



PROSPECCIÓN DE LA SITUACIÓN DEL RIESGO PSICOSOCIAL EN ESPAÑA

SERVICIO 3036/2011

Barcelona, Diciembre de 2011

Este informe ha sido elaborado por los miembros del Departament de Metodologia de les Ciències del Comportament de la Facultat de Psicologia de la Universitat de Barcelona

Inés Dalmau
Joan Guàrdia
David Lucaya
Maribel Però

Ramon Ferrer (Coordinación)

ÍNDICE

<u>1.- IDENTIFICACIÓN DE LOS COMPONENTES DEL GRUPO DE TRABAJO</u>	5
<u>2.- MARCO GENERAL</u>	6
<u>3.- PROBLEMÁTICA QUE SE QUIERE ABORDAR</u>	7
<u>4.- OBJETIVOS</u>	8
<u>5.- METODOLOGÍA Y FASES</u>	10
<u>6.- LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.</u>	12
6.1.- Definición y propiedades de la Psicometría.....	20
6.2.- Técnicas de recogida de datos: Cuestionarios, Escalas, Entrevistas, Check-Lists, Registros grupales.	14
6.3.- Fiabilidad: conceptos generales.....	20
6.4.- Validez: conceptos generales.....	21
6.5.- Estandarización y baremos.	22
6.6.- Normas de administración.....	23
6.7.- Análisis de datos.....	24
6.8.- Interpretación de resultados e intervenciones sugeridas.	24
6.9.- Elaboración de informes.	Error! No s'ha definit el marcador.
<u>7.- ANÁLISIS DE DATOS</u>	27
7.1.- Fuentes de información	27
7.1.1.- Encuestas a nivel estatal	27
7.1.2. Encuestas a nivel europeo.....	46
7.1.3.- Comparación de indicadores de riesgo psicosocial en las ENCT y EWCS.....	58
7.2.- Análisis de la actual oferta de métodos de evaluación de riesgos psicosociales.	62
7.3.- Consideraciones de futuro	83
7.4.- Internet y redes sociales.	85
7.5.- Grupos de discusión en redes sociales profesionales.	89
7.6.- Análisis cualitativo: Grupos Focales	105

CONCLUSIONES	116
<i>Grupos Focales</i>	120
BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA	122

1.- IDENTIFICACIÓN DE LOS COMPONENTES DEL GRUPO DE TRABAJO

Para el desarrollo del presente proyecto, se ha constituido un grupo específico de trabajo para el correcto desarrollo de los objetivos que posteriormente se definirán. Dadas las características del proyecto, era indispensable contar con un grupo experto en las áreas de Prevención de Riesgos Laborales y, más concretamente, en la especialidad de Ergonomía y Psicología Aplicada, Diseño de Investigación y Análisis de Datos, con experiencia contrastada en todas ellas. El grupo está formado por el siguiente profesorado del Departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento de la Facultad de Psicología (Universidad de Barcelona):

Dr. Ramon Ferrer Puig (Prof. Titular) (Coordinador)

Dr. Joan Guàrdia Olmos (Catedrático)

Dra. Maribel Però Cebollero (Prof^a. Agregada)

Dra. Inés Dalmau Pons (Prof^a. Asociada)

y por David Lucaya Montes, Licenciado en Psicología, Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales y miembro de la Oficina de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (OSSMA) de la UB, con la colaboración en el apartado de encuestas de condiciones de trabajo de Oscar Durán e Inmaculada Navarrete.

2.- MARCO GENERAL

Podría afirmarse que el abordaje de los riesgos psicosociales en el entorno laboral no se inicia formalmente hasta la aparición de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (1995) y el RD sobre Servicios de Prevención (1997), con un sensible retraso en relación a las áreas de Seguridad en el Trabajo e Higiene Industrial, que ya contaban con un largo y amplio recorrido en nuestro país.

Desde ese momento y especialmente en los últimos años, se han sucedido una gran cantidad de publicaciones sobre el tema, abarcando sus posibles factores generadores, técnicas de evaluación, estudios epidemiológicos, propuestas de intervención, etc., con un volumen de material que, en una revisión inicial, parece decrecer en el orden con el que hemos citado los anteriores aspectos.

Sin embargo, a pesar del volumen creciente de publicaciones y estudios al respecto, no existen, en este momento, en el estado español fuentes de información unificadas que describan específicamente y en profundidad los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los trabajadores ni las medidas que se adoptan para prevenirlos y eliminarlos.

3.- PROBLEMÁTICA QUE SE QUIERE ABORDAR

Para poder actuar y anticiparse a los posibles riesgos psicosociales en los lugares de trabajo, tanto en situaciones concretas como para poder definir las posibles líneas en las que se debe asegurar y reforzar la investigación, la formación y la difusