

INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

Evaluados los riesgos psicosociales y principalmente el estrés a través de la emisión de los correspondientes diagnósticos, la fase siguiente consiste en la elaboración y puesta en práctica de un plan de prevención. Éste debe contener las medidas preventivas y correctoras, deducidas de los resultados de la evaluación, que tienen que ejecutarse mediante la denominada intervención psicosocial.

El plan de prevención tendrá los siguientes objetivos generales:

- Eliminar, reducir o modificar los factores generadores de estrés y de otros riesgos de origen psicosocial.
- Adaptar el trabajo a las necesidades, aspiraciones y expectativas del trabajador.
- Vigilar la salud del trabajador.

La intervención psicosocial o acción preventiva se extiende a los siguientes aspectos: acción e intervención sobre el ambiente físico del trabajo, sobre la tarea, sobre la organización y en la formación e información; también sobre el apoyo social.

PREVENCIÓN E INTERVENCIÓN PSICOSOCIAL

Acción e intervención sobre el ambiente físico de trabajo.

Si el ambiente físico de trabajo se muestra como elemento generador de estrés y otros riesgos psicosociales, es lógico que las acciones preventivas se dirijan a remover las condiciones desfavorables atinentes a la iluminación, ruido, temperatura y otros ambientes contaminados.

Medidas preventivas:

- La iluminación será suficiente y adecuada a las tareas a realizar.
- El nivel de ruido se mantendrá dentro de los límites aceptables requeridos por las características de la tarea
- La temperatura será la apropiada para el tipo de trabajos a desarrollar, forzados o ligeros, y en función de las estaciones del año.
- Las dosis de contaminación serán tolerables y no sobrepasarán los valores límite o umbrales previstos en la legislación.

Acción e intervención sobre la tarea.

En la tarea y en el puesto de trabajo se aprecian factores estresantes o psicosociológicos que es necesario prevenir y modelar porque, en caso contrario, resultan perniciosos para la estabilidad psíquica del trabajador y, en última instancia, para su salud.

Medidas preventivas:

- El diseño del puesto de trabajo debe hacerse de manera que las exigencias de las tareas se correspondan con las capacidades del trabajador.
- Asimismo, las tareas se diseñarán para que el trabajador actúe con la suficiente autonomía sobre los objetivos, los medios y los resultados.
- Predominio de la iniciativa sobre lo preestablecido.
- Atenuar el trabajo monótono y repetitivo mediante pausas y rotación de puestos de trabajo.
- Procurar la ampliación de tareas para romper los ciclos cortos y repetitivos de trabajo.

- Enriquecimiento de tareas mediante la agrupación horizontal y vertical para introducir variedad y evitar el trabajo rutinario.
- La imposición de ritmos de trabajo necesita el conocimiento de las cualidades del trabajador, de su formación y adiestramiento.
- Planificación de los ritmos de trabajo en función de un conjunto de variables entre las que se encuentren las preventivas, y no sólo en función de la productividad y el rendimiento.
- No conviene mediatizar la responsabilidad otorgada al trabajador.
- Reducción de la carga mental de trabajo a través del diseño adecuado de señales, signos y mandos.
- Evitar el subempleo cualitativo, funciones de inferior cualificación, y cuantitativo, no se proporciona trabajo suficiente.

Acción e intervención sobre la organización del trabajo.

Los cambios organizativos se producen fundamentalmente por razones tecnológicas o de competitividad. No obstante, los expertos debieran pensar que los cambios organizativos introducidos por causa de la mejora de las condiciones de trabajo tienen importantes ventajas; disponer de mano de obra sana, menor absentismo, clima social excelente, prestigio social, etc.

Los cambios en la organización pueden afectar a la elección del tipo de trabajo que convenga, artesanal, en cadena o automático de acuerdo con al naturaleza del proceso productivo; pueden afectar a la realización del trabajo en forma individual y atomizada o en grupos de trabajo; pueden afectar a la comunicación ascendente o descendente y a la participación de los trabajadores en tales cambios.

Medidas preventivas:

- Determinación clara de las tareas a realizar o el rol de cada trabajador, huyendo de la ambigüedad y de la confusión.

