

# SEGURIDAD Y SALUD LABORAL DESDE LA PSICOLOGÍA SOCIAL Y DE LAS ORGANIZACIONES

**ADELA REIG-BOTELLA**

*Profesora Doctora  
Universidad de A Coruña*

**MIGUEL CLEMENTE**

*Catedrático de Psicología Social y Jurídica  
Universidad de A Coruña*

Recepción: 15 de junio de 2011

Aprobado por el Consejo de Redacción: 15 de julio de 2011

**RESUMEN:** Los accidentes de trabajo se han convertido en uno de los fenómenos más disfuncionales del mundo laboral, por sus consecuencias, su constante aumento y sus dificultades para poder establecer programas de prevención eficaces y duraderos.

Los factores psicosociales no pueden considerarse como elementos secundarios o complementarios dentro del concepto de la seguridad y la salud laboral. Son factores sustantivos y, probablemente, cada vez lo sean más debido a la creciente importancia de los factores organizacionales en la estructura actual del trabajo.

Por otro lado, existe una ausencia de cultura preventiva, atribuible a la creencia generalizada por parte de empresarios y directivos de que los recursos asignados en este campo suponen desembolsos ajenos al fin productivo y, por tanto, disminuyen la competitividad y rentabilidad de la empresa.

**PALABRAS CLAVE:** Accidentes laborales. Cultura Preventiva. Salud Laboral. Prevención de Riesgos Laborales. Psicología Social Aplicada. Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. Psicología Jurídica.

**ABSTRACT:** The accidents of work have turned into one of the most dysfunctional phenomena of the labour world, for his consequences, his constant increase and his difficulties to be able to establish effective and lasting programs of prevention.

Psychosocial factors cannot be considered to be secondary or complementary security and occupational health, are substantive factors and, probably increasing as more due to the importance of the organizational factors in the current structure of work.

There exists an absence of preventive culture, attributable to the belief generalized on the part of businessmen and executives of whom the resources assigned in this field suppose disbursements foreign to the productive purpose and, therefore, they diminish the competitiveness and profitability of the company.

**KEY WORDS:** Work Accidents. Preventive Culture. Labour Health. Accident-Prevention. Applied Social Psychology. Work and Organizational Psychology. Legal Psychology.

## SUMARIO: I. INTRODUCCIÓN. II. ACCIDENTABILIDAD EN EL TRABAJO. III. FACTORES PSICOSOCIALES COMO RIESGO DE ACCIDENTABILIDAD LABORAL. IV. CONCLUSIONES.

### I. INTRODUCCIÓN

Desde que el hombre es hombre ya se pensaba, aunque de forma intuitiva, que algunos trabajos, tareas o productos podrían ser nocivos para la salud de las personas. Así, los egipcios ya se tapaban la boca y la nariz con papiros cuando realizaban tareas de construcción; Hipócrates hablaba de la necesidad de preguntar por el trabajo como forma de identificar mejor la enfermedad y Paracelso, en plena Edad Media, escribía un tratado sobre las enfermedades de mineros y fundidores. No es hasta 1713 cuando se publica el primer tratado que, bajo el título de "Morbis Artificum Diatriba", escribe Bernardini Ramazzini, considerado el padre de la Medicina del Trabajo.

Con la Revolución Francesa se inicia otra: la Industrial, donde por sus propias características, los riesgos para la salud en los lugares de trabajo aumentan espectacularmente, surgiendo los primeros médicos que entran en las fábricas para estudiar las condiciones que debía poseer un obrero con el objeto de que, colocado en las mejores condiciones, rindiera en el trabajo<sup>1</sup>.

Cuando se firmaron en Berna, en 1906, los dos primeros convenios internacionales relativos a la salud en el trabajo, ambos abordaban temas vinculados a la actividad laboral de las mujeres<sup>2</sup>.

Esta máxima se hace más evidente con ocasión de las dos guerras mundiales, cuando la mano de obra se vuelve más valiosa, por lo escasa, y se hace necesario aprovechar al máximo todos los recursos humanos disponibles.

Es a partir de los años cincuenta cuando aparece el estudio de los riesgos laborales como beneficio hacia el trabajador como tal y no como mejora del rendimiento que unas buenas condiciones de trabajo pueden lograr.

Esta función social ha sido el gran avance de la medicina laboral y el reconocimiento de patrones muy estrechos de relación entre salud y trabajo, pasando de una concepción específicamente reparadora del daño en función del perjuicio que ello causaba a la producción, a una más concreta, que supone que todas las enfermedades profesionales, accidentes laborales, etc., son, en principio, prevenibles y que, si se actúa correctamente, el beneficio tanto económico como personal será indudable.

