

El estrés y la prevención de riesgos laborales viales

Francisco Martínez Losa

Director de Audit & Control Estrés

Raquel Sellarès Cusidó

Jefa del Departamento de Gestión Preventiva y Unidad Absentismo de Egarsat

Yolanda Valentín Antolín

Técnica de Prevención del Departamento de Gestión Preventiva de Egarsat

Alícia Dalmau Contreras

Técnica de Prevención del Servei de Prevenció i Règim Interior. Departament de Cultura. Generalitat de Catalunya

El 24 de octubre de 2014, con motivo de la Campaña bienal de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, dedicada al tema del estrés y los riesgos psicosociales que lo generan, tuvo lugar en la sede del Col·legi d'Enginyers Industrials de Catalunya, en Barcelona, el taller "El estrés y la prevención de riesgos laborales viales". El acto, organizado por Egarsat MATEPSS número 276 y por el Grupo de Trabajo de Prevención de Riesgos Laborales Viales (GTPRLV) del citado Col·legi, al que asistieron miembros del mismo, así como especialistas en la materia, especialmente invitados para la actividad, fue moderado por Raquel Sellarès, Jefa del Departamento de Gestión Preventiva de Egarsat, y en él participaron como ponentes Yolanda Valentín, Técnica del Departamento de Gestión Preventiva de Egarsat, y Francisco Martínez Losa, Director de Audit & Control Estrés. La finalidad del mismo fue debatir acerca de los factores de riesgo del estrés en el ámbito laboral y su repercusión en los accidentes derivados de la movilidad, así como compartir experiencias y conocimientos para hacer frente a los mismos, y también elaborar propuestas de estrategias y de orientaciones para la acción preventiva con el objetivo de minimizar su repercusión en los accidentes viales.

ANTECEDENTES

La seguridad laboral vial no es sólo una necesidad a la que se debe hacer frente

de manera contundente ante la siniestralidad que generan los accidentes laborales de tráfico, tanto *in mision* como *in itinere*, sino también una prioridad como han

manifestado recientemente las diferentes instituciones y entidades implicadas en la materia, tanto en el ámbito laboral como en el de la seguridad vial.

Son múltiples las acciones llevadas a cabo en estos últimos tiempos que nos muestran el interés real por el tema y la voluntad de ponerle solución en un marco de cooperación. Sin embargo, se considera que el mundo de la prevención de riesgos laborales, con todo el conjunto de agentes implicados, debe alcanzar un mayor compromiso y efectividad para integrar la seguridad laboral vial en sus planes de trabajo.

En esta línea, en 2013 se constituyó el Grupo de Trabajo en Prevención de Riesgos Laborales Viales (GTPRLV) en la sede del Col·legi d'Enginyers Industrials de Catalunya, formado por personas con competencias y responsabilidades en la materia, con voluntad de cooperar entre ellas para contribuir a un mejor desarrollo de la acción preventiva en la sociedad, y al servicio de la Generalitat de Catalunya en aquello en lo que se pueda considerar adecuado.

Las primeras acciones llevadas a cabo por el grupo, han permitido: definir los objetivos y características de funcionamiento del mismo; disponer de un informe de diagnóstico del estado de la situación de la seguridad laboral vial en Catalunya; la puesta en funcionamiento de subgrupos de trabajo en cuatro campos que se han considerado de especial interés para avanzar en la materia (guías técnicas, formación, planes de movilidad y costes socioeconómicos) y, por último, un informe sobre estrategias de actuación que ha sido debatido y aprobado por el grupo.

Por otra parte, Egarsat MATEPSS 276, como mutua sensibilizada con la seguridad laboral vial, está llevando a cabo diversas acciones focalizadas en reducir la siniestralidad laboral derivada de los



accidentes *in itinere* e *in misión* de sus empresas mutualistas, pues estos representan directamente un 20% de los accidentes con baja anuales e, indirectamente, un impacto sobre el absentismo y la competitividad de las mismas. De entre estas actuaciones, entre las que encontramos visitas y asesoramiento técnico y legal, destaca la "Guía práctica para elaborar un Plan de Movilidad", dirigida a las empresas, con el objetivo de facilitar el desarrollo e implementación de medidas preventivas en seguridad vial.

En consecuencia, una de las acciones previstas para la Campaña de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, que este año se dedica a tratar el tema del estrés, ha sido la realización de un taller en el que pudiera tratarse el estrés laboral derivado de la presión en el trabajo, junto con otros factores como la propia incertidumbre e inestabilidad laboral actual, la utilización bastante generalizada de psicofármacos, etc. y su im-

pacto directo en los accidentes derivados de la movilidad.

