



RIESGOS PSICOSOCIALES. COVID-19 (Mayo 2020)

Previamente a la pandemia motivada por el coronavirus SARS-CoV-2, el estrés no era ajeno al ámbito laboral, ya que constituía el segundo problema de salud relacionado con el trabajo más frecuente en la Unión Europea. A pesar de ello, el abordaje de este tipo de riesgo psicosocial no se encontraba, en general, entre los aspectos prioritarios de la gestión de la prevención de riesgos laborales (según la encuesta ESENER-2¹, en el año 2015, únicamente el 33% de las empresas con más de 20 trabajadores, de la UE-28, afirmaba contar con un plan de acción para prevenir el estrés laboral).

La actual situación de emergencia de salud pública motivada por el COVID-19 ha ubicado a la salud psicosocial en un importante lugar de atención, no solo de la población trabajadora, sino de la sociedad en su conjunto. El confinamiento, los cambios súbitos en la propia vida, la incertidumbre (sanitaria, laboral, económica...), el pertenecer a la población de riesgo, el cuidado de terceros, el padecimiento propio o por parte de un familiar de la enfermedad del COVID-19 y el afrontamiento de situaciones de duelo, entre otros aspectos, son circunstancias de alto impacto emocional para la población en general. Como consecuencia de las mismas, es normal que algunas personas puedan sentir emociones como el miedo, la preocupación, la percepción de vulnerabilidad, el enfado o la tristeza. Estas emociones pueden presentarse de muy diversas formas, con elevada intensidad y/o de forma persistente, siendo susceptibles de ir variando según las circunstancias.

Pero además, en el ámbito laboral, los trabajadores que han formado parte de los servicios esenciales y los que paulatinamente retoman su actividad pueden estar expuestos a condiciones de trabajo adversas como: el aumento de la carga de trabajo, la intensificación del tiempo de trabajo, la ejecución de nuevos procedimientos para la prevención del COVID-19, el incremento de los niveles de atención y alerta en relación a las medidas establecidas, la carga asociada a la utilización de los EPI, la falta de control sobre la propia salud, entre otros factores.

Estas condiciones de trabajo constituyen los **factores de riesgo psicosocial** (entendidos como condiciones de trabajo presentes en una situación laboral que tienen capacidad para influir de forma negativa en la salud del trabajador y en el desarrollo de la propia tarea) cuya exposición incrementa el riesgo de estrés laboral.

Los **daños derivados del trabajo** motivados por el riesgo de estrés pueden ser múltiples, pudiéndose manifestarse en distintas esferas de la salud del trabajador:

- Física (enfermedades cardiovasculares, trastornos gastrointestinales, musculo-esqueléticos...).
- Emocional (ansiedad, irritabilidad, trastornos del sueño...).
- Cognitiva (dificultades para la concentración, para la toma de decisiones, para el aprendizaje, así como alteraciones en la capacidad de memorización...).
- Conductual (ejecución de conductas agresivas, impulsivas, abuso de alcohol, tabaco...).

Se puede observar, por tanto, que los daños para la salud, como consecuencia de los riesgos psicosociales, no se circunscriben a aspectos meramente físicos, sino que comprenden también a la salud mental. En ese sentido, la Organización Mundial de la Salud –OMS- ha alertado de que *“aunque nos encontremos ante una crisis de salud física, el impacto en la salud mental es muy significativo y podría generar mayores dificultades si no se le hace frente correctamente”*.



**Gobierno
de La Rioja**

Todo ello revela la importancia de situar el foco de interés, en materia de prevención de riesgos laborales, también en los riesgos psicosociales.

EVALUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL Y ESTABLECIMIENTO DE MEDIDAS

Ha de recordarse que el empresario ha de establecer y facilitar condiciones de trabajo que eviten la exposición a factores de riesgo psicosocial de los trabajadores. Además, como es sabido, **el empresario** ha de proceder a **evaluar el riesgo** de exposición de los trabajadores al SARS-CoV-2, al objeto de **determinar las medidas** que se han poner en práctica en las organizaciones.

Para efectuar dichas actividades se deberá tener en cuenta los derechos de consulta y participación de los trabajadores en relación a dichas cuestiones.

