

PREVENIR RIESGOS Y ENFERMEDADES PROFESIONALES ES UNA TAREA SOCIAL HERMOSA Y NECESARIA

ENTREVISTA A J.L. MELIÁ

Inés Magán y Aída de Vicente

La *Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995* y el *Real Decreto sobre el Reglamento de los Servicios de Prevención de 1997* estableció legalmente un área específica de trabajo para psicólogos especializados en seguridad y salud en las empresas que depende de un título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, especialidad en ergonomía y psicología cuyo contenido es fundamentalmente psicológico. No obstante, las vías de acceso al mismo no respetan el espacio profesional de los psicólogos, poniendo en peligro de manera indirecta la seguridad y salud de los trabajadores en las organizaciones. Por ello, *Infocop* ha querido entrevistar a **José Luis Meliá**, profesor titular en la Universidad de Valencia y especialista en este campo, para hablar de éste y otros aspectos relacionados con la prevención de los riesgos laborales.

ENTREVISTA

Infocop: *Como experto en la prevención de riesgos laborales, ¿podría explicarnos brevemente en qué consiste este campo?*

José Luis Meliá: La prevención de riesgos laborales es un campo profesional multidisciplinar que se ocupa de evaluar los riesgos laborales y poner en marcha las acciones de prevención que lleven a eliminar los riesgos o, al menos, a reducirlos y atenuarlos hasta donde resulte viable y razonable. El propósito es evitar los accidentes labo-



José Luis Meliá

rales y las enfermedades profesionales, así como promover la salud en el trabajo. En este campo, confluyen factores técnicos, por ejemplo de Ingeniería de la seguridad, factores legales y factores psicológicos relativos al comportamiento de seguridad de las personas que trabajan en cualquier contexto laboral.

I: *Sin duda, los accidentes laborales son un tema de enorme interés e impacto socio-sanitario. Como experto en el área, ¿podría indicarnos por qué se producen? ¿Cuáles serían los principales factores implicados en los mismos?*

J.L.M.: Los accidentes laborales y las enfermedades profesionales tienen una importancia extraordinaria por sus repercusiones sociales, sanitarias y también económicas, no sólo para las empresas, sino también para los trabajadores y para los ciudadanos en general, al suponer finalmente un componente del precio

de los productos y de los impuestos. En España, se registran cada año aproximadamente un millón de accidentes laborales con baja, de los cuales uno de cada 100 es grave -en muchos casos con secuelas importantes, incapacidades, etc.- y uno de cada 1.000 es mortal. Es decir, en España hay ahora la escalofriante cifra de más de 1.000 muertos anuales por accidentes laborales. Por diversas razones, no se dispone de estadísticas fiables sobre enfermedades profesionales, constituyendo en este caso las cifras registradas una marcada infraestimación, aunque se estima que el impacto de éstas puede ser mucho mayor que el de los accidentes.

Los accidentes laborales, las enfermedades profesionales y otros daños a la salud tienen una naturaleza multicausal y compleja, pero, para decirlo de un modo clásico muy sencillo, las causas pueden clasificarse en condiciones inseguras y comportamientos inseguros. La *condiciones inseguras* se refieren a condiciones de trabajo, del medio, de las máquinas, de los equipos, de los materiales, etc. que facilitan o desencadenan el accidente. Los *comportamientos inseguros* hacen referencia a toda conducta -por acción u omisión- de directivos, mandos intermedios, supervisores o trabajadores que incrementan el riesgo, facilitan o provocan el accidente. El comportamiento humano de seguridad no se limita a lo que hace o deja de hacer el trabajador de a pie al final de la estructura de decisiones, sino que abarca todo lo que hace o deja de hacer con relación a todo lo que se decide y se omite

a lo largo de toda la cadena de mando que afecta a la seguridad. El comportamiento humano es absolutamente esencial en prevención de riesgos laborales.

