

O PAPEL ACTUAL E FUTURO DO PSICÓLOGO DO TRABALLO E DAS ORGANIZACIÓNS NA SEGURIDADE E NA SAÚDE LABORAL

Carlos Martínez Corral

Presidente da Asociación de Profesionais da Seguridade
e Saúde Laboral de Galicia (APROSAL)
carlosmar@cop.es

RESUMO O profesional da psicoloxía do traballo e das organizacións (PTO) especialista en seguridade e saúde laboral (SSL) ou en prevención de riscos laborais (PRL) ten actualmente ante si un importante reto, clave para a súa supervivencia e o seu desenvolvemento como especialista nas próximas décadas.

Primeiro, hai que entender a situación sociolaboral actual e os cambios que se están a producir na economía global e, por extensión, nas economías do noso contorno europeo, estatal e autonómico.

Segundo, débese facer un exercicio de encaixe da profesión nesta estrutura económica e empresarial que se está a conformar. Consideramos como os dous ámbitos de actuación máis importantes os riscos psicosociais (RPS) e a intervención psicosocial (IP) en individuos, en grupos e en organizacións.

Terceiro, e último, hai que promover ou adquirir as competencias necesarias para lograr os obxectivos establecidos no parágrafo anterior.

Cada vez existe unha maior preocupación na nosa sociedade polo coidado da saúde (e da saúde laboral) e isto permítenos ser moderadamente optimistas de cara á demanda de profesionais que xestionen as actividades que permitan acadar as anteriores intencións.

Aínda que con forte competencia, a PTO-SSL cumpre perfectamente este perfil requirido, sempre que mellore as súas competencias en xestión de RPS e IP nas empresas.

PALABRAS CHAVE Competencias, cultura preventiva, demanda, intervención psicosocial, riscos psicosociais.

INTRODUCCIÓN

Que papel lle corresponde a un profesional especialista nun campo profesional que non está completamente desenvolvido e que, malia contar cun importante potencial, non é prioritario para a actual economía de empresa?

Se estamos a falar da saúde laboral dos traballadores e da mellora competitiva das empresas (relacionada directamente co anterior), a resposta pasa por anticipar claramente un traballo eminentemente proactivo no potencial liderado da PTO-SSL como elemento transformador para a mellora da saúde laboral e da sostibilidade empresarial.

É vital acertar no diagnóstico da situación actual nas empresas do noso contorno e nas transformacións inmediatas máis probables e, consecuentemente, facer un exercicio de visualización da integración da actividade por competencias dun profesional da PTO-SSL neste contexto económico-empresarial. Esta situación sociolaboral implica, como sempre, oportunidades e ameazas, as cales debemos completar coas fortalezas e as debilidades do psicólogo especialista en PRL.

A PROFESIÓN ACTUALMENTE

Os profesionais da PTO (ou simplemente graduados en Psicoloxía) que pretendan traballar como técnicos superiores de riscos laborais deben cursar (desde decembro de 2009) un mestrado universitario que debería estar adaptado ao Espazo Europeo de Educación Superior (EEES). Queda incluída nesta formación universitaria a parte de RPS (como especialidade chamada Psicocioloxía Aplicada, unida á Ergonomía), á que pode acceder calquera persoa que cursa o mestrado (aclaramos isto porque calquera TSPRL pode facer, de forma legalmente válida, unha avaliación de RPS).

Non hai datos rigorosos sobre o número de profesionais da PTO-SSL que traballan actualmente (previsiblemente en Servizos de Prevención Alleos ou Propios/Mancomunados). Os que se coñecen en Galicia desde APROSAL de xeito estimativo son escasos (non chegan a 15) e ocúpanse maioritariamente da parte de RPS das empresas clientes (SPA) ou da súa empresa (SPP). Hai casos en que se ocupan da actividade preventiva xeral da empresa e nalgún caso excepcional traballan como responsables do Servizo.