Tal y como establece la **Ley 31/1995**, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, si fruto de la evaluación de riesgos se pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades comprenden la [‘Actuación e intervención psicosocial’](#).

En ese sentido, puede resultar de orientación y ser de utilidad el **decálogo de recomendaciones básicas en relación a los aspectos psicosociales** y organizativos, publicado por el INSST, denominado [‘Aspectos psicosociales frente al COVID-19. Recomendaciones preventivas para empresas con actividad presencial’](#). Entre otras medidas, se incluye proporcionar a los trabajadores pautas claras para evitar contagios en la empresa (con carácter previo a la incorporación). Esta información podría evitar o minimizar la intensidad y/o persistencia de emociones negativas (como el miedo), que los trabajadores pueden experimentar al ocupar el puesto de trabajo en la actual situación de pandemia.

Cabe resaltar que la información y la comunicación a los trabajadores de forma directa y clara sobre aspectos relacionados con el trabajo influidos por el COVID-19 (situación de la organización, objetivos actuales, cambios establecidos, procedimientos de trabajo implementados, recomendaciones de las autoridades sanitarias...) constituyen herramientas clave para manejar la incertidumbre y el miedo de forma mucho más adecuada.

TRABAJADORES

Por otro lado, **los trabajadores**, a su vez, pueden favorecer su propio [bienestar emocional](#) a través de [‘Estrategias de carácter individual de mejora del Impacto emocional del COVID-19’](#).

PERSONAL SANITARIO

Desde la declaración del estado de alarma, trabajadores pertenecientes a diferentes sectores de actividad están ocupando puestos de trabajo en situaciones de contacto estrecho con casos sospechosos o confirmados de infección por el SARS-CoV-2.

Particularmente, por todos es conocida la exposición a factores de riesgo psicosocial del personal sanitario y del ámbito socio-sanitario.

Resultados preliminares publicados (18 de mayo de 2020) de una investigación llevada a cabo por el Laboratorio de Psicología del Trabajo de la Universidad Complutense de Madrid bajo el título [‘El impacto emocional frente al trabajo por la pandemia del Covid-19 en personal sanitario’](#) han puesto de manifiesto que



**Gobierno
de La Rioja**

el 40% de estos trabajadores indica que se siente emocionalmente agotado, dimensión esta característica del Burnout o Síndrome del estar quemado en el trabajo.

Una de las descripciones más aceptadas del Síndrome (Maslach y Jackson) está fundamentada en tres dimensiones:

1. Desgaste emocional: manifestado en falta de energía, debilidad, fatiga, sentimiento de no poder dar más de uno mismo, de encontrarse al límite...
2. Despersonalización: expresado a través de un sentimiento negativo o endurecimiento afectivo...
3. Sentimiento de inadecuación e incompetencia: caracterizado por insatisfacción con los resultados del trabajo, autoevaluación negativa, baja autoestima....

Por todo ello, sin perjuicio de la pertinente evaluación del riesgo de estrés debido a la exposición del personal sanitario al SARS-CoV-2 y la determinación de las medidas que hayan de ponerse en práctica, se considera que puede ser de utilidad las **recomendaciones para el personal sanitario** que se incluyen en el documento '[Decálogo de recomendaciones para la salud emocional del personal sanitario](#)', publicado por el INSST, así como en el '[Decálogo de Recomendaciones para profesionales del ámbito sanitario para un afrontamiento psicológico eficaz ante el malestar generado por el brote de COVID-19](#)', publicado por el Colegio Oficial de Psicólogos de España.

TELETRABAJO

Por otro lado, destacar que dado el establecimiento del carácter preferente del trabajo a distancia fijado en el **Real Decreto-Ley 8/2020**, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 y posteriores regulaciones, se ha incrementado el número de trabajadores que actualmente efectúan teletrabajo. Se considera de utilidad, las **recomendaciones psicosociales sobre teletrabajo** incluidas en la [Ficha informativa N°10 sobre Teletrabajo como modalidad organizativa. COVID-19](#).

¹ Encuesta Europea de Empresas sobre Riesgos Nuevos y Emergentes (Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo)