



EL RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO: UNA REALIDAD EMERGENTE

En los últimos lustros y de forma reiterada, se viene hablando de determinadas situaciones que tienen su origen en el medio laboral, y en concreto en los factores psicosociales y en las propias condiciones de la organización del trabajo y en las relaciones interpersonales entre los trabajadores.

Es indudable que han ido adquiriendo importancia términos como el estrés laboral, el síndrome de burnout, también llamado síndrome de estar quemado, o síndrome del estrés crónico laboral asistencial o síndrome del desgaste profesional y el mobbing, o también acoso psicológico en el trabajo, acoso laboral o acoso moral en el trabajo, y todo ello se demuestra con la proliferación de publicaciones y referencias bibliográficas sobre dichos temas.

Así, aunque se ha afirmado que el 30 % de los trabajadores europeos sufre estrés laboral, hay que tener en cuenta que bajo el amplio paraguas del diagnóstico de estrés laboral, no sólo se contempla el estrés laboral que surge, señala Karasek, cuando las demandas del trabajo son altas, y al mismo tiempo, la capacidad de control de la misma es baja de manera que hay un desequilibrio desfavorable para el trabajador en la interacción entre los atributos del trabajador y las condiciones del trabajo, sino que también se han cobijado durante años otras problemáticas diferentes que en los últimos años van emergiendo como entidades independientes, como el síndrome de burnout que se puede conceptuar según Freudenberguer y más tarde Maslach y Jackson como un agotamiento físico y mental (cansancio emocional, despersonalización y falta de realización personal) que se da específicamente en aquellas profesiones que mantienen un contacto constante y directo con aquellas personas que son beneficiarios del propio trabajo (docentes, sanitarios, trabajadores sociales...)» o el mobbing que ha sido definido por Leymann como el terror psicológico en el ámbito laboral producido por las conductas hostiles y sin ética, dirigidas de manera sistemática por uno o varios trabajadores contra otro, con una frecuencia de al menos una vez a la semana y durante un tiempo prologado de más de seis meses.

El síndrome de burnout ha venido adquiriendo importancia en la medida que los servicios humanos han ido tomando relieve como partícipes del bienestar individual y de la colectividad, y porque los usuarios de los servicios sanitarios, educativos y sociales manifiestan un mayor nivel de exigencia.

El mobbing, lejos de constituirse como un problema puntual de las nuevas organizaciones, se ha instaurado como un problema que afecta a miles de trabajadores, los datos europeos constatan que el 9 % de los trabajadores han manifestado sentirse afectado de acoso laboral, aunque las estadísticas sobre este problema difieren.

Pero es necesario tomar conciencia de que, a pesar de que el estrés laboral, el síndrome de burnout y el mobbing sean una realidad tangible en el mundo laboral, la ciencia no dispone de instrumentos objetivos para su evaluación; por eso el problema fundamental, a la hora de valorar los problemas psicosociales en el área laboral, es la carencia de instrumentos de evaluación, ya que no son fiables ni válidos tanto los cuestionarios de estrés laboral como los instrumentos para la evaluación del síndrome de burnout como el Inventario de Burnout de Maslach, y en el caso del mobbing ni el Inventario de Acoso Laboral de Leymann ni la versión modificada de ésta de González de Rivera pueden establecer un diagnóstico objetivo.

Por tanto, ante situaciones difíciles de identificar como de estrés laboral, de síndrome de burnout o de mobbing, conviene delimitar bien el campo que cada uno acoge bajo su radio de acción y definir y confrontar la situación, ya que se está corriendo el riesgo de que cualquier persona que tenga una exigencia laboral o un conflicto interpersonal con los compañeros de trabajo intente justificarlo como estrés laboral, burnout o mobbing y es conveniente tener en cuenta que, para la valoración del estrés laboral, hay que saber identificar los estresores del ambiente físico en el trabajo y los intraorganizacionales, y excluir los estresores extraorganizacionales; para la valoración del burnout, hay que tener en cuenta el contexto laboral, organizativo e institucional y para evaluar el mobbing la diferencia con un conflicto interpersonal que no reside tanto en el tipo de conductas que se manifiestan o en cómo se producen estas conductas, sino que fundamentalmente se trata de una cuestión de frecuencia y de duración de las conductas hostiles, que llevarán a la víctima a una situación de debilidad e impotencia y a un alto riesgo de expulsión del entorno laboral.

Además, es conveniente advertir que el interés creciente por los riesgos psicosociales en el trabajo ha venido acompañado de un incremento en casos de problemas ficticios o de simulación, por lo que quizá se hace imprescindible la investigación con el objetivo de establecer criterios para que el estrés laboral, el burnout y el mobbing puedan ser incluidos en la Clasificación Internacional de Enfermedades de la OMS e instrumentos de evaluación fiables y válidos de los que hoy se carece, ya que son imprecisos los frecuentes diagnósticos de «trastorno depresivo-ansioso» o «trastorno adaptativo...». Este es el único camino para que los problemas derivados

de los riesgos psicosociales en el trabajo se contemplen en el futuro en el Cuadro de Enfermedades Profesionales porque hasta ahora tanto el estrés laboral como el burnout o el mobbing suelen ser considerados como accidentes de trabajo, pero para ello hay que conseguir probar en un acto judicial la relación causal entre los trastornos y la actividad laboral, y en este trámite la opinión vertida en los informes periciales es valiosa.

Todo ello no haría sino cumplir con el Derecho a la Salud Laboral de los trabajadores emanado de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Fernando Mansilla Izquierdo