



©Symoresco.

Estudio sobre los riesgos laborales psicosociales en una cocina central

16-11-2015

El equipo de Ergonomía y Psicosociología de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del Hospital Regional Universitario de Málaga ha realizado un estudio sobre los factores de riesgos psicosociales de los trabajadores de la cocina. Una interesante iniciativa que, además de arrojar conclusiones y cumplir con la ley de PRL, ha dado voz a la plantilla involucrándola en la evaluación y ha dado visibilidad a unos riesgos pocas veces analizados.

La segunda Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (ESENER-2) realizada por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo concluye que 9 de cada 10 centros de trabajo españoles realizan habitualmente evaluaciones de riesgos laborales. Entre los riesgos emergentes detectados se encuentran los factores de riesgos psicosociales. Este artículo quiere exponer un resumen de la experiencia resultante de una evaluación de este tipo dentro de una cocina central hospitalaria.

El sector de la hostelería cuenta en nuestro país con un gran número de trabajadores distribuidos en bares, cafeterías, restaurantes, hoteles, empresas de catering, 'chiringitos', colectividades que gestionan el servicio de comedor en instalaciones de colegios, empresas, hospitales, etc.

Hasta fechas recientes, las evaluaciones de riesgos laborales en este colectivo se habían centrado en los elementos higiénicos (biológicos...), de seguridad (cortes, caídas...), y ergonómicos (posturas forzadas, manipulación de cargas...) de las profesiones implicadas.

Sin embargo, en la actualidad ya es conocido que el estrés es el segundo problema de salud relacionado con el trabajo que más frecuentemente se denuncia en Europa y, junto a otros riesgos psicosociales, se cree que representa la causa de la pérdida de más de la mitad (50-60%) de las jornadas de trabajo.

Con los anteriores hechos, y fundamentado en la actual Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que considera que la organización del trabajo forma parte de las condiciones de trabajo que influyen en la salud y seguridad de los trabajadores se realizó para 2014 una evaluación general inicial de factores psicosociales en la cocina central del Hospital Regional Universitario de Málaga.

Procedimiento de evaluación

Siguiendo las indicaciones del procedimiento nº 28 (Evaluación de Factores Psicosociales) del Sistema de Gestión de Riesgos Laborales del Servicio Andaluz de Salud (SAS) e inspirado en las fases de la evaluación psicosocial de la [Nota Técnica de Prevención nº 702](#) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), se articuló una evaluación completa de los puestos de trabajo de (1) Cocinero, (2) Pinche y (3) Técnico Superior de Alojamiento/Gobernanta.

Además, para que la participación voluntaria del trabajador fuese lo más amplia posible se implementaron herramientas de participación que conjugasen con la filosofía de gestión integral de la prevención en la actividad general de la empresa. Entre otras, reuniones iniciales previas entre directivos del hospital, representantes del servicio y representantes de los trabajadores; técnicas cualitativas de acercamiento al trabajador (humanización de la prevención psicosocial); grupos interdisciplinarios de trabajo que incluyan al trabajador en la fase de intervención, etc.

Con estos puntos de partida, la evaluación tuvo dos partes metodológicas: una cualitativa (de entrevistas y/o dinámicas de grupo de los profesionales, así como de observación directa de las condiciones de trabajo) y, una cuantitativa (donde se rellenó un cuestionario del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene del Trabajo, el FPSICO). Los responsables del servicio colaboraron para coordinar estas dos metodologías.

El cuestionario FPSICO mide los nueve ítems siguientes:

- Tiempo de trabajo (TT). Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad, y del efecto del tiempo de trabajo en la vida.
- Autonomía (AU). Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.
- Carga de trabajo (CT). Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador debe hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional...). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).
- Demandas psicológicas (DP). Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.
- Variedad/contenido (VC). Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas. Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.
- Participación/Supervisión (PS). Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo: el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la 'supervisión' se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La 'participación' explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

– Interés por el trabajador/Compensación (ITC). El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de seguridad en el empleo como de la existencia de un equilibrio entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene

– Desempeño de rol (DR). Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo y comprende dos aspectos fundamentales:

- . La claridad de rol. Ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- . El conflicto de rol. Hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.

– Relaciones y apoyo social (RAS). El factor relaciones y apoyo social se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. Recoge este factor el concepto de 'apoyo social', entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con apoyo instrumental o ayuda proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la calidad de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de situaciones conflictivas de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales... ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Este cuestionario, con presencia de personal técnico cualificado (el equipo de Ergonomía y Psicología Aplicada del hospital), se suministró en varias sesiones a los diversos trabajadores en una sala adecuada. Durante las mismas fechas, se realizaron paralelamente sesiones grupales de discusión; multitud de entrevistas individuales a trabajadores de los diversos puestos, así como una observación planeada de los lugares de trabajo.

Resultados

Tras este trabajo de campo, que trascendió entre los meses de abril y mayo de 2014, se elaboró un informe técnico con los resultados iniciales de la evaluación. Se identificaron los riesgos siguientes (encontrándose en niveles de riesgo, según metodología, algunos 'Moderados'; otros 'Elevados' y, unos pocos como 'Muy Elevados'):

- Cocinero: se identifican riesgos en los ítems Autonomía; Carga de Trabajo; Variedad/Contenido; Participación/Supervisión; Interés por el Trabajador/Compensación; Desempeño de Rol y, Relaciones y Apoyo Social.
- Técnico de alojamiento: se identifican riesgos en los ítems Carga de Trabajo; Participación/Supervisión e, Interés por el Trabajador/Compensación.
- Pinche: se identifican riesgos en los ítems Tiempo de Trabajo; Autonomía; Carga de Trabajo; Participación/Supervisión; Interés por el Trabajador/Compensación y Desempeño de Rol.

Tras lo anterior se concluye que la contratación temporal de personal poco cualificado, la limitada duración del trabajo, las actividades compartidas, la complejidad de los procesos de mantenimiento de las instalaciones y la complejidad en la prestación de los servicios al cliente son características del sector que pueden contribuir al aumento de los riesgos laborales psicosociales

Además, tras el aporte positivo de la retroalimentación de la dirección, mandos, trabajadores y sus representantes, técnicos, etc., tras una evaluación que integró e involucró a todos, conseguimos alejarnos de los típicos/típicos estudios de diseño o parciales, las medidas preventivas prefabricadas, etc. Concretamente destacamos que:

- Se superan reticencias y recelos empresariales iniciales.
- Se dota de instrucciones claras a mandos y supervisores.
- Los trabajadores y sus representantes se hacen fuertes, maduros y visibles.
- Las evaluaciones dan frutos y se consiguen resultados plausibles a corto plazo.
- Se obtienen indicadores corporativos y organizativos básicos: porcentajes de participación en evaluaciones; indicadores de costes y accidentes (absentismo laboral), etc.
- La vigilancia de la salud de los trabajadores se dota de una herramienta técnica muy útil para la vigilancia específica de trabajadores expuestos a factores de riesgo psicosocial.

Como resultado final, el hospital ha establecido un programa integral de prevención de riesgos psicosociales con el cual han conseguido reducir el número de bajas relacionadas con riesgos psicosociales, así como una disminución de los conflictos laborales gracias a la participación de los trabajadores.

Noticias Relacionadas

- Consejos y ejercicios que ayudarán a prevenir las lesiones en la espalda del trabajo en cocina
- Prevención de riesgos: lesiones en la columna vertebral del trabajo en cocinas profesionales
- Trabajo en cocina: los trastornos músculo- esqueléticos en muñecas y manos



Francisco M. Aranda y Antonio Á. Chaves, autores del estudio, son técnicos de Prevención de Riesgos Laborales del equipo de Ergonomía y Psicología de la Unidad de Prevención de Riesgos Laborales del Hospital Regional Universitario de Málaga (Servicio Andaluz de Salud). @:

francisco.m.aranda.sspa@juntadeandalucia.es / antonioa.chaves.sspa@juntadeandalucia.es