



Trastornos musculoesqueléticos y riesgos psicosociales

Los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral son alteraciones que sufren los músculos, articulaciones, tendones, ligamentos, nervios, huesos y sistema circulatorio, causadas o agravadas por el trabajo y el entorno en el que éste se desarrolla <https://osha.europa.eu/es/publications/factsheets/71>

Son muchos los factores que pueden aumentar el riesgo de sufrir este tipo de trastornos, entre ellos, factores organizativos y psicosociales, como trabajar con un alto nivel de exigencia, falta de control sobre las tareas, escasa autonomía, bajo nivel de satisfacción en el trabajo, trabajo repetitivo y monótono, ritmos elevados, falta de apoyo social en el engranaje de relaciones personales de la organización, etc.

Esta idea es manifestada también en la NTP 604, del INSHT, en la que también se abunda en la idea de que algunos de estos factores, que provocan y/o intensifican los síntomas de trastornos musculoesqueléticos, influyen directamente en la aparición, aumento e intensificación de los riesgos psicosociales como tensiones y estrés.

Existen numerosos estudios que ponen de manifiesto que las demandas físicas de las tareas no son los únicos factores de riesgo asociados a los trastornos musculoesqueléticos. También influyen en su aparición y su empeoramiento las demandas psicológicas y técnicas de las tareas, el esfuerzo mental añadido, derivado de situaciones y procesos que no se dominan, los ritmos de trabajo, así como las demandas sociales y organizativas que provocan un aumento de tensión y una mayor percepción de altos niveles de estrés. (Cox, Griffiths y Rial-González, 2000, http://www.eurofound.europa.eu/ewco/studies/tn1004059s/tn1004059s_8.htm Buckle y Devereux, 1999, <https://osha.europa.eu/en/publications/reports/201>

Intervención preventiva de trastornos musculoesqueléticos y riesgos psicosociales

Para la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, las estrategias más adecuadas para la prevención de los trastornos musculoesqueléticos exigen la combinación de varios tipos de intervenciones, con un enfoque multidisciplinar, que incluya las medidas organizativas tales como modificación del trabajo, rotación de puestos, etc., y que sea participativo, con la intervención de los trabajadores para que el proceso de cambio pueda influir positivamente en el éxito de la intervención. En concreto se refiere a medidas como:

- Intervenciones técnicas tales como rediseño del entorno físico y de las ayudas y herramientas de trabajo.
- Intervenciones organizativas tales como: ampliación y enriquecimiento del contenido del trabajo, tratando de eliminar o reducir el trabajo monótono o repetitivo, lo que aumentará el grado de satisfacción; autonomía e independencia del trabajador para realizar y planificar su trabajo, lo que aporta un sentimiento de responsabilidad sobre los resultados; adecuar el trabajo a las capacidades y habilidades del trabajador; fomentar relaciones cordiales entre mandos y trabajadores y entre estos entre sí, lo que aumenta la percepción de apoyo social; fomentar la participación de los trabajadores en los cambios que se produzcan; comunicación adecuada y fluida para un mejor afrontamiento de los problemas organizativos.



Con la Financiación de:
DI-0010/2012





Experiencia con trabajadores del sector electricidad y calefacción en Finlandia

Gracias a la unión de distintos agentes de la industria de la construcción de redes eléctricas, junto con los trabajadores de servicios técnicos para edificios y organizaciones de empresarios y sindicatos se consiguió reunir información sobre los riesgos a través de la evaluación de riesgos y el análisis de incidentes previos. También se les preguntó a los trabajadores sobre sus condiciones de trabajo. Se grabaron en vídeo y se fotografiaron los métodos de trabajo para poder evaluarlos posteriormente. Entre las posibles soluciones se incluía el desarrollo de nuevos métodos de trabajo, usar los productos y herramientas existentes y una formación exhaustiva. Las mejores ideas se desarrollaron más en profundidad. A continuación, los participantes del proyecto construyeron y probaron los prototipos del nuevo equipo. El éxito consistió en poder reunir a tantos participantes, todos ellos con el objetivo común de reducir las lesiones relacionadas con el trabajo. Este intercambio de conocimientos y cooperación permitió desarrollar respuestas creativas ante los trastornos musculoesqueléticos en un entorno desafiante.

<https://osha.europa.eu/data/case-studies/participative-development-of-work-methods-satke-taske-es/view>

Los estudios de casos realizados por la Agencia Europea demuestran que estas intervenciones dirigidas a afrontar los trastornos musculoesqueléticos producen efectos beneficiosos como una mejora de las condiciones de trabajo, un aumento de la satisfacción y motivación de los trabajadores, y una reducción de la tasa de absentismo por enfermedad relacionada con estos trastornos.

https://osha.europa.eu/es/practical-solutions/case-studies/index_html/practical-solution?SearchableText=rastornos+musculesquel%C3%A9ticos&is_search_expanded=&getRemoteLanguage=es&subcategory2=&nace2=&multilingual_thesaurus2=&submit=Buscar



- **FACTS 71: Introducción a los trastornos musculoesqueléticos de origen laboral.** Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **FACTS 78: Trastornos musculoesqueléticos de origen laboral: informe de prevención.** Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **NTP 604: Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social I.** INSHT. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.



+ info



observatorio
de riesgos psicosociales
UGT

www.ugt.es/saludlaboral/riesgopsicosociales@cec.ugt.org