ANÁLISIS Y DEBATE DE LOS FACTORES DE RIESGO DE ESTRÉS LABORAL CON REPERCUSIÓN EN LOS ACCIDENTES DERIVADOS DE LA MOVILIDAD

En cuanto a los riesgos psicosociales vinculados a la seguridad laboral vial, Yolanda Valentín expuso en el taller la necesidad de poner de relieve la relación existente entre los factores psicosociales (basados en la NTP 443 del INSHT), el riesgo de estrés y su repercusión en la conducción y en los accidentes laborales viales.

Para ello, el punto de partida fue la definición de dichos factores. Según dispone la Organización Mundial del Trabajo, los

Tabla 1 ■ Gestión de los factores psicosociales

Factor psicosocial	Gestión correcta	Gestión incorrecta. Riesgos.	Común
1. Carga mental	Adaptación, motivación	Sobrecarga mental, Estrés laboral	Estrés laboral
2. Autonomía temporal	Adaptación, satisfacción	Desmotivación, Estrés laboral	Estrés laboral
3. Contenido del trabajo	Desarrollo capacidades	Desmotivación, Estrés	Estrés laboral
4. Supervisión -participación	Motivación, satisfacción	Insatisfacción, Estrés	Estrés laboral
5. Definición de rol	Motivación, satisfacción	Ambigüedad de rol, Estrés laboral	Estrés laboral
6. Interés por el trabajador	Motivación, satisfacción	Insatisfacción, Estrés laboral	Estrés laboral
7. Relaciones interpersonales	Insatisfacción, mobbing	Insatisfacción, Estrés laboral	Estrés laboral

factores de riesgo de estrés laboral son "los riesgos derivados de las interacciones entre las características organizativas del trabajo y las capacidades, necesidades y expectativas del trabajador." Esta afirmación pone de manifiesto dos dimensiones: la existencia de un componente humano/trabajador y un componente empresa/trabajo, así como su interacción entre sí. Es decir, los riesgos psicosociales pueden darse siempre y cuando exista esta interacción entre ambos componentes.

Asimismo, existen múltiples estudios y bibliografía que categorizan y definen los factores psicosociales, si bien, por su aceptación y rigurosidad, en el taller se trataron los siete factores psicosociales apuntados en la citada NTP para mostrar cómo una gestión incorrecta de los mismos puede generar estrés laboral.

Está demostrado que el estrés laboral afecta a todas las áreas del individuo: la personal, la laboral y, por supuesto, la laboral vial. Por este motivo, el trabajador que sufre estrés tiende a cometer sesgos cognitivos (errores de percepción, de cálculo, etc.) y a desbordarse emocionalmente, llevando aparejados errores en la conducción que pueden comportar accidentes laborales viales.

La conclusión fue que una correcta gestión de los factores psicosociales pre-

viene la aparición del estrés y ayuda a evitar los accidentes laborales viales ocasionados por este riesgo.

Factores de riesgo de estrés laboral y su control

Respecto al control de los factores de riesgo del estrés y al análisis de su repercusión empresarial a nivel de costes, Francisco Martínez Losa puso de relieve la interacción bidireccional existente entre empresa-trabajador, pues mientras las empresas sólo son, en muchos casos, el origen de situaciones de estrés, en otros también sufren sus consecuencias.

Si nos centramos en sus consecuencias económicas, el estrés laboral tiene elevados costes atendiendo a que es una de las principales fuentes de absentismo y a los gastos médicos asociados y de rotación no deseada que conlleva.

Asimismo, esta es sólo la parte visible del "iceberg", pues hay numerosas evidencias que señalan otros efectos del estrés que tienen mayores consecuencias en la rentabilidad y competitividad de las empresas. Sirvan como ejemplo los siguientes:

- Absentismo de corta y larga duración (motivacional, impacto estrés, sistema inmunitario, etc.).