El cada vez mayor conocimiento de los fenómenos físicos y químicos de nuestro planeta ha permitido que, desde su origen, la humanidad haya ido progresando y mejorando

1 RODRIGUEZ, A., DIAZ, F., FUERTES, F., MARTÍN, M., MONTALBÁN, M., SÁNCHEZ, E. & ZARCO, V. (2004). *Psicología de las Organizaciones*. Barcelona: UOC.

2 MESSING, K. (2002). *El trabajo de las mujeres: comprender para transformar*. Madrid: La Catarata

su nivel de vida a partir del mayor y mejor aprovechamiento de los recursos naturales disponibles.

El hombre, que no se ha limitado a la utilización de las sustancias naturales, sino que en su espíritu de superación ha logrado la síntesis de nuevos productos con mejores calidades y la aplicación de nuevas formas de energía dando lugar a la aplicación tecnológica de estos conocimientos científicos y, consecuentemente, al gran desarrollo industrial de nuestro siglo, también ha contribuido a aumentar los riesgos que estos procesos conllevan para la población en general y para el trabajador en particular, causando el deterioro de su salud y dando lugar a la aparición de nuevos daños derivados del trabajo<sup>3</sup>.

Cuando se habla de "salud laboral" nos referimos al "estado de bienestar físico, mental y social" (O.M.S.) del trabajador que puede resultar afectado por las diferentes variables o factores de riesgo existentes en el ambiente laboral, bien sea de tipo orgánico, psíquico o social<sup>4</sup>. Es preciso hacer hincapié en la influencia de los aspectos "psicosociales", no sólo centrarse en los factores humanos y técnicos, y tratar de relacionarlos con otras variables de carácter grupal y organizacional<sup>5</sup>.

## II. ACCIDENTABILIDAD EN EL TRABAJO

Heinrich (1941) ofrece una de las primeras definiciones del término, señalando que el accidente es un acontecimiento fortuito e imprevisible, con ocasión del cual la acción se traduce en lesiones o en riesgo de lesiones personales.

La atribución causal de los accidentes laborales ha ido evolucionando paralelamente al desarrollo industrial, desde la atribución a causas incontroladas, pasando por características de personalidad tales como propensión al accidente; deficiencias en el diseño mecánico o ambiental; o interacción entre trabajadores y contexto físico. Aunque el evento es multivariado, la variable que siempre está presente de forma directa o indirecta es la conducta humana<sup>6</sup>.

Los accidentes laborales provocan interrupciones en el proceso de producción, generando, por un lado, costes tanto financieros como de oportunidad y, por otro, descensos de la cantidad y calidad de la producción obtenida, con el consiguiente descenso de la productividad de la empresa.

Además, se deterioran las relaciones internas de la empresa y provocan una repercusión adversa sobre su imagen pública, causando un grave deterioro de los activos intangibles de la organización<sup>7</sup>.

3 REIG-BOTELLA, A. (2010). *Calidad de vida de las personas afectadas por el Síndrome de Ardstyl*. A Coruña: Universidad de A Coruña. Tesis doctoral inédita.

4 CORTÉS DÍAZ, J. M. (2007). *Técnicas de Prevención de Riesgos Laborales. Seguridad e Higiene del Trabajo*. Madrid: Tébar

5 LÓPEZ-MENA y BAYES (1988). "Prevención de riesgos en el trabajo: Efectos de la retroalimentación y la participación". *Avances en Psicología Clínica Latinoamericana* 6, 53-65.

6 MELIA, J., SOSPEDRA, J. y RODRIGO, F. (1994). "Medición del riesgo Basal (RB 3/17) en Psicología de la Seguridad Laboral". *Anuario de Psicología*, 60, 49-62.

7 FERNÁNDEZ, B., MONTES, J. M. y VÁZQUEZ, C. (2006). "La gestión de la seguridad laboral: incidencia sobre los resul-

Las causas que dan lugar a los accidentes de trabajo pueden ser numerosas y, frecuentemente, son interdependientes unas de otras. Además la globalización del mercado está cambiando las distintas formas de relaciones laborales conocidas hasta ahora<sup>8</sup>.

Actualmente, no hay dudas de que el ciclo económico influye en las tasas de accidentes de trabajo. Existen dos teorías que explican el fenómeno: *La primera* es la de la "intensificación", promovida por Kossoris<sup>9</sup>. Cuando empieza una fase de expansión económica, el primer recurso para aumentar la producción es aumentar la "intensidad" del trabajo (eliminando por ejemplo tareas no imprescindibles) y recurrir a las horas extras, lo cual aumenta el tiempo de exposición a los factores de riesgo y, por lo tanto, la probabilidad de accidentarse.

En una segunda fase se contratan más trabajadores, que a menudo no tendrán el mismo nivel de formación que los que ya están empleados y, en cualquier caso, estarán menos familiarizados con el equipo, la maquinaria, el sistema de trabajo, las señales que advierten de la presencia de anomalías y los hábitos de trabajo de sus nuevos compañeros. Todo esto hará que los "nuevos" tiendan a accidentarse más que los antiguos, lo cual contribuye a hacer crecer el índice de incidencia.

Cuando llega la fase recesiva el proceso es el inverso: se eliminan las horas extras, se despiden a los últimos que habían entrado (que son los que más se accidentaban) y finalmente se reduce la intensidad del trabajo. Todo esto, contribuye a reducir la probabilidad de accidentes y, en consecuencia, hace disminuir el índice de incidencia.

*La segunda teoría* es la de la "vulnerabilidad": en épocas de recesión los trabajadores no declararían pequeños accidentes por miedo a perder el empleo, mientras que en épocas de expansión ocurriría lo contrario.

Los accidentes laborales existen porque existe una ley que al tratar de prevenirlos, los dota de existencia, es decir, a veces la realidad sólo existe si es reconocida legalmente<sup>10</sup>.

Los accidentes laborales se pueden considerar como un problema social<sup>11</sup>. Si consideramos que las sociedades humanas siempre tienen problemas, presentan sufrimientos de muy diversa índole y siempre han experimentado la desigualdad, se podría afirmar, que los problemas sociales son tan antiguos como la humanidad. Tal como comenta Smigel<sup>12</sup>, el hombre nunca ha estado libre de problemas sociales.

---

tados de la organización". *Revista Europea de Dirección y Economía de la Empresa*, 16(1), 115-136.

8 BENAVIDES, F., BENACH, J. y ROMÁN, C. (1999). "Tipos de empleo y Salud: Análisis de la Segunda Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo". *Gaceta Sanitaria*, 13(6), 425-430.

9 CASTEJÓN, E. y CRESPIÁN, X. (2007). "Accidentes de trabajo: [casi] todos los porqués". *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 25(1), 13-57

10 REIG-BOTELLA, A. y CLEMENTE, M. (2010). "Análisis de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, desde los puntos de vista de la prevención y de la Psicología de las Organizaciones". *Anuario da Facultade de Dereito da Universidade da Coruña*, 14, 265-275.

11 CLEMENTE, M. (2008). La Psicología Jurídica y el reto del universo laboral. En *Manual de Psicología Jurídica Laboral* (pp.1-37). Madrid: Delta Publicaciones.

12 SMIGUEL, E.O. (1971). *Handbook on the Study of Social Problems*. Chicago: Rand McNally & Co.

Existen varias características que nos pueden permitir identificar la existencia de un problema social<sup>13</sup>:

1. Debe existir un consenso grande entre los miembros de una sociedad sobre la determinación de cuáles son los problemas sociales. Un problema social sólo lo es si la opinión pública lo considera como tal. En el caso de conseguir unas condiciones de seguridad en el trabajo, está claro que existe un consenso social. Sin embargo, ese consenso quedaría matizado por áreas específicas: seguramente la mayoría de la gente piensa que la accidentabilidad laboral en la construcción es un problema social grave, pero no piensan lo mismo de las posturas ante el ordenador. Es decir, a menudo la gente considera como problema social lo que los científicos consideramos una parte de un problema más amplio.
2. Debe poderse identificar a los grupos sociales que definen la existencia de un problema social, ya que ellos son los que poseen intereses en su solución. Definido por Berger como "debunking" (destaponar), consiste en el desenmascaramiento de las pretensiones de los demás. Dado que la comprensión de los problemas sociales sólo se puede efectuar si se determinan de manera adecuada las influencias y condiciones sociales, es preciso primero desenmascarar las auténticas pretensiones de las personas.

Stark<sup>14</sup> comenta que existe una gran contradicción entre los científicos sociales en utilizar la investigación para crear problemas sociales, es decir, hacer suya la responsabilidad de hacer públicas las condiciones que producen los problemas sociales y, en consecuencia, sugerir la manera de corregirlos. El que la existencia de riesgos laborales se convierta en un problema social beneficia a algunos.

Desde un punto de vista de intereses creados, beneficia a todo un conjunto de instituciones que en la actualidad operan sobre el problema. Reconocido un problema, se debe reaccionar ante él y, por lo tanto, los organismos oficiales deben detectar aquellas empresas que infrinjan la ley para justificar su papel.

Para la comprensión de los problemas sociales hay que hacer referencia a los grupos de interés y los intereses creados. A medida que una sociedad se vuelve más compleja, van existiendo intereses y valores de grupos sociales que se van oponiendo a los de otros grupos sociales en mayor medida. Se define un grupo de interés como aquel que se organiza para reivindicar algo que se distingue y concierne específicamente a sus miembros; un tipo de grupo de interés es el de intereses creados, definido como el que se beneficia del "statu quo"; el grupo de interés generalmente se va a oponer a todo tipo de cambio social que pueda eliminar sus privilegios y va a fomentar los cambios que le afiancen más en su poder<sup>15</sup>.

---

13 SULLIVAN, T.; THOMPSON, K.; WRIGHT, R.; GROSS, G. y SPADY, D. (1980). *Social Problems: Divergent Perspectives*. Nueva York: John Wiley & Sons.

14 STARK, R. (1975). *Social Problems*. Nueva York: Random House.

15 CLEMENTE, M. (2008). La Psicología Jurídica y el reto del universo laboral. En *Manual de Psicología Jurídica Laboral* (pp.1-37). Madrid: Delta Publicaciones

Existe una gran resistencia para que se produzca el descubrimiento de un problema social, realizándose grandes esfuerzos por parte de muchos sectores de la sociedad para conseguir que un problema social se reconozca como tal y grandes esfuerzos de otros sectores para que no se reconozca el problema; esto implica que en muchas ocasiones los esfuerzos de determinados colectivos por demostrar la existencia de un problema social son inútiles. Un ejemplo lo tenemos en la dificultad de reconocer, por parte de las Administraciones Públicas, que formen parte del cuadro de enfermedades profesionales cuestiones como la fatiga crónica o el estrés.

Seidman<sup>16</sup> expone algunas de las premisas y de los procesos que definen los problemas sociales, pero que implican una vivencia personal:

1. *Individualismo*: es importante en las sociedades avanzadas. Se trata de la tendencia a hacer responsables a los individuos de sus propios problemas, olvidando los antecedentes y los contextos económicos, sociales y políticos. Por ejemplo, muchos trabajadores son los culpables de los accidentes que padecen; por supuesto el sistema, los factores organizativos, de gestión y de planificación, no se mencionan en ese reparto de responsabilidades.
2. *Un único estándar*: aquellas personas que no están conformes con las reglas serán consideradas como desviadas<sup>17</sup> <sup>18</sup>; consecuentemente diversos estándares van creando diversas formas de vida.
3. *Pragmatismo y racionalidad*: los grupos culturales dominantes en la sociedad occidental estiman en gran medida el pragmatismo y la racionalidad, tanto a nivel personal como organizacional e institucional.
4. *Generalización desde ejemplos extremos*: muchas de nuestras ideas sobre las causas y soluciones de los problemas sociales se basan en la imagen de las personas involucradas en los mismos, generalmente en las más involucradas. Por ejemplo, en el caso de la accidentabilidad laboral, pensamos en las peores catástrofes del ámbito de la construcción como lo más representativo de este problema social y no en las continuas bajas por motivos laborales de multitud de trabajadores, o en la escalofriante cifra de los accidentes "*in itinere*".
5. *Problematización y supraextensión*: Proceso de transformación de las dificultades en problemas, se trataría de la actividad de los individuos y de las instituciones a la hora de organizar y aplicar un particular sistema de clasificación y tratamiento de los problemas sociales.
6. *Uniformidad de soluciones*: a pesar de la diversidad del mundo laboral, se tiende a pensar que, por ejemplo, la prevención es similar para cualquier tipo de trabajo.

16 SEIDMAN, E. (1983). *Handbook of Social Intervention*. Beverly Hills: Sage.

17 RYAN, W. (1971). *Blaming the victim*. Nueva York: Pantheon.

18 RAPPAPORT, J. (1977). *Community Psychology: Values, Research and Action*. Nueva York: Holt, Rinehart & Winston.

En general, el paso de lo colectivo a lo individual implica soluciones que a menudo son iatrogénicas<sup>19 20</sup>, es decir, causan más problemas que soluciones<sup>21</sup>.

Los accidentes de trabajo se consideran eventos aleatorios que dependen del esfuerzo preventivo de la empresa, del comportamiento de los trabajadores, del ciclo económico y de un conjunto de factores estructurales, que determinan la magnitud del riesgo de cada actividad<sup>22</sup>.

La Ley 31/1995 establece que es responsabilidad de las empresas el disponer de los recursos preventivos necesarios para tratar de evitar los accidentes, si bien las administraciones públicas, principalmente autonómicas, tienen un papel clave en el control y la promoción de estas actividades preventivas.

Pero la Ley de Prevención de Riesgos Laborales no puede descansar exclusivamente en la ordenación de las obligaciones y responsabilidades de los actores directamente relacionados con el hecho laboral. El propósito es fomentar una auténtica cultura preventiva, mediante la promoción de la mejora de la educación en dicha materia en todos los niveles educativos e involucrar a la sociedad en su conjunto.

La "cultura preventiva" sólo puede alcanzarse en la medida en que todos los sujetos de la actividad productiva asuman la prevención como un valor inherente a la calidad de vida en el trabajo, que contribuye al progreso social y al crecimiento de las empresas<sup>23</sup>.