I: *Si se ha constatado empíricamente la presencia de determinados factores que incrementan el riesgo de padecer un accidente laboral, entonces es posible elaborar protocolos de evaluación y prevención eficaces. Podría explicarnos, ¿cuáles son las variables principales a evaluar y qué técnicas existen para ello?*

J.L.M.: Los aspectos de “comportamiento de seguridad” son cruciales, en lo que a veces se denomina el ámbito de la “cultura de seguridad” y abarcan innumerables temas cruciales en prevención: percepción del riesgo, toma de decisiones, motivación para el comportamiento seguro, comunicación, formación e información, supervisión y liderazgo, organización del trabajo, pausas y descansos, etc. Y otros menos centrales en prevención de accidentes pero igual-

mente relevantes en muchísimos casos como la selección, clasificación y promoción del personal, la ergonomía cognitiva o el estrés. Dado que la cuestión de obtener comportamiento seguro es crítica para las empresas, estos aspectos son de extraordinaria importancia en prevención de riesgos laborales.

Adicionalmente a estas cuestiones centradas en la seguridad, está una segunda área denominada prevención de riesgos psicosociales que abarca la importante cuestión del estrés en el trabajo y muchos temas que pueden vincularse a este ámbito: el acoso psicológico en el trabajo o *mobbing*, el síndrome de quemarse en el trabajo o *burnout*, las psicopatologías y las enfermedades y los efectos somáticos con origen en factores del trabajo, la promoción de la salud, etc. Este ámbito de nuevo llama a factores organizacionales, sociales e individuales que inciden sobre la salud y bienestar psicológico de los empleados y que también repercute de modo importante en el clima laboral, la salud, el absentismo o la productividad.

Efectivamente, al igual que es posible analizar los riesgos técnicos asociados a condiciones inseguras, como se hace en seguridad e higiene en el trabajo, es posible identificar, evaluar y cuantificar los riesgos asociados al factor humano en una empresa, determinar cuáles de ellos requieren intervención y poner en marcha programas de acción preventiva que permiten mejoras sustanciales en la seguridad bajo riguroso control de resultados.

La Psicología de la seguridad y la salud ocupacional nos permite evaluar los factores psicológicos (organizacionales, sociales e individuales, tanto comportamentales como cognitivos) que contribuyen en un determinado contexto organizacional a la seguridad o a la inseguridad, y, en función de esa eva-

luación, a trazar el plan de acción preventiva que resulte adecuado.

No se puede hacer prevención de riesgos eficaz sin tener en cuenta lo que las personas hacen en el trabajo.

I: *Usted y su equipo de investigación han desarrollado un programa de prevención de riesgos que se está mostrando altamente eficaz. ¿Podría detallarnos en qué consiste?*

J.L.M.: Éste es un campo de investigación en el que la Unidad de Investigación de Psicometría del Departamento de Metodología de la Universidad de Valencia lleva trabajando desde la segunda mitad de los años 80. En este tiempo, en colaboración con numerosas empresas e instituciones, hemos desarrollado una metodología de evaluación de riesgos comportamentales y psicosociales y hemos puesto a prueba diversos programas de intervención en empresas de diversos sectores.

En evaluación, hemos desarrollado el denominado Método MARC-UV o *Método de Evaluación de los Riesgos Psicosociales y Comportamentales de la Universidad de Valencia*, que utiliza dos baterías de pruebas, la *Batería Valencia PREVACC* y la *Batería de Factores Psicosociales*, que incluyen protocolos cuantitativos y cualitativos para evaluar las dos áreas descritas: la cultura y respuesta de seguridad y los riesgos psicosociales.

En el ámbito de intervención, las metodologías que aplicamos evalúan el grado de seguridad en el trabajo mediante observación directa y otros métodos para establecer objetivamente el grado de seguridad. Por ejemplo, en los últimos meses hemos estado trabajando en una metodología específica para aumentar la seguridad en obras de construcción. Los resultados obtenidos





indican una elevación de la seguridad de las obras de un 40-60% a un 80-90% de un modo comprobable objetivamente, tangible y visible para las empresas y los trabajadores. Estos resultados son los que nos ofrecen los mismos técnicos de prevención de estas empresas al aplicar nuestra metodología. Esto es lo esencial al final porque más seguridad en la obra equivale a menos accidentes, menos muertos, menos costes materiales, menos problemas con la inspección y la administración y más tranquilidad y productividad para todos.

Nuestra metodología para conseguir seguridad se ha aplicado en contextos de construcción, en contextos industriales y en empresas de servicios que, paradójicamente, también tienen en algunos ámbitos problemas importantes con la seguridad. Como la metodología que aplicamos controla casi día a día el nivel de seguridad de modo objetivo, las empresas saben perfectamente por sí mismas si vamos bien y cuánto están ahorrando en siniestralidad, absentismo y otros costes.

I: Desde hace unos años, tanto a nivel político como social y jurídico, se ha comenzado a dar cada vez más importancia a la prevención de los riesgos y accidentes laborales. Respecto a otros países punteros en este campo, ¿en qué situación nos encontramos actualmente?

J.L.M.: La prevención de riesgos laborales es un campo vital socialmente y de una importancia económica trascendente. Desde un punto de vista social, baste recordar la escalofriante cifra que hemos dado antes: en España mueren todos los años más de 1.000 trabajadores por el único delito de levantarse por la mañana para ir a su puesto de trabajo. Desde un punto de vista económico, los

costes directos e indirectos de la siniestralidad laboral se cifran en aproximadamente un 1'5% del PIB. Se estima que a las empresas los costes de la inseguridad laboral les cuestan aproximadamente el 10% de los beneficios brutos. Estas estimaciones provienen de estudios realizados por otros equipos de investigación, por agentes sociales o por organizaciones empresariales. ¿Qué no haría cualquier empresa por aumentar un 10% sus beneficios brutos?

Según los datos oficiales, en los últimos tres años la siniestralidad ha comenzado una muy lenta mejora. Sin embargo, aún no se ha compensado el drástico empeoramiento de la situación que, paradójicamente, se ha vivido desde la aprobación de la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995*. En términos de comparación internacional y, considerando datos oficiales de orga-

nismos internacionales, la situación de España en prevención de riesgos laborales -como en educación, productividad o empleo- es ahora, y en estos últimos años, absolutamente lamentable y no se corresponde en absoluto con el nivel de desarrollo económico del país. Para dar un sólo dato, si España redujera su siniestralidad a la mitad aún estaría muy por encima de la media de los países de su grupo que el Banco Mundial etiqueta como países EME (Economías de Mercado Establecidas). Comparados con la Europa de los 15, que es nuestro ámbito natural, la siniestralidad española es aproximadamente 2,5 veces superior a la media de dichos países europeos.

En España, se adoptó en 1995 la directiva marco europea correspondiente, se elaboraron una serie de decretos de desarrollo, la mayoría de 1997, y se han hecho esfuerzos visibles por parte de las

PUBLICIDAD

DISTRIBUIDOR DE:

REHACOM
Sistema computerizado de rehabilitación cognitiva

VIENA TEST SYSTEM:
Sistema computerizado diseñado para diagnóstico psicológico, terapia e investigación.

ESCALAS DE DESARROLLO Y NIVEL INTELLECTUAL, MEMORIA, LENGUAJE, AUDICIÓN, VISION, PERCEPCIÓN, MOTRICIDAD, PSICOLOGÍA DEL DEPORTE, EVALUACIÓN SUPERDOTADOS, EVALUACIÓN Y TRATAMIENTO DE DEFICIENCIAS, DIAGNOSTICO NEUROLÓGICO, DIAGNOSTICO PEDAGÓGICO- INTERVENCIÓN, TERAPIA OCUPACIONAL, PERSONALIDAD, ORIENTACIÓN PROFESIONAL, EVALUACION FISICA, BIOFEEDBACK Y ADQUISICIÓN DE DATOS FISIOLÓGICOS, POLIGRAFÍA, LIBROS...

**TLFS: 91 341 16 21
91 341 71 95
Fax: 91 746 41 95**

**PSYMTEC
C/ Cazalegas 5 Local 28025 MADRID**

**E-mail: psymtec@psymtec.com
www.psymtec.com**

empresas, los sindicatos y las Administraciones públicas, tanto autonómicas como nacionales. Sin embargo, estamos todavía muy lejos de donde debemos llegar y un factor muy importante en el que hay que trabajar es, sin duda, en la necesaria incorporación de la Psicología de la seguridad a la práctica preventiva habitual.