- Rotación no deseada: pérdida de capital intelectual.
 - Falta de compromiso y de implicación.
 - Pérdida de empatía y control emocional.
 - Conflictos personales y malas relaciones.
 - Clima negativo, contagio emocional, desmotivación.
 - Falta de cooperación, individualismo.
 - Rigidez, falta de flexibilidad, falta de creatividad y de capacidad para innovar.
 - Falta de calidad, falta de eficiencia, sabotaje.
 - Errores al juzgar y actuar.
 - Dificultad para tomar decisiones, procrastinación.
 - Accidentes laborales.
 - Agotamiento extremo, burnout.
 - Costes de oportunidad: no hay tiempo para mejorar los procesos. (David Lee, 1997).
- Además, a la vista de que muchos ciudadanos utilizan su vehículo para desplazarse habitualmente al ir y volver de su trabajo, la movilidad se ha convertido en un factor de riesgo laboral añadido. De ahí la elevada tasa de siniestralidad laboral de los desplazamientos *in itinere* que ha ido en aumento, entre otros factores, por el incremento de la distancia entre el lugar de residencia y el de trabajo, y los tiempos invertidos. Así, miles de personas soportan diariamente condiciones de tensión y estrés en momentos de congestión de tráfico, al conducir con

la preocupación de llegar tarde al trabajo o la de no encontrar aparcamiento, etc. Aproximadamente dos terceras partes de los accidentes *in itinere* se producen durante el viaje de ida al trabajo.

También cabe destacar que la distracción, la fatiga y el estrés, en su conjunto, han ido incrementándose como factores causales de los accidentes de tráfico, equiparándose al exceso de velocidad que históricamente fue la principal causa de accidente.

Debería ser motivo de reflexión que los colectivos de trabajadores que más sufren los accidentes *in itinere* sean los que trabajan en el sector de la restauración y el comercio, los que trabajan en atención al público y en general el personal poco cualificado, posiblemente debido en parte a una mayor indefensión ante factores de estrés a los que están expuestos.

La actual situación de riesgo psicosocial en las empresas

Todo lo expuesto derivó en una conclusión unánime: los factores estresantes guardan una estrecha relación con la situación psicosocial en las empresas, pues las principales debilidades están relacionadas con una cultura de la prevención poco arraigada, que se siente como una imposición y no se percibe su contribución a unos resultados positivos y sostenibles.

En este sentido, la gestión de personas es o debería ser más relevante en la estrategia de la empresa, considerando la relación de equilibrio de la organización con su entorno y su sostenibilidad.

Debemos tener presente que nuestras principales fortalezas son precisamente las personas de nuestro equipo. Para construir organizaciones competitivas y resilientes (es decir, que sean ca-

paces de afrontar las dificultades y crecer con ellas, que las valoren como un reto y una oportunidad de crecimiento), la mejor manera es ofrecer a las personas la oportunidad de demostrar en el trabajo sus fortalezas, es decir, permitir que hagan lo que mejor son capaces de hacer y reforzar su talento. Para ello es necesario escucharles, hacerles participar, tenerlos en cuenta en nuestras decisiones y reconocer su contribución y su esfuerzo. En definitiva, fomentar el *engagement*.

Está comprobado que la mayoría de las personas están predispuestas al compromiso con los objetivos de la organización si se dan las condiciones para ello. Una gestión de las personas y de los riesgos psicosociales integrada en la estrategia de la organización es una oportunidad para obtener el *engagement* y la resiliencia de las personas y de la organización.

SOLUCIONES PREVENTIVAS FRENTE AL ESTRÉS Y LOS RIESGOS LABORALES VIARIOS

Tras el análisis de todo lo expuesto, el taller se centró en una segunda parte en la que se llevó a cabo un debate para plantear soluciones preventivas frente a los factores del riesgo de estrés, basadas en buenas prácticas conocidas y experiencias aplicadas por parte de los asistentes.

Como primera conclusión del acto, se planteó la **relación directa del estrés con el absentismo/presentismo de los trabajadores en las empresas**. De hecho, cuando hablamos de absentismo, no sólo debemos considerar el laboral, entendiéndose como tal aquel en el que la persona no se encuentra físicamente en la empresa, sino que es muy significativo el absentismo presencial y el emocional, en los que la persona

se encuentra realizando tareas distintas a las propias de su profesión (consultar correos personales, hablar por teléfono, distraerse, hacer incontables paradas o simplemente estar ausente mentalmente). En definitiva, estamos frente a un cambio de actitudes hacia lo que llamamos el *engagement*.

Es en este punto donde cobra especial relevancia la **gestión del talento**. Implicar a los colaboradores en nuevos proyectos empresariales, hacerles partícipes en la toma de decisiones, etc. son actos que fomentan el espíritu o sentido de pertenencia y favorecen que los empleados estén identificados con la empresa y, en consecuencia, sean mucho más eficaces. A modo de ejemplo, se plantearon casos de empresas en los que se mostraba que los empleados satisfecho administran mejor los recursos disponibles, como dietas, etc.