El concepto de cultura de seguridad está recibiendo una amplia atención por parte de teóricos y profesionales. Este término o el sinónimo "cultura preventiva" se utiliza comúnmente por los profesionales españoles en prevención de riesgos laborales.

Cooper<sup>24</sup> define un modelo de cultura de seguridad que reconoce las relaciones recíprocas entre tres grupos de factores determinantes de la seguridad. En primer lugar, factores de naturaleza psicológica o relativos a la persona, en segundo lugar, factores de orden conductual o relativos al puesto de trabajo y, en tercer lugar, factores organizacionales o relativos a la situación.

Existen tres componentes en una cultura positiva de seguridad<sup>25</sup>:

1. *El compromiso de la organización con la seguridad a tres niveles: individual, de la dirección y de las políticas organizacionales*<sup>26</sup>. La *Swiss Commission for the Safety of Nuclear Plants* identifica dos elementos principales de la cultura

19 ILLICH, I. (1976). *Medical Nemesis: The Expropriation of Health*. Nueva York: Pantheon.

20 MORGAN, R.F. (1983). *The Iatrogenics Handbook*. Toronto: IPI Publishing.

21 RAPPAPORT, J. y SEIDMAN, E. (1983). Social and Community Intervention. En C.E. Walker (Eds.), *Handbook of Clinical Psychology*, Homewood: Dow Jones-Irwin.

22 NUÑEZ, I. y AROCENA, P. (2004). El impacto de la regulación sobre prevención de riesgos laborales en la siniestralidad de la economía española. [http://www.ugr.es/~xxjei/JEI\(74\).pdf](http://www.ugr.es/~xxjei/JEI(74).pdf).

23 ROMERAL, J. (2008). *El delegado de prevención*. Valladolid: Lex Nova.

24 COOPER, M.D. (2000). "Toward a Model of Safety Culture". *Safety Science*, 36, 111-136.

25 DÍAZ, D., ISLA, R., ROLO, G., VILLEGAS, O., RAMOS, Y. & HERNÁNDEZ, E. (2008). "La salud y la seguridad organizacional desde una perspectiva integradora". *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 83-91

26 VREDENBURGH, G. (2002). "Organizational safety: Which management practices are most effective in reducing employee injury rates?". *Journal of Safety Research*, 32, 259-276.



de seguridad, como son la responsabilidad de la dirección con una filosofía corporativa y las actitudes y conductas del personal de todos los niveles jerárquicos<sup>27</sup>.

2. *La existencia de objetivos, normas y procedimientos de seguridad* adecuados, realistas y flexibles, tanto explícitos como tácitos, que constituyen un requisito fundamental para promover la responsabilidad estratégica, paralelamente a la generación de creencias y actitudes relacionadas con las consecuencias de los riesgos.
3. *La capacidad de reflexión y aprendizaje de una organización*, o cultura de aprendizaje<sup>28</sup>. La capacidad de aprendizaje en materia de seguridad organizacional exige la existencia de sistemas adecuados de recogida de información de accidentes e incidentes que faciliten la identificación y análisis de situaciones peligrosas o riesgos, la retroalimentación de esa información, así como la generación y revisión continua de las medidas de intervención y control.

El uso de estas estrategias demanda la existencia de canales y sistemas de comunicación flexibles y abiertos, no basados en el castigo por desempeños inadecuados, y que fomenten el intercambio de información, condición necesaria para desarrollar una filosofía de innovación, desarrollo y aprendizaje continuo en las organizaciones<sup>29</sup>.

### III. FACTORES PSICOSOCIALES COMO RIESGO DE ACCIDENTABILIDAD LABORAL

La Organización Internacional del Trabajo, define los factores psicosociales como un conjunto de interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción laboral y las condiciones de la organización, por una parte, y, por la otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción laboral<sup>30</sup>.

Los factores psicosociales se definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud física, psíquica o social del trabajador en función del nivel

27 WILPERT, B. (2001). The relevance of safety culture for nuclear power operations. En B. Wilpert y N. Itoigawa (Eds.). *Safety culture in nuclear power plant* (pp. 5-18). Londres: Taylor & Francis.

28 REASON, J. (2003). *Managing maintenance error: a practical guide*. Aldershot: Ashgate.

29 VASSIE, L.H. y LUCAS, W.R. (2001). "An assessment of health and safety Management within working groups in the UK manufacturing sector". *Journal of Safety Research*, 32, 479-490.

