

Riesgos psicosociales y excelencia empresarial

La cultura de toda organización debería propiciar la excelencia empresarial desde el punto de vista técnico y emocional, llegando a ser algo natural, de lo que todos los trabajadores deberían vanagloriarse. Esta excelencia debe fundamentarse en valores asumidos por todos los miembros de una organización, que son los que guían los comportamientos de las personas para sustentar cuatro pilares esenciales: la productividad y eficiencia en el trabajo, la calidad de los productos y procesos en que estos se generan, la innovación tecnológica y organizativa a todos los niveles y la atención a las personas y sus condiciones de trabajo, determinante de los tres anteriores.

Los factores psicosociales fueron definidos por el comité mixto OIT/OMS

como “aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto al bienestar y a la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como al desarrollo del trabajo”.

Hay empresas que, conscientes de que la prevención de riesgos en general y la prevención de riesgos psicosociales en particular contribuyen a la salud de la organización y a la excelencia empresarial, están aplicando estrategias efectivas e integradoras orientadas a generar acertadas intervenciones psicosociales con metodologías contrastadas. Pero también hay que aceptar que la evaluación de los riesgos psicosociales está resultando de costosa aplicación en muchas organizaciones que no acaban

de entender su necesidad y su valiosa aportación.

En cualquier caso, las organizaciones, a través de distintos instrumentos de evaluación y control, deberían tratar de conseguir una visión global de los riesgos psicosociales, de forma que sea posible desarrollar líneas de control y prevención de los mismos y mejorar con ello el bienestar general de los trabajadores y de las propias organizaciones.

Entre los diferentes modelos europeos existentes que proporcionan un marco adecuado para medir qué se hace en las empresas, cómo se hace y qué resultados se obtienen, se encuentra el Modelo *Great Place to Work* (GPTW) de Excelencia, que se ha convertido en uno de los referentes en el proceso de construcción de la excelencia en el lugar de trabajo y que incluye, entre otras cuestiones, factores de riesgo psicosocial a medir y controlar.

Así mismo, el Método de Evaluación de Factores Psicosociales (F-Psico), del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), facilita de manera mucho más precisa la identificación y evaluación de tales factores de riesgo en las empresas para desarrollar “salud” y con ello, también, excelencia.

Ambos métodos ayudan a identificar factores deficitarios y de distorsión en el contenido, forma, organización, relación en el trabajo y necesidades de los trabajadores, con el fin de conseguir, entre todos los miembros de la organización, resultados integrales excelentes. Se caracterizan por efectuar de manera sencilla y a través de un limitado número de

■ Figura 1 ■



cuestiones una síntesis analítica clarificadora de la situación de la organización.

El Modelo *Great Place to Work* persigue construir la excelencia en el lugar de trabajo, a partir del control de factores clave de éxito, incluidos los psicosociales. Por su parte, el modelo de evaluación del INSHT pretende específicamente minimizar y controlar los factores de riesgo psicosocial en el trabajo.

El modelo *Great Place to Work* está focalizado sobre la satisfacción que logran tener los trabajadores sobre su trabajo y la organización, y da una gran importancia al respeto de determinados valores morales para el logro de la confianza en las relaciones entre mandos y trabajadores, característica que el Modelo del INSHT no contempla por no tenerlo como un objetivo expreso. A pesar de que este último modelo ofrece información sobre nueve factores y el modelo GPTW la ofrece sobre cinco, existe gran correlación entre prácticamente todos ellos (excepto en uno).

A continuación, ofrecemos un cuadro resumen de las interrelaciones existentes entre los aspectos psicosociales contemplados en el Modelo GPTW y el Modelo de Evaluación de Riesgos Psicosociales del INSHT. Ello con el fin de destacar que la evaluación y control de los riesgos psicosociales es determinante para la excelencia.

Para ampliar el tema, se pueden consultar las Notas Técnicas de Prevención nº 926: "Factores psicosociales: metodología de evaluación" y la nº 1008: "Lugares excelentes para trabajar", en la página web del INSHT. ●

Figura 2 ■ Interrelación entre aspectos contemplados en el modelo GPTW y el modelo de evaluación de riesgos psicosociales del INSHT

