

EVALUACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Junio, 2011



5

INTRODUCCION



El ámbito de los riesgos psicosociales es uno de los que presenta más escasa actividad preventiva.

Abordar el riesgo psicosocial supone aplicar el mismo tratamiento preventivo utilizado en otros ámbitos de la prevención como pueden ser la higiene, la ergonomía y la seguridad. Dicho tratamiento consiste en identificar los riesgos, medirlos, priorizarlos, diseñar e implementar acciones preventivas y evaluar su efectividad.

La legislación que regula la prevención de riesgos no contempla normas concretas sobre la gestión específica de los factores psicosociales.

No obstante, el marco legal compuesto por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL) y el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) proporciona definiciones y principios de actuación aplicables a la práctica preventiva en el ámbito psicosocial.

DEFINICIONES LEGALES. LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



Art. 4.2º: "Se entenderá como **«riesgo laboral»** la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo."

Art. 4.7º: "Se entenderá como **«condición de trabajo»** cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la **generación de riesgos** para la seguridad y la salud del trabajador.

Quedan específicamente incluidas en esta definición:

[...] d) Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su **organización y ordenación**, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador."



Art. 4 CONTENIDO GENERAL DE LA EVALUACIÓN

“1. La evaluación inicial de los riesgos que no hayan podido evitarse deberá extenderse a cada uno de los puestos de trabajo de la empresa en que concurran dichos riesgos.

Para ello, se tendrán en cuenta:

- Las condiciones de trabajo existentes o previstas, tal como quedan definidas en el apartado 7 del artículo 4 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.”

PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: LOS RIESGOS PSICOSOCIALES



Los factores de riesgo psicosociales son aquellas **condiciones laborales** directamente relacionadas con la **organización**, el **contenido del trabajo** y la **realización de la tarea**, que pueden afectar tanto al **bienestar o salud** (física, psíquica o social) **del trabajador** como al **desarrollo del trabajo**.

Unas condiciones psicosociales desfavorables pueden causar la aparición tanto de determinadas **conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo** como de determinadas **consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador**.

5

OTRAS DEFINICIONES



"El estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación"

Comisión Europea, 2000

"Aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo, así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores"

**Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo,
OSHA**

5

EFFECTOS EN LA SALUD



Los trastornos asociados al estrés laboral son diversos y van desde los situados en la **esfera psicosocial** a corto plazo (ansiedad, depresión, trastornos psicosomáticos) hasta los de **carácter biológico** a más largo plazo (infartos, úlceras de estómago o dolor de espalda).

El estrés podría afectar todas las condiciones de **salud física y mental**, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que afectarían los **sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular, además de la salud mental**.

METODOS DE EVALUACION DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES



Según la "Guía de Actuación Inspector de Factores Psicosociales" del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, destacan por ser los de mayor fiabilidad y validez probada, y estar elaborados por entidades de acreditado y reconocido prestigio, entre otros, el método **FPSICO** del INSHT y el método **CoPsoQ-istas21**.

FPSICO: método de evaluación de factores psicosociales elaborado por el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo.

CoPsoQ-istas21: metodología para la evaluación e intervención preventiva del riesgo psicosocial elaborada por el AMI (Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca) adaptada a nuestro entorno por un equipo de investigadores liderado por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) de CCOO.

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES SEGÚN LOS MÉTODOS FPSICO E COPSOQ-ISTAS21



EN EL FPSICO ¹

1. Tiempo de trabajo
2. Autonomía
3. Carga de trabajo
4. Demandas psicológicas
5. Contenido/variedad
6. Desempeño del rol
7. Supervisión-participación
8. Interés por el/la trabajador/a
 - Compensación
9. Relaciones y apoyo social



EN EL ISTAS 21 ²

1. Las exigencias psicológicas
2. La doble presencia
3. El control sobre el trabajo
4. El apoyo social y la calidad de liderazgo
5. La estima
6. Inseguridad sobre el trabajo

² Fuente: Cuestionario de Autoevaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. CoPsoQ-Istas21 Versión 1.5

¹ Fuente: NTP 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación. INSHT.



DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL FPSICO

1. Tiempo de trabajo

Hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la **ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral** a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los **periodos de descanso** que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la **vida social**.

2. Autonomía

Bajo este factor se acogen aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral, **autonomía temporal**, como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo, **autonomía decisional**.



DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL FPSICO



3. Carga de trabajo

Por carga de trabajo se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional). Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y es difícil (componente cualitativo).

Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:

- **Presiones de tiempos:** se valora a partir del tiempo asignado a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales.
- **Esfuerzo de atención:** viene determinado por el tiempo de atención, su intensidad, la atención a múltiples tareas, las interrupciones en la tarea y sus efectos, y la previsibilidad de las tareas.
- **Cantidad y dificultad de la tarea:** la cantidad de trabajo que los trabajadores deben hacer frente y resolver diariamente es un elemento esencial de la carga de trabajo, así como la dificultad que suponen para el trabajador el desempeño de las diferentes tareas.

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL FPSICO



4. Demandas psicológicas

Se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo, que suelen ser de naturaleza cognitiva y de naturaleza emocional.

Las **exigencias cognitivas** vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de soluciones, etc.). De esta forma el sistema cognitivo se ve comprometido en mayor o menor medida en función de las exigencias del trabajo en cuanto a la demanda de manejo de información y conocimiento, demandas de planificación, toma de iniciativas, etc.

Se producen **exigencias emocionales** en aquellas situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. Con carácter general, tal esfuerzo va dirigido a **ocultación de los sentimientos o emociones** para dar respuesta a las demandas del trabajo, en el trato con pacientes, clientes, superiores, subordinados, etc.

Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de **implicación**, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo y, de forma especial, de trabajos en que tal relación tiene un componente emocional importante (**personal sanitario, docentes, servicios sociales**, etc.).

Otra fuente de exigencia emocional es la **exposición a situaciones de alto impacto emocional**, aún cuando no necesariamente exista contacto con clientes.



DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL FPSICO



5. Contenido/variedad del trabajo

Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un **significado y utilidad en sí mismo**, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.

En este factor se evalúan: **trabajo rutinario**, **sentido** del trabajo, **contribución** del trabajo, **reconocimiento** del trabajo por superiores, compañeros, clientes y familia.





6. Desempeño del rol

Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende dos aspectos fundamentales:

- **la claridad de rol:** ésta tiene que ver con la definición de funciones y responsabilidades (qué debe hacerse, cómo, cantidad de trabajo esperada, calidad del trabajo, tiempo asignado y responsabilidad del puesto).
- **el conflicto de rol:** hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o contradictorias entre sí o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.



7. Supervisión-participación

Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del **control sobre el trabajo**; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.

Así, la **“supervisión”** se refiere a la valoración que el trabajador hace del nivel de control que sus superiores inmediatos ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.

La **“participación”** explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización.

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL FPSICO



8. Interés por el/la trabajador/a - Compensación

Hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador.

Estas cuestiones se manifiestan en la preocupación de la organización por la **promoción**, **formación**, desarrollo de **carrera** de sus trabajadores, por mantener informados a los trabajadores sobre tales cuestiones así como por la percepción tanto de **seguridad** en el empleo como de la existencia de un **equilibrio** entre lo que el trabajador aporta y la compensación que por ello obtiene.



9. Relaciones y apoyo social

El factor Relaciones Interpersonales se refiere a aquellos **aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones** que se establecen entre las personas **en los entornos de trabajo**.

Recoge este factor el concepto de “**apoyo social**”, entendido como factor moderador del estrés, y que el método concreta estudiando la posibilidad de contar con **apoyo instrumental o ayuda** proveniente de otras personas del entorno de trabajo (jefes, compañeros,...) para poder realizar adecuadamente el trabajo, y por la **calidad** de tales relaciones.

Igualmente, las relaciones entre personas pueden ser origen, con distintas frecuencias e intensidades, de **situaciones conflictivas** de distinta naturaleza (distintas formas de violencia, conflictos personales, discriminación, acoso sexual, etc.) ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES SEGÚN EL CoPsoQ-istas21



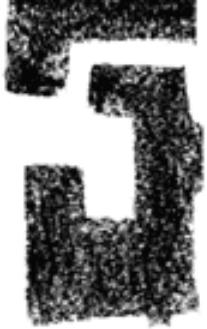
El método **CoPsoQ-istas21** incluye seis grandes grupos de riesgos psicosociales en el trabajo:

- 1) Las exigencias psicológicas:** se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para realizarlo y a la transferencia de sentimientos en el trabajo.
- 2) La doble presencia:** se refiere a la necesidad de responder simultáneamente a las demandas del empleo y del trabajo doméstico y familiar.
- 3) El control sobre el trabajo:** se refiere al margen de autonomía en la forma de realizar el trabajo y a las posibilidades que se dan de aplicar habilidades y conocimientos y desarrollarlos.

DESCRIPCIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES SEGÚN EL CoPsoQ-istas21 (continuación)



- 4) **El apoyo social y la calidad de liderazgo:** tienen que ver con el apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con la definición de tareas, o la recepción de información adecuada y a tiempo.
- 5) **La estima:** se refiere al trato como profesional y persona, al reconocimiento y al respeto que obtenemos en relación al esfuerzo que realizamos en el trabajo.
- 6) **Inseguridad sobre el futuro:** se refiere a la preocupación por los cambios de condiciones de trabajo no deseados o la pérdida del empleo.



COMPROMISO DE LA UPV/EHU



La Universidad del País Vasco quiere para sus trabajadores y trabajadoras, un ambiente de trabajo saludable, amable y respetuoso.

Es por ello que, más allá del cumplimiento de la exigencia legal y, atendiendo a criterios de responsabilidad social, como es la preocupación institucional por la salud laboral de sus trabajadores y trabajadoras, la Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea va a acometer en un futuro próximo la evaluación de riesgos psicosociales.

Es necesaria una labor de difusión y concienciación sobre la existencia de los riesgos psicosociales en el ámbito de la organización del trabajo, y sobre la necesidad de acometer su evaluación para establecer las correspondientes medidas correctoras con el fin de suprimir o minimizar la incidencia de dichos factores de riesgo en la salud de las personas trabajadoras.



FUENTES LEGALES Y NORMATIVAS



Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, de 8 de noviembre

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención

5

WEBS DE CONSULTA

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo
osha.europa.eu/es



European Committee of Senior Labour Inspectors

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/seniorlabourinspectorscommittee.htm>

European Agency for Safety and Health at Work (Bilbon du egoitza)

<http://www.eurofound.europa.eu/areas/industrialrelations/dictionary/definitions/europeanagencyforsafetyandhealthatwork.htm>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo

www.insht.es

CoPsoQ-istas21

http://www.istas.net/copsoq/index.asp?ra_id=61

Osalan

www.osalan.euskadi.net

Web del Servicio de Prevención de la UPV/EHU:

<http://www.zerbitzu-orokorراك.ehu.es/p258-shprevhm/es/>





Universidad
del País Vasco Euskal Herriko
Unibertsitatea

www.ehu.es