30 SAUTER, S.L., MURPHY, L.R., HURRELL, J.J., & LEVI, L. (2001). Factores Psicosociales y de Organización. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. OIT*, 34 (1), 34-87.

de exposición, de la persona, tiempo y lugar<sup>31</sup>, como al desarrollo del trabajo<sup>32</sup>. Comprenden la cultura de la organización, su clima, las funciones y características de las tareas y las relaciones interpersonales en el trabajo. Algunos autores incluyen también, en este concepto, el entorno extralaboral y la personalidad del individuo<sup>33</sup>.

Unos factores psicosociales pueden afectar negativamente tanto al bienestar, la salud o la seguridad de los trabajadores, como al desarrollo del trabajo. Los factores psicosociales pueden considerarse riesgos psicosociales<sup>34</sup>. Se incluyen entre ellos las características de la tarea, la estructura de la organización, las características del empleo, las características de la empresa y la organización del tiempo de trabajo<sup>35</sup>.

Se pueden clasificar en tres grandes grupos: grupo de riesgos relacionados con la organización del trabajo, los relativos a las tareas específicas de cada trabajador y aquellos relativos a las interacciones sociales de los empleados.

La preocupación por el estudio de los riesgos psicosociales en el entorno laboral surge fundamentalmente por la alta relación encontrada entre factores psicosociales y enfermedad<sup>36</sup>.

El estar expuesto a factores psicosociales adversos en el entorno laboral produce tensión mental en los trabajadores (estrés laboral) que, mantenida en el tiempo, puede constituir un factor de riesgo de enfermedad cardiovascular<sup>37</sup>. También se ha relacionado con otras enfermedades, tales como: trastornos musculoesqueléticos<sup>38</sup>, depresión<sup>39</sup>, "burnout"<sup>40</sup>, baja autopercepción de la salud<sup>41</sup>.

- 
- 31 CAICOYA, M. (2004). "Dilemas en la evaluación de riesgos psicosociales". *Archivo Prevención riesgos laborales*, 7(3), 109-118.
- 32 MARTÍN, F. y PÉREZ, J. (1997). Factores Psicosociales: metodología de evaluación. NTP 443. INSHT. Barcelona
- 33 SAUTER, S.L., MURPHY, L.R., HURRELL, J.J., y LEVI, L. (2001). Factores Psicosociales y de Organización. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. OIT*, 34 (1), 34-87
- 34 MELIÁ, J. L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J. M., SALANOVA, M. y GRACIA, D. (2006). "Principios comunes para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa". En Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J. M., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., de Bona, J. M., Bajo, J.C. y Martínez-Losa, F.: *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. (pp. 13-36). Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- 35 LAHERA, M. y GÓNGORA, J.J. (2006). *Factores psicosociales: Identificación de situaciones de riesgo*. Pamplona: Instituto Navarro de Salud Laboral.
- 36 MARTÍN, J., LUCEÑO, L., JAÉN, M. & RUBIO, S. (2007). "Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente". *Psicothema*, 19(1), 95-101.
- 37 FERNÁNDEZ-LÓPEZ, J., FERNÁNDEZ-FIDALGO, E. y SIEGRIST, J. (2005). "El trabajo y sus repercusiones en la salud. El modelo "Desequilibrio Esfuerzo-Recompensa-DER". *Revista de calidad asistencial*, 20(3), 165-170.
- 38 STANSFELD, S.A., BOSMAN, H., HEMINGSAY, H. y MARMOT, M.G. (1998). "Psychosocial work characteristics and social support as predictors of SF-36 health functioning: The Whitehall II Study". *Psychosomatic medicine* 60, 247-255.
- 39 TSUTSUMI, A., KAYABA, K., THEORELL, T. y SIEGRIST, J. (2001). "Association between job stress and depresión among Japanese employees threatened by job loss in comparison between two complementary job stress models". *Scandinavian Journal of Work and Environment Health*, 27, 146-153.
- 40 GIL-MONTE, P.R., CARRETERO, N., y OLDÁN, M.D. (2005). "Algunos procesos psicosociales sobre el síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en profesionales de enfermería". *Ansiedad y Estrés*, 11 (2-3), 281-290.
- 41 PIKHART, H., BOBAK, M., SIEGRIST, J., PAJAK, A., RYWIK, S., KHYSHEGYE, J., GOSTAUTAS, A., SKODOVA, Z. y MARMOT, M. (2001). "Psychosocial work characteristics and self-rated Elath in four postcommunist countries". *Journal of Epidemiology and Community Health*, 55, 624-630.

Desde el punto de vista organizacional, la percepción de estrés y la falta de satisfacción laboral también se ha relacionado con carga mental<sup>42</sup>, absentismo laboral, accidentabilidad y una mayor propensión a abandonar la organización<sup>43</sup>

La personalidad del empleado también influye en la percepción del entorno laboral. Los sujetos que presentan un patrón motivacional, caracterizado por un compromiso elevado en el trabajo y una alta necesidad de aprobación, tienen un mayor riesgo de experimentar tensión debido a un intercambio no simétrico<sup>44</sup>. Esto parece deberse a que estos trabajadores se exponen con mayor frecuencia a altas demandas en el trabajo o exageran sus esfuerzos más allá de lo formalmente necesario; como resultado, son más vulnerables a la frustración, debido a las elevadas expectativas con respecto a las recompensas.