En esta línea, se recalcó la **importancia del papel de los mandos intermedios** en cuanto al *well-being* de sus colaboradores y en concreto en cuanto al sentimiento de "orgullo de pertenencia" de los mismos respecto a sus empresas, pues ellos son los que más pueden influir en los cambios de mentalidad de sus equipos, al ser el nexo con la dirección y quienes más pueden influir en la disminución de su estrés.

En cuanto al cometido de los mandos respecto a la seguridad laboral vial, en el caso de las empresas en las que la conducción forma parte de la naturaleza del trabajo, es beneficioso que la dirección muestre un compromiso firme y visible con este tema, estimulándoles, reconociéndoles y dándoles recursos para que transmitan este mensaje y evalúen las actuaciones de sus equipos, pues está demostrado que aquellos trabajadores estresados tienen hasta un 30% de posibilidades de sufrir un accidente. De hecho, en



muchas investigaciones se ha detectado que la persona accidentada estaba viviendo una situación de estrés, por lo que, si se consigue generar un clima de confianza con los trabajadores, ello posibilitará que estos expresen su estado y que pueda activarse un protocolo de seguridad cuando se detecte a una persona con ansiedad u otras alteraciones relacionadas que le imposibiliten estar en plenas condiciones mentales para conducir. En este sentido, aquellas organizaciones que se interesan por una movilidad segura del trabajador en beneficio de su salud, favorecen conductas más seguras.

Otro aspecto planteado, fue la **seguridad vial en actividades de auxilio en carretera**, pues generalmente en aquellas ocasiones en las que hay un accidente y deben administrarse con celeridad unos primeros auxilios, junto a otras tareas para reparar los daños habidos, las personas implicadas se ven influidas por el hecho de que una vida humana está en sus manos, y ello les genera una situación de estrés. En estos casos, es preciso ser conscientes de la importancia de la seguridad vial para no derivar en efectos negativos

mayores o provocar nuevos accidentes. Por ejemplo, el "efecto mirón", es decir, casos en los que los conductores se giran para mirar un accidente y desvían la vista de la conducción, lo que trae como consecuencia, muchas veces, otro accidente.

De hecho, una de las causas más frecuentes de sufrir un accidente es la bajada de la atención derivada de un exceso de confianza y automatismo de la conducta, así como del estrés, la fatiga mental y/o la fatiga física. ¿Por qué? La respuesta es una explicación biológica: los hemisferios cerebrales trabajan de forma alterna. Generalmente cada 20 minutos se desconecta uno y se activa el otro. Este tiempo se reduce cuando la persona está muy activa utilizando uno de los hemisferios, pero, aun así, se desconecta para evitar el calentamiento. Al no poderse controlar esta desconexión, si esta coincide con alguna sorpresa en la carretera, estaremos durante unos segundos y tal vez un minuto incapacitados para dar una respuesta adecuada.

En tercer lugar se debatió sobre el uso de los **psicofármacos**, tan común en

nuestra sociedad, y que influye directamente en el estado mental de las personas y, por ende, sobre su conducción. No en vano, en los accidentes viales, se ha detectado un número considerable de personas que estaban bajo los efectos de este tipo de medicamentos.

A menudo consumimos ciertos fármacos para poder continuar con nuestra rutina (antidepresivos, ansiolíticos, analgésicos, antihistamínicos, antigripales, etc.), que por lo general tienen como efecto secundario la somnolencia y el cansancio físico y / o psíquico de la persona que los consume. El motivo está muy relacionado con la falta de cultura en la promoción de la autoestima del individuo como puntal de la construcción de una sociedad más sensible para evitar los riesgos psicosociales y tener herramientas para hacerles frente. Un sistema para evitarlo, con efectos muy positivos, es a través del trabajo en la escuela, integrando los riesgos psicosociales en los programas educativos de las mismas para conseguir su normalización.

Como cuarta conclusión, pero no por ello menos importante, encontramos la **actitud de las personas ante la seguridad vial**. Como ejemplos, podemos encontrar muchos casos de conductores que realizan un *selfie* (actualmente muy en boga) con un resultado trágico. Es necesario recoger argumentos sólidos para trasladar a las empresas la importancia que la seguridad laboral vial tiene. Sin embargo, dichos argumentos deben ser tratados en positivo como valor y no como una imposición o carga emocional negativa, pues la sensibilización en esta materia sólo puede reportar beneficios tanto a la empresa como a sus plantillas. Asimismo, el tema actitudinal puede aplicarse a todo tipo de empresa, tanto pyme como gran empresa. No hay que olvidar que existen empresas que han hecho importantes esfuerzos para promover la cultura preventiva en las tres especialidades,

si bien aún encontramos un importante volumen de empresas, especialmente las medianas y pequeñas, que siguen viendo como algo distante la prevención de riesgos psicosociales.

La sensibilización y la formación en seguridad vial a todos los niveles, también tiene repercusión sobre el estrés y la seguridad vial, en empresas, trabajadores, grupos profesionales y sociedad en general. Buen ejemplo de ello son los colegios y la formación a menores y su impacto extremadamente positivo en cuanto a la inculcación de valores y actitudes cuando se convierten en adultos. Las clases sobre valores humanos, los ejercicios de relajación, la existencia de planes de movilidad en las escuelas, y la formación de los niños para detectar las cosas buenas de la vida y de las demás personas ayudan a reforzar unos valores de respeto y, en consecuencia, a velar por la seguridad de todos.

En esta línea, desarrollando programas de formación específicos sobre la 'experiencia emocional de la conducción', seremos más eficaces que con cursos genéricos de gestión de las emociones. La formación debe favorecer que el alumno experimente, identifique y reconozca su respuesta fisiológica, cognitiva, emocional y conductual en las diferentes situaciones en las que se pueda encontrar en la conducción, y trabajar en la práctica de estrategias para cambiar las respuestas inadecuadas por pensamientos y comportamientos seguros.

En último lugar, no debemos olvidar los **actos inseguros**, que son a menudo el origen de múltiples accidentes. Frecuentemente, los accidentes de tráfico son vistos como accidentes por causas fortuitas que rebasan la responsabilidad de las empresas. Por ende, si la empresa tiene la percepción de que no tiene ninguna implicación en el accidente, difi-



cilmente propondrá medidas correctoras que relacionen los factores psicosociales con la prevención de accidentes de tráfico. Para evitarlo, podemos generar campañas informativas y de sensibilización para que las empresas sean conscientes de la relación entre los riesgos psicosociales (exceso de demanda versus defecto de recursos) y su responsabilidad al dejar coger el coche, autobús, furgoneta, etc. a las personas que no estén en correctas condiciones. Debemos tener en cuenta que en el origen de los actos inseguros hay factores competenciales tanto internos como externos a la propia persona que deben ser considerados.

En el taller se extrajeron numerosas conclusiones de diversa índole. Desde el papel de las empresas y en especial el de los mandos intermedios, en relación con el bienestar de las personas que las conforman, hasta la actitud ante la seguridad en la vida cotidiana.

Asimismo, la formación y la gestión del estrés vinculada a la consumición de psicofármacos tienen una influencia directa sobre los accidentes que sufren los trabajadores. Por ello, aquellas organizaciones que trabajan el *well-being* y el *engagement* tie-

nen personas más implicadas en sus plantillas y con menos estrés; en consecuencia, tienen un menor grado de absentismo emocional y presencial, favoreciendo tanto la seguridad en general como la seguridad vial en particular.

Participantes en el taller:

Bestratén, Manuel / INSHT, **Borrell, Josep M^a** / COEIC, Col. legí Oficial Enginyers Industrials de Catalunya, **Dalmáu, Alicia** / Servei de Prevenció, Dep.Cultura, GENCAT, **Ferri, Manel** / ISTAS, **Gascón, Montse** / Consultora, **Martí, Màrius** / PIMEC, **Martínez Losa, Francisco** / Audit & Control Estrés, **Monzón, Patrocínio** / UPC, **Orrit, Josep** / AEPSAL, **Pedragosa, Josep Lluís** / UPC, **Perona, Alfonso** / Estrategias de Movilidad Sostenible, S.L, **Planàs, Joan** / Catalana de Prevenció, **Riasol, Conxita** / COEIC, **Ricart, Carmen** / AENEAC, Auxili en carretera, **Rodà, Enric** / SDG Seguretat i Salut Laboral, Departament d'Empresa i Ocupació. GENCAT, **Sellarès, Raquel** / EGARSAT, **Subirachs, Miquel** / COIEIC, **Vacarisses, Joan** / COEIC, **Valentín, Yolanda** / EGARSAT, **Vargas, Avelino** / PROVIAL ●