Estamos falando dos que forman parte dalgunhas das modalidades organizativas que prevé o RD 39/97, Regulamento dos Servizos de Prevención, no seu capítulo 3, «Organización de recursos para as actividades preventivas». Actualmente non se permite o traballo como TSPRL de forma autónoma. Pero fóra do contexto do RSP hai excepcións, como a cada vez máis demandada actuación como auditor de sistemas de xestión PRL ou como perito xudicial en PRL. Para a súa formación (non imprescindible legalmente) existen cursos abondos de formación, incluído algún mestrado propio das universidades. Fóra do ámbito do RD 39/97, tamén temos detectado profesionais da PTO-SSL docentes e consultores.

E hai numerosos profesionais (economistas, Grao en Dereito, enxeñeiros, etc.) que incorporan á súa actividade (como externos ou dentro da súa empresa) a consultoría, o asesoramento, a formación, etc. en IP nas empresas, nos campos de

recursos humanos, no liderado, na comunicación, na motivación, na optimización de recursos, etc. Podemos considerar isto como un claro síntoma do déficit de posicionamento da especialidade PTO-SSL.

VENTOS DE CAMBIO. A ECONOMÍA, AS EMPRESAS E A SOCIEDADE QUE VEÑEN

Unha das conclusións máis importantes do informe de 2015 da OIT sobre a economía mundial é a existencia de «amplas brechas laborais e sociais». Este problema xera importantes riscos sociais e económicos polo desemprego e, para os nosos efectos, polo emprego precario. Esta dinámica é forte en España (e por translación, en Galicia). Outra característica é a redución dos postos de traballo rutineiros que requiren cualificacións medias e, en contraste, o aumento da demanda de postos de traballo de alta e baixa cualificación.

Esta certa dualidade estase a dar tamén por un lado nas empresas cunha tipoloxía orientada á excelencia, á internacionalización e á responsabilidade social e, por outro lado, noutro grupo máis tradicional e menos «evolucionado». A PRL avanzada ten un amplo encaixe nas primeiras (e empresas colaboradoras) e maior dificultade de implantación nas segundas (pemes e microempresas maiormente).

Baseándose na Estratexia Española de Seguridade e Saúde no Traballo 2015-2020 e no Marco Estratéxico da Unión Europea de Saúde e Seguridade no Traballo 2014-2020, pódese interpretar que na actualidade os RPS seguen sendo unha cuestión non prioritaria no diagnóstico da realidade laboral. Non obstante, están incluídos como prioridades futuras na mellora das condicións de SSL os factores organizativos e psicosociais. Veremos como a Administración pasa a materializar esta preocupación.

LIDERADO E CULTURA PREVENTIVA

Manuel Bestratén (INSHT) é capaz de identificar claramente os elementos fundamentais para lograr un sistema preventivo baseado na transparencia, na confianza e na responsabilidade para convertelo nun valor estratéxico de excelencia e sostibilidade empresarial. Ademais, ofrece as estratexias necesarias para favorecer o liderado organizativo, baseándose nun mellor aproveitamento da acción preventiva, así como a aplicación de recoñecidos modelos de excelencia empresarial.

Como factor principal, atopamos o liderado participativo que reforze o principal activo das empresas (as persoas) para lograr sentimentos de pertenza ás organizacións (e, consecuentemente, de defensa da organización). Unha das vías de chegada á confianza dos traballadores é a atención ás súas condicións de traballo.

Chegados a este punto, cabe preguntarse cal parece ser o perfil profesional que pode intervir na formación e na capacitación no liderado aplicado á PRL.

O especialista en PTO-SSL ten a capacidade e a lexitimidade profesional de modificar os hábitos, en función das características persoais, para facer confluír os mesmos coa cultura de valor da organización. Para iso hai que considerar a importancia do capital intelectual e emocional, que na sociedade actual do coñecemento se vai converter no principal activo de calquera organización, chave para a súa competitividade e baseada na innovación e na aprendizaxe continuada.

O profesional da PTO-SSL debe ser capaz de achegar coñecemento e técnicas ás xerencias en relación á realidade cultural preventiva, desde unha visión ampla e interdisciplinar, para así poder contribuír ao desenvolvemento das actividades necesarias para que xurda esa cultura que acomode por igual os intereses dos traballadores e da empresa e teña como resultado unha PRL eficaz e rendible que contribúa á sostibilidade da organización.

KNOW-HOW

Como se pode facer todo o anterior? A intervención da PTO pode efectuarse a varios niveis: basicamente, un primeiro nivel de organización e participación en actividades (seminarios, reunións de traballo, etc.) de busca de compromiso xerencial e explicación dos motivos e do xeito de implantar novos sistemas de xestión baseados na nova cultura positiva (explicada anteriormente), e un segundo nivel relacionado coa avaliación dos riscos e da planificación preventiva. Esta última ten todo o potencial para a implantación das medidas de prevención máis clásicas en combinación coas máis novidasas que estamos a propoñer.

PRINCIPAIS ÁMBITOS DE ACTUACIÓN DA PTO-SSL

O papel ao que faciamos referencia podémolo dividir en dous principais: a intervención na xestión específica dos riscos psicosociais e as intervencións nos individuos, nos grupos e nas organizacións para guiar pautas de conduta en todos os anteriores que permitan o desenvolvemento da xa explicada cultura empresarial preventiva baseada na responsabilidade e na competitividade.

A intervención en RPS está o suficientemente desenvolvida a nivel teórico e ten abundantísimas referencias bibliográficas e na rede. Unicamente hai que preguntarse por que a actuación das empresas nos RPS é tan incipiente e insuficiente hoxe en día, cando a normativa preventiva establece claramente esta obriga e por que as empresas e o mercado laboral aínda non demandan os profesionais realmente especialistas (PTO-SSL) para esta actividade?

Debemos aclarar que os TSPRL terminan a especialidade de Psicocioloxía Aplicada cun nivel de mínimos, o cal imposibilita un desenvolvemento de calidade do traballo nesta faceta. O mercado pon á disposición dos profesionais unha abundante oferta de especialización.

En relación ás competencias necesarias para a intervención psicosocial sobre o conxunto da organización, debemos citar: o

coaching, a intelixencia emocional, o liderado, a comunicación e a persuasión, a resolución de conflitos, a negociación, a toma de decisión, a análise transaccional, a xestión do coñecemento, a motivación, etc.

CONCLUSIÓNS

O profesional da PTO-SSL debería ser un transformador. Nos seguintes anos demandarase un papel máis proactivo destes especialistas, a nivel individual e a través de canles como os colexios e asociacións profesionais, para a aceleración das actuacións ligadas á actividade en que este profesional conta con claras competencias potenciais e para responder ás necesidades das persoas e das organizacións en vistas á súa sostibilidade.

Existen posibles déficits de formación que poden prexudicar as súas competencias neste novo rol na nova cultura empresarial de excelencia e sostibilidade. As demandas non cubertas polos profesionais da PTO-SSL serán cubertas por outros.

Malia que existe oferta formativa máis que dabondo, sobre todo para directivos e outros profesionais, é escasa a especializada e adaptada ao profesional da PTO-SSL.

En calquera caso, como perfil profesional, ten ante si un amplo camiño de oportunidades que deberá aproveitar a prol do ben común da saúde laboral e da supervivencia empresarial.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Buceta, J. M. (2013). *Habilidades del Coach*. Madrid: Psicología del coaching, UNED.
- Colección de NTP: 745, 830, 961, 962, 966, 967, 982. INSHT.
- Ministerio de Emprego e Seguridade Social do Goberno de España (2015). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*.
- OIT (2015). *Economía mundial: Informe «Perspectivas laborales y sociales en el mundo, tendencias 2015»*. OIT.
- Reason, J. (2010). *La gestión de los grandes riesgos*. Principios humanos y organizativos de la seguridad. Madrid: Modus Laborandi.