

Expertos en salud laboral analizan las claves para abordar los riesgos psicosociales tras el Covid-19



affor

Prevención
Psicosocial

“El empoderamiento de la prevención ha de ser una realidad y pasar a la acción”



**NATALIA
FERNÁNDEZ
LAVIADA**

Subdirectora general de Fraternidad-Muprespa. Secretaria de la Asociación Española de Servicios de Prevención Laboral (AESPLA)

La emergencia sanitaria provocada por la COVID-19 está provocando cambios en nuestra forma de trabajar, vivir, e incluso de relacionarnos entre nosotros. Esta situación sin duda también va a marcar un antes y un después para la prevención psicosocial. ¿Cómo crees que afectará esta crisis en la gestión de los riesgos psicosociales en las organizaciones?

Todos tenemos claro que la gestión de los riesgos psicosociales es importantísima para la buena marcha de las empresas, pero históricamente, quizás por su aparente subjetividad, se les ha prestado menos atención que a los factores de seguridad, higiene e incluso ergonómicos, que ya son “la hermanita pobre” de la prevención.

En este momento nunca antes vivido, en el que el COVID 19 ha roto todos nuestros esquemas, amenazando salud, familia, trabajo, y en definitiva, nuestros ecosistemas vitales, la palabra clave es incertidumbre, ocasionando un estrés añadido al que genera ya nuestro estilo de vida y trabajo habitual. Esta pandemia y su gestión “extraordinaria” nos ha hecho sufrir sus consecuencias a todos, incluso sin padecer la enfermedad, en nuestro ánimo, concentración, sueño, felicidad... somos

vulnerables y quizás nos sirva para una reflexión ya sabida: no todos afrontamos los retos y problemas de la vida y del trabajo de la misma forma.

La palabra crisis deriva del griego krisis o “decisión” y del verbo Krino “decidir-juzgar” el momento en que se produce un cambio muy marcado; si la crisis C19 es la oportunidad para decidir el cambio de peso en los factores psicosociales, algo muy positivo habremos sacado en consecuencia.

¿Qué factores psicosociales se verán principalmente afectados al retomar la situación habitual de trabajo y cómo se tendrá que abordar esta situación?

Habrà que gestionar “los miedos”, que son libres... el primero relacionado con la SALUD, miedo a salir de casa, a relacionarnos, “a rozarnos”, a retomar la actividad, a contagiarnos de este o de cualquier otro virus, a desplazarnos en transporte público, a volver a existir... porque la vida es así. La espiritualidad nos habla de este valle de lágrimas donde siempre habrá sufrimiento y enfermedad, pero también disfrutamos de muchas otras increíbles vivencias, hay que aprender a vivir en esta “nueva normalidad”.



“Desde las organizaciones podemos ayudar a que el trabajador perciba que la empresa muestra interés por él”



Desde las organizaciones podemos ayudar a que el trabajador perciba que la empresa muestra interés por él: teletrabajo, trabajos móviles, flexibilidad horaria, conciliación, medidas de distanciamiento físico, de higiene adecuada, señalética, etc. No ahorremos ninguna explicación para garantizar la salud y reducir en lo posible dudas, escuchando, informando y dedicando tiempo sabiendo que no todo

son oficinas, hay comercio, industria, construcción... y cada sector tiene sus propias características y necesidades. Un segundo miedo está relacionado con la SEGURIDAD, el miedo a perder el trabajo, a si se cobrará a fin de mes, a tener que cerrar el negocio... nuevamente desde la empresa y la sociedad podemos ayudar facilitando información clara, coherente y transparente.

Por otro lado, mientras duren las “anomalías”, se incrementa la CARGA MENTAL de cualquier tarea, quizás algunos se planteen cómo es posible, pero pensemos que no descansamos igual, no desconectamos igual, no socializamos igual, y ello implica más fatiga y una dificultad añadida de atención y de concentración en nuestras rutinas. Sea durante esta anormal situación o cuando llegue el retorno, trabajar en los factores psicosociales será fundamental: comprensión con la diversidad, no prolongar jornadas, facilitar la desconexión, paciencia, flexibilidad y medios, sin ahorrar recursos con las personas de nuestras organizaciones.

¿Qué papel va a tener la prevención de riesgos psicosociales en la vuelta a la

“nueva normalidad”?

La gestión que realicemos de los factores psicosociales va a ser fundamental, ya lo he comentado, para la salud de los trabajadores y ojo, de la propia organización, porque el compromiso y la fuerza de los trabajadores será el mejor motor para sacar al país de esta crisis sin precedentes.

Viejos conceptos, nuevas herramientas para: manejo de la incertidumbre y estrés, adaptación del individuo a las nuevas realidades, e-líderes, gobierno de la diversidad generacional, sexual, cultural y social; capacitación de los mandos con técnicas de liderazgo, mentoring, coaching y comunicación; disponer de recursos para resolver conflictos o gestionar tiempos... como los que ofrecéis vosotros, o Fraternidad-Muprespa a nuestros mutualistas, autónomos y grupos de interés en el Rincón de la Salud, Web Previene, Fitness emocional, talleres Mindfulness, Caminando hacia el bienestar...

El empoderamiento de la prevención ha de ser una realidad y en materia psicosocial se trata de pasar de las palabras a la acción, de tener un papel protagonista. ●