Los sujetos que presentan una afectividad negativa tienen una percepción más negativa de sí mismos y del mundo que les rodea, por lo que perciben los factores psicosociales de forma más adversa, en comparación con los sujetos que tienen una afectividad positiva. Se caracterizan por concentrarse en los aspectos negativos de todas las cosas y por experimentar malestar considerable en todas las situaciones, tenderán a reaccionar con comportamientos y actitudes negativas, independientemente de las condiciones objetivas, que repercutirán en el grupo al que pertenecen, en comparación con los sujetos que tienen una afectividad positiva.

Así, la distinción entre afecto positivo y afecto negativo ha sido considerada como uno de los principales pilares para diferenciar entre ansiedad y depresión. Por lo tanto, poseer un patrón de personalidad dominado por afectividad negativa haría a los sujetos más vulnerables, constituyendo un factor de riesgo de ansiedad, depresión y estrés laboral<sup>45</sup>.

Sólo si se es capaz de reaccionar positivamente, se anulará la fuerza desestabilizadora. Por tanto, se precisan sistemas organizativos de control, que deberían corresponder a los mandos, adecuados no sólo a las condiciones objetivas, cuando se pudieran medir, sino también a las particulares formas de reacción de los individuos y los grupos.

Otra característica de personalidad que influye en la percepción sobre los riesgos psicosociales es el rasgo de ansiedad del trabajador. Así, los trabajadores con un elevado rasgo de ansiedad se caracterizan por presentar una propensión ansiosa, que les lleva a percibir las situaciones como amenazantes y, por tanto, a elevar su estado de ansiedad, perciben el entorno como más estresante en relación a aquellos con bajo rasgo de ansiedad.

Esta exposición a los factores de riesgos psicosociales y su relevancia en la seguridad y salud en el trabajo ha llevado a su medición. Distintas encuestas de salud y condiciones de trabajo, de ámbito nacional y europeo, demuestran una tendencia creciente en el número de

42 RUBIO, S., DÍAZ, E., MARTÍN, J. y PUENTE, J.M. (2004). "Evaluation of subjective mental workload. A comparison of SWAT, NASA-TLX and workload profile methods". *Applied Psychology and International Review*, 53 (1), 61-86.

43 LUCEÑO, L., MARTÍN, J., JAÉN, M. y DÍAZ, E. (2005). "Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral". *EduPsykhé*, 3 (1), 19-41.

44 MARTÍN, J., LUCEÑO, L., JAÉN, M. & RUBIO, S. (2007). "Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente". *Psicothema*, 19 (1), 95-101.

45 SANDÍN, B., CHOROT, P., LOSTAÑO, L., JOINER, T., SANTED, M. y VALIENTE, R. (1999). "Escalas panas de afecto positivo y negativo: validación factorial y convergencia transcultural". *Psicothema*, 11(1), 37-51.

trabajadores que declaran estar expuestos a estos factores de riesgo<sup>46</sup>. Esto plantea la necesidad de desarrollar intervenciones preventivas.

La Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo considera que las intervenciones en el trabajo sobre los riesgos psicosociales se pueden dividir en tres categorías: sobre los individuos; sobre el interfaz individuo-organización y sobre la organización.

Las intervenciones sobre el individuo pretenden disminuir los niveles de estrés mediante diferentes técnicas, que incluyen relajación y afrontamiento. Las intervenciones sobre la interfaz buscan mejorar las relaciones entre colegas y entre ellos y los supervisores o lograr el mejor ajuste persona-medio. Finalmente, las intervenciones sobre el medio se centran en producir cambios en la estructura de la organización o el ambiente físico<sup>47</sup>.

En la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en su artículo 4.7.d, se dice que aquellas características de la organización y ordenación del trabajo, que influyan en la magnitud de riesgos a que esté expuesto el trabajador, se deben considerar *condición de trabajo*, haciendo referencia a "*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*". En consecuencia, ha de ser objeto de la correspondiente evaluación y prevención. Existe la misma obligación por parte de las empresas de evaluar los riesgos psicosociales que cualquier otra clase de riesgos. Según el artículo 15b de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, deben evaluarse todos los riesgos que no se hayan podido eliminar y que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores, para (artículo 16.1) planificar la acción preventiva que pueda corresponder. Por tanto, de acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, para que un riesgo deba ser evaluado han de confluir dos razones: que el riesgo no haya podido ser eliminado y que afecte a la salud y seguridad de los trabajadores. Los riesgos psicosociales cumplen claramente ambos criterios.

