocasión de las anteriores campañas, se constata la opinión general de su especial relevancia y repercusión. Estas campañas resultan ser de máxima utilidad por su indudable carácter de referencia social, además de suponer un innegable refuerzo de las políticas en pro de una mejora progresiva de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

Así se enmarca en el ámbito de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 que, en su diagnóstico, señala que la situación de cambio continuado, sobre todo en lo que respecta a la organización del trabajo y a las relaciones socio-laborales, determina la aparición de nuevos riesgos de este orden, por lo que en su Objetivo 3 fija entre sus líneas de actuación la de desarrollo y difusión de metodologías de evaluación de estos riesgos para su mejor conocimiento y prevención.

En concreto, en el primer Plan de acción 2015-2016, dentro de la citada línea de acción, se establece la elaboración de directrices básicas para la gestión de tales riesgos, con especial atención a las PYME, de acuerdo con las orientaciones aprobadas por la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo y las directrices fijadas en la Unión Europea.

No obstante, es necesario persistir en las medidas de apoyo, orientación y ayuda, especialmente a las pequeñas y medianas empresas, con la inestimable aportación de diversos grupos tripartitos de trabajo en el seno de la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo además de los planes y las diversas campañas que realizan las propias Comunidades Autónomas, sin olvidar la ingente labor que desde el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo se realiza con los servicios de carácter público y gratuito PREVENCIÓN.10 y STOP, la resolución de consultas, las diversas guías de actuación, el

más de un millar de notas técnicas de prevención, seminarios, formación especializada y un largo etcétera, enmarcado en su Plan Estratégico 2013-2017, en el que se puede profundizar por medio del portal de internet, [www.insht.es](http://www.insht.es).

Finalmente, además de las actuaciones de sensibilización y el aporte de información sobre la prevención de los riesgos psicosociales y la gestión del estrés para todos los implicados con inclusión de los técnicos de prevención y otros profesionales que intervienen en la gestión empresarial, hay que insistir en la necesidad de detectar y conocer las causas del estrés lo más precozmente posible con una vigilancia específica de la salud, para controlarlo eficazmente con políticas adecuadas de recursos humanos y de diseño de puestos de trabajo, con el fin de alcanzar mayor autonomía y participación en la toma de decisiones, sin olvidar la formación especializada y las medidas de intervención social. ●