

Riesgos ergonómicos y psicosociales, ¿de que hablamos?

El desarrollo de la industrialización, desde la revolución industrial hasta nuestros días, ha permitido mejorar de forma sustancial la calidad de vida de la población en general, aunque también es responsable de la aparición de nuevos problemas cuyos efectos negativos es preciso controlar.

Si se define la salud, según la Organización Mundial de la Salud, como un estado de equilibrio físico, psíquico y social, es evidente que la implantación de las máquinas y la nueva tecnología en los lugares de trabajo comportó unas consecuencias para la salud de los trabajadores, no solo a través de los riesgos mecánicos, físicos, químicos y biológicos, sino también a través de otro tipo de factores que, quizás, son más difíciles de identificar. Por ello, un sector de creciente importancia en la salud ocupacional es la consideración de los factores ergonómicos y psicosociales como factores de riesgo.

Este tipo de riesgos laborales no sólo tiene un fundamento científico, sino también legal. De hecho el Real Decreto 39 / 1997 (Reglamento de los Servicios de Prevención) establece como disciplinas preventivas la Medicina del Trabajo, la Seguridad en el trabajo, la Higiene Industrial y la Ergonomía y Psicología aplicada. Por tanto, riesgos existentes en los puestos de trabajo y que se deben prevenir.

Pero antes de seguir adelante, sería conveniente prestar atención a una serie de definiciones que la propia Ley de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 4 menciona:

Se entenderá por "prevención" el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Se entenderá como "riesgo laboral" la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo.

Se considerarán como "daños derivados del trabajo" las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Se entenderá como "condición de trabajo" cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Por todo lo anteriormente expuesto, la prevención de riesgos laborales no se reduce a la evitación de los accidentes de trabajo que se manifiestan de forma traumática ni a las enfermedades profesionales, sino que contempla, además, otros factores de carácter organizativo y psicosocial, pertenecientes al ámbito de las condiciones de trabajo que se simbolizan en el tratamiento de la carga física, carga mental, estrés y todo aquello que afecta a la calidad de vida laboral y a la satisfacción en el trabajo.

Se trata de la aplicación de la ergonomía y sus principios a la prevención de riesgos laborales. Al efecto, es oportuno aludir al principio que debe presidir la puesta en práctica del deber general de protección que incumbe al empresario, cuya formulación se efectúa en el artículo 15.1.d. de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en los siguientes términos:

“Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud”.

El concepto de factores psicosociales es complejo y polifacético. Se refiere a factores de las condiciones de trabajo, como la realización de la tarea y la organización del trabajo y su interacción con las características individuales de las personas que trabajan, por ejemplo, sus actitudes, capacidades o necesidades. Además, también se refiere a la interacción entre las exigencias laborales y extralaborales, como, por ejemplo, compaginar la vida de trabajo con la vida familiar.

La consideración de los aspectos psicosociales en una organización no ha de verse solamente como una forma de evitar las consecuencias negativas que puedan provocar, sino como una vía de promoción del bienestar y de la satisfacción, y, por tanto, de la salud de los trabajadores, a través de la satisfacción equilibrada, no sólo de sus expectativas económicas sino también de sus necesidades de desarrollo, participación y comunicación.

Bibliografía consultada:
INSHT
Manual para la prevención
(CISS)