I: *Hace una década, se reguló el título de Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, con tres especialidades, entre ellas la de ergonomía y psicología. ¿Cuál es el papel de la Psicología en esta especialidad?*

J.L.M.: La importancia de los aspectos de comportamiento en la prevención de accidentes es crucial. En su mayoría, los accidentes tienen componentes esenciales de comportamiento humano. Lo dicen todos los estudios de investigadores y profesionales de la prevención -la mayor parte de ellos no son precisamente psicólogos-. Además, la mayoría de condiciones inseguras, aparentemente condiciones materiales de riesgo, tienen inmediatamente detrás al menos un acto inseguro. La cuestión del comportamiento humano en prevención y, por tanto, el papel de la Psicología de la seguridad, lejos de ser un aspecto más, es un aspecto absolutamente central. Sin embargo, desafortunadamente el legislador no ha sabido considerar este aspecto.

En 1997, el *Real Decreto sobre el Reglamento de los Servicios de Prevención* establecía tres especialidades de técnicos de prevención: seguridad, higiene y, por último, la denomina ergonomía y psicología. La Psicología de la seguridad afecta a las tres especialidades.

En primer lugar, en muchos contextos es imposible realizar realmente un programa de seguridad efectivo sin tener

en cuenta el factor humano. Por tanto, separar la seguridad y la higiene, como áreas técnicas, de la cuestión del factor humano, que es plenamente psicológica, atenta necesaria y directamente contra el principio de prevención integrada que marca la misma ley. Es decir, los especialistas en seguridad y los especialistas en higiene deberían recibir también una materia de formación específica en Psicología de la seguridad. Por ejemplo, si no se comprende cuáles son los tipos de error humano, -esenciales en innumerables accidentes y materia absolutamente psicológica-, no es posible diseñar mecanismos de prevención, protección y métodos de trabajo seguros que sean realmente eficaces. Del mismo modo, si no se entienden los mecanismos psicológicos homeostáticos de exposición al riesgo, los técnicos de seguridad no pueden entender por qué, después de introducir mejoras sustanciales de seguridad desde el punto de vista técnico, los accidentes pueden aumentar. Son sólo ejemplos, pero basten para dejar claro que todos los técnicos de seguridad de cualquier especialidad necesitan formación en Psicología de la seguridad laboral.

¿Y que decir de la especialidad de ergonomía y psicología? Evidente-

mente, los contenidos de la mal llamada especialidad de ergonomía y psicología son, por un lado, contenidos de ergonomía y, por otro, contenidos de Psicología de la seguridad y salud laboral. La ergonomía tiene uno de sus fundamentos principales, reconocido internacionalmente, en la Psicología. En este caso, se requiere, no sólo Psicología de la seguridad y salud ocupacional y Psicología del trabajo y de las organizaciones, sino una base sólida en psicofísica, -tradicionalmente para muchos una parte de la psicometría-, percepción, atención, procesos psicológicos, etc. y otras muchas materias psicológicas básicas. Los contenidos de Psicología de la seguridad y salud laboral cubren lo que se conoce, con una denominación equívoca, como psicología. Estos contenidos abarcan propia y plenamente la Psicología de la seguridad y salud ocupacional y, en un segundo lugar, el marco más amplio de la Psicología del trabajo y de las organizaciones, de la Psicología social, de la evaluación psicológica... Por su parte, la denominada psicología se ocupa de temas tales como la evaluación de los riesgos psicosociales, el estrés en el trabajo, el *burnout*, el *mobbing*, la carga mental de trabajo, las psicopatologías laborales, la motivación para la seguridad, la comunicación, la formación e información en seguridad, etc.

No hay ninguna duda de que los contenidos de esta especialidad se corresponden con los que internacionalmente se denominan Psicología de la seguridad y la salud en el trabajo. En EEUU, por ejemplo, se denomina a este campo *Safety Psychology* u *Occupational Safety and Health Psychology*. Dado el modo en que se han estructurado estas materias, desafortunadamente al legis-





lador parece asistirle una considerable desinformación sobre el estado de los conocimientos y los avances internacionales en esta cuestión.

I: La realidad en el mundo laboral, sin embargo, es muy distinta. ¿Podría indicarnos en qué situación se encuentra el psicólogo especialista en este campo? ¿Qué consecuencias está teniendo para los profesionales de la Psicología?