Asimismo, en el artículo 14 se establece que el empresario garantizará la seguridad y salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, no solamente a los que se clasifiquen como accidente de trabajo o enfermedad profesional, sino también a las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

Todas las empresas deben abordar una evaluación de los riesgos psicosociales ajustada a sus características, es decir, considerando aquellos riesgos que pueden afectar a sus trabajadores según la actividad y las características de la empresa y según los puestos que desempeñen.

La evaluación de riesgos psicosociales tiene como objetivo mejorar la seguridad y salud de los empleados de la empresa. Los resultados pueden contribuir muy positivamente al incremento de la calidad de la vida laboral, -de la cual depende en gran parte la salud

---

46 MERLIÉ, D. y PAOLI, P. (2000). *Third European Survey on Working Conditions*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de la Unión Europea.

47 VAN DER KLINK, J.J., BLONK, R.W., SCHENE, A.H. y VAN DIJK, F.J. (2001). "The benefits of interventions for work-related stress". *American Journal of Public Health* 91 (2), 270-276.

mental en el trabajo<sup>48</sup>, al aumento del clima y de la cultura de seguridad<sup>49</sup> y al desarrollo de organizaciones saludables.

Por lo tanto, la evaluación de riesgos psicosociales se convierte en una herramienta preventiva de gran importancia, puesto que la identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen psicosocial y la planificación de las medidas preventivas correspondientes<sup>50</sup> conducen a una gestión eficaz de las personas de la organización, en el sentido de una mejor adecuación a la tarea a desempeñar, al entorno y a la empresa, y se traduce en la eficacia de la organización: mejor rendimiento, menor absentismo y mayor satisfacción<sup>51</sup>.

#### IV. CONCLUSIONES

Actualmente no existe una regulación dirigida a prevenir los riesgos psicosociales. Uno de los principales defectos del sistema de prevención de riesgos vigente es su carácter "tradicionalista"<sup>52</sup>, centrado en los riesgos físicos y dejando en un segundo plano los denominados riesgos emergentes.

En los trastornos psicológicos producidos de forma directa por el desempeño de una profesión concreta, o directamente relacionados con el ejercicio laboral, puede haber condicionantes o antecedentes previos que, junto a las variables que caracterizan un determinado trabajo o las condiciones del mismo, puede desembocar en un trastorno psicológico. Se puede establecer un nexo causal entre el trabajo y la psicopatología.

A partir de la definición genérica de riesgo, y la amplitud de factores que pueden generarlo, se puede afirmar que no existe un catálogo cerrado de riesgos psicosociales, sino que se trata de un catálogo abierto que debería permitir seguir incluyendo riesgos profesionales calificables como psicosociales, según se progrese en los avances científicos y sociales y vayan cambiando las condiciones de trabajo<sup>53</sup>.

Pensamos que se deben prevenir tanto los riesgos físicos como los psicológicos, y por supuesto la interacción entre ambos, es decir los psicosomáticos. Sin duda, el desarrollo de

48 DURO, A. (2005). "Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Fundamentos teóricos". *Revista Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 56, 15-23.

49 MELIÁ, J., & SESÉ, A. (1999). "La medida del clima de seguridad y salud laboral". *Anales de Psicología*, 15 (2), 269-289.

50 NOGAREDA, C. y ALMODÓVAR, A. (2006). El proceso de evaluación de los factores psicosociales. NTP 702. INHT, Barcelona.

51 LLANEZA, F. (2009). *Ergonomía y psicología aplicada: manual para la formación del especialista*. Valladolid: Lex Nova.

52 MOLINA, C. (2008). *La cultura de la prevención en el siglo XXI: Panorámicas europea e iberoamericana en el horizonte del Convenio 187 de la OIT*. Ponencia elaborada para el Congreso Iberoamericano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

53 ROMERAL, J. (2010). Disposiciones sobre riesgos psicosociales específicos. En *Varios: El tratamiento convencional de los riesgos psicosociales*, (pp. 59-98). Madrid: (Secretaría de Salud Laboral UGT-CEC). Trabajo realizado por la Universidad Rey Juan Carlos de Madrid.

una política que establezca que todo ambiente laboral debe orientarse hacia la consecución de dos objetivos: un rendimiento que siendo lo más óptimo no dañe la salud ni física ni psíquica de los trabajadores, y una satisfacción lo más elevada posible en dichos trabajadores. Sólo la combinación idónea de ambos factores redundará en la baja de riesgos laborales en general y en el incremento de la salud psicosocial y general de los trabajadores<sup>54</sup>.

---

54 REIG-BOTELLA, A. y CLEMENTE, M. (2010). "Principales trastornos psicopatológicos como causa de incapacidad". *Revista de Derecho social*. Aceptado para su publicación.