- Evitar jornadas excesivas.
- Planificar con suficiente tiempo y antelación el trabajo a turnos y nocturno.
- Eliminación del trabajo monótono y repetitivo mediante la automatización.
- Cuidar de que las relaciones entre iguales y entre superiores y subordinados sean fluidas y respetuosas.
- Adopción de cambios tecnológicos e introducción de nuevas tecnologías para mejorar ciertas condiciones de trabajo.
- Cuidar la imagen de la empresa ante los trabajadores, clientes y proveedores y sociedad en general.
- Diseñar un emplazamiento del centro de trabajo que cubra las necesidades y expectativas de los trabajadores.
- Diseñar el centro de trabajo de forma funcional y, a ser posible, estética, dotándole, además, de zonas de descanso y equipamientos sociales.
- Evitar conflictos de competencia e intereses.
- Participación de los interesados en la adopción de cambios en la organización del trabajo por razones de salud laboral.
- Adoptar un estilo de mando democrático y participativo.
- Establecer cauces de comunicación ágiles y flexibles.
- En la organización del trabajo hay que tener en cuenta la personalidad de cada trabajador, la edad y la formación.
- Adoptar las medidas convenientes para convencer a los trabajadores de que la actividad de la empresa y sus productos encuentran buena acogida en la sociedad.
- Planificar la recogida de sugerencias y propuestas respecto al control de los factores psicosociales.
- Potenciar el trabajo en grupo con empleados de similar cualificación y en un área determinada.

Acción e intervención sobre la formación e información.

La formación e información constituyen sendos pilares en los que se asientan las políticas empresariales tendentes al control de los factores de origen psicosocial que generan estrés e insatisfacción.

La formación recibida a través de cursos impartidos dentro de la empresa o en el exterior, aparte de ser completa e integral, debe servir para que el trabajador se enfrente con éxito al conjunto de exigencias derivadas del puesto de trabajo.

Por otra parte, no hay método mejor para lograr que una plantilla de trabajadores se sienta satisfecha, tranquila y responsable, que una buena información; información que debe extenderse al conocimiento de la estrategia empresarial, de las reformas tecnológicas y de los cambios en la organización.

Las acciones o medidas que deben adoptarse relativas a la formación e información se relacionan a continuación:

- El empresario debe proporcionar al trabajador, individualmente considerado, la formación que le capacite para atender todas las demandas del trabajo.
- Especialmente, procede garantizar la formación adecuada con motivo de la contratación, del cambio de función o puesto de trabajo y cuando se introduzcan nuevas máquinas y tecnologías.
- La formación no correrá a cargo del trabajador y deberá ser impartida, a ser posible, durante las horas de trabajo.
- La formación se programará con la mira puesta en conseguir un aumento de la productividad, una integración más fácil, una mayor capacidad de decisión, la posibilidad de promoción e incrementos retributivos.
- La formación tendrá como destinatarios los cuadros directivos, los mandos intermedios y los trabajadores.
- El empresario llevará a cabo una política de información, clara y sin reservas de todos los temas que afectan a los operarios para evita recelos, prejuicios y apatías.
- El compromiso de los empleados con la organización será mayor cuanto mayor información reciban sobre los proyectos en marcha y sobre los medios con que se cuenta.

- La información debe ser clara, concreta, actualizada y comprensible.
- La información debe versar también sobre temas puntuales como: sistema de remuneración, jornada y horarios de trabajo, sistema de ascensos, riesgos laborales y medidas preventivas.

El apoyo social.

Para enfrentarse a las cuestiones que se plantean respecto a los riesgos de origen psicosocial, el trabajador necesita del apoyo social. Este se presenta como el antídoto frente a situaciones comprometidas; dicho de otra forma, el apoyo social es un factor reductor del estrés, actuando de amortiguador.

Como efectos positivos del apoyo social se indican los siguientes:

- Los factores estresantes y los psicosociológicos se atenúan a través de unas buenas relaciones internas y externas a la empresa.
- La adaptación a las exigencias del trabajo se hace más suave y ligera con el apoyo del superior, de los compañeros de trabajo y de la familia.
- La comunicación fluida con los demás, sus respuestas y consejos servirán para conocer mejor los problemas y el medio de afrontarlos.
- Un trato afectuoso y comprensivo del superior incidirá favorablemente en la reducción de las consecuencias del estrés.
- Un apoyo de la familia, de los amigos y de los compañeros de trabajo da al trabajador más seguridad y más capacidad de adaptación.