J.L.M.: Para ser médico del trabajo y poder ejercer, como es de sentido común, hay que ser primero médico. Pero, desafortunadamente, aquí se acaba el sentido común de la formación previa para acceder a las especialidades en prevención de riesgos laborales. Desde 1997, y de acuerdo con la legislación vigente en España, personas que carecen absolutamente de toda formación psicológica y de toda formación en Psicología de la seguridad y salud organizacional y de toda formación en Psicología del trabajo y de las organizaciones acceden y resultan titulados como técnicos en prevención de riesgos laborales en la especialidad de ergonomía y psicopsicología, y, como tales, efectúan evaluaciones de riesgos psicosociales y abordan o deberían abordar, de acuerdo con la ley, las acciones de prevención en los aspectos comportamentales y psicológicos que afectan a la siniestralidad. Esto es un inmenso y dañino disparate legal cuya consecuencia inmediata supone reparar generosamente inseguridad en las empresas y en las organizaciones. Sin formación en Psicología, los técnicos en prevención no pueden realizar una prevención eficaz y muchísimo menos evaluar factores de naturaleza psicológica. Pero ahora no sólo lo hacen, la ley no sólo se lo permite, es que se lo exige. Y con consecuencias esenciales,

en muchos casos dramáticas, sobre la vida de las empresas y de las personas en términos económicos (productividad y absentismo), en términos de salud y accidentes y en términos legales y administrativos (reclamaciones, procesos judiciales, intervenciones de inspección, etc.).

Debido al contenido del campo, un especialista en prevención de riesgos laborales que vaya a evaluar y a intervenir eficazmente sobre seguridad y salud desde una perspectiva ergonómica y psicopsicología necesita una sólida formación en Psicología de la seguridad y la salud ocupacional y, por ende, en segundo plano, una formación básica en Psicología del trabajo y de las organizaciones y una formación sólida generalista en Psicología. Desde aspectos diagnósticos y metodológicos -medición, evaluación psicológica, psicometría, técnicas de entrevista, diseño de programas, evaluación de programas de intervención- hasta aspectos clínicos, si se enfrenta a ciertas consecuencias indeseadas del trabajo -como un trastorno de estrés postraumático por acoso psicológico, por ejemplo- o de Psicología educativa -como cuando se enfrenta al uso de técnicas de información y formación- sin prescindir de conocimientos de Psicología general o básica, esenciales para entender la percepción del riesgo, el diseño de *displays* y mandos o los procesos motivacionales o de toma de decisiones tan esenciales en prevención.

A pesar de que este es un campo natural de salida profesional para un psicólogo interesado en el trabajo y las organizaciones y nada impide que un psicólogo curse esta especialidad de prevención, desafortunadamente muy pocos se han sentido atraídos por esta oferta profesional. Y eso que éste no es un campo residual o testimonial: esta-

mos hablando de miles de puestos de trabajo en servicios de prevención ajenos, mancomunados o propios, en mutuas, y en la Administración pública. Cuantitativamente, las necesidades de especialistas en este ámbito y las salidas profesionales de empleo real en empresas son muchísimas más que las de otros campos profesionales de la Psicología, como la clínica por ejemplo.

I: A su juicio, ¿cuál sería la mejor solución a este problema?

J.L.M.: En primer lugar, creo que es necesario que los psicólogos y sus Colegios profesionales y otras entidades como asociaciones, facultades de Psicología, etc. cobren conciencia de esta situación actual y de la importancia que tiene este campo profesional, genuinamente psicológico, y desafortunadamente despoblado de psicólogos.

PUBLICIDAD

OPOSICIONES PROFESORES

INTERESANTE PARA PSICÓLOGOS

- ✓ Psicología y Pedagogía
- ✓ Intervención Sociocomunitaria
- ✓ Servicios a la Comunidad

LA MEJOR, MÁS COMPLETA Y CONTRASTADA PREPARACIÓN EN TODAS LAS ESPECIALIDADES DE:

- ☐ Enseñanza Secundaria
- ☐ Escuela Oficial de Idiomas
- ☐ Maestros de Primaria
- ☐ Profesores Técnicos de F.P.

Solicite información gratuita y recibirá: bases, plazas, TEMA-MUESTRA y horarios de preparación.



C/ CARTAGENA, 129 - 28002 MADRID
TEL.: 91 564 42 94 - www.cede.es
e-mail: oposiciones@cede.es

Y que esta conciencia lleve a una postura activa de defensa de este espacio profesional y de la salud y bienestar de los trabajadores -que a la postre somos todos-. Las facultades de Psicología deberían crear un espacio específico para la Psicología de la seguridad laboral.

Curiosamente, otros ámbitos de la Psicología aplicada, como la Psicología del tráfico, que apenas tienen un espacio profesional en términos de puestos de empleo para psicólogos, tienen afortunadamente una representación específica en algunos planes de estudio, mientras que la Psicología de la seguridad y la salud ocupacional, que es posiblemente la principal cantera de trabajo profesional no autónomo para el trabajo psicológico, ni siquiera existe generalmente como tal en los planes de estudio. Piénsese que la ley obliga a que *todas* las empresas tengan un servicio de prevención propio, mancomunado o ajeno, que *todas* las empresas han de estar vinculadas a una mutua de accidentes y que *todas* las empresas tienen la obligación legal de efectuar una evaluación de riesgos, entre ellos los riesgos psicosociales, genuinamente psicológicos. La importancia de este espacio profesional es pues extraordinaria. Ni siquiera en el ámbito educati-

vo existe la obligación legal de que todos los colegios efectúen una evaluación psicológica de sus alumnos.

En este contexto, en mi opinión, los Colegios de Psicólogos, que tanto han hecho por la defensa de la profesión en otros espacios, deberían aunar esfuerzos para explicar al legislador y a la sociedad que los técnicos de prevención en riesgos laborales que trabajan en la denominada psicología deben tener necesariamente una titulación de Psicología, licenciatura en Psicología o grado de Psicología, como base. Y que el resto de técnicos requieren también una parte de formación en Psicología de la seguridad, y que esta formación a su vez sólo debe ser impartida por psicólogos que especialistas en Psicología de la seguridad y en prevención de riesgos laborales. Las facultades de Psicología deben ocupar la parte sustancial que les corresponde en las titulaciones de prevención de riesgos laborales que están impartiendo las universidades, que este momento presentan un componente parcial, a veces sólo residual de Psicología y apenas nada de Psicología de la seguridad laboral. La prevención de riesgos laborales es un campo multidisciplinar. En este sentido, sí, es Ingeniería de seguridad y es Derecho en el ámbito laboral relativo a prevención, pero es de un modo esencial y muy central Psicología de la seguridad. En este momento, profesionales de otros ámbitos, ingenieros, licenciados en derecho, etc. están literalmente ejerciendo de psicólogos en la empresas bajo la cobertura de poco más que un curso de técnicos de prevención. No es que no se haga Psicología en prevención, ¡es imposible no hacerla! Es que se hace sin saber qué se hace y por quien no está formado para hacerla. Y, obviamente, con ideas erróneas y obsoletas sobre el

comportamiento humano que parecen todas muy de sentido común.

Colegios de Psicólogos y facultades han de colaborar para trasladar este mensaje a todos los agentes y organismos implicados: a los servicios de prevención, a las mutuas, a los sindicatos, a las asociaciones profesionales, a las entidades representativas de los empresarios, a la inspección de trabajo, a los medios de comunicación, etc., y, por supuesto, a los partidos políticos y al legislador.

Una evaluación de riesgos psicosociales efectuada por un técnico de prevención que no es psicólogo -puede ser ingeniero, historiador, licenciado en derecho, filólogo o diplomado en relaciones laborales, por ejemplo- y que no dispone de los conocimientos de Psicología necesarios, carece de todo valor y eficacia. Y lo mismo puede decirse obviamente de cualquier acción preventiva en tanto que afecta y depende del comportamiento de seguridad de todos los miembros de una empresa. Afortunadamente, a pesar de este inmenso error en la ley que permite y prescribe esta situación, no todo el mundo en el ámbito de la prevención es inconsciente de este daño. Y como ejemplo paradigmático existe alguna Inspección de Trabajo bien informada que exige a las empresas que los informes de evaluación de riesgos psicosociales vengán realizados y avalados por un técnico de prevención que sea titulado en Psicología. Ese es un buen camino para la prevención. Los psicólogos deben obtener formación en este ámbito y la Psicología debe aportar este ámbito de conocimiento imprescindible en prevención. La aplicación de la Psicología a evitar daños, enfermedades profesionales y muertes laborales es una tarea social hermosa y extraordinariamente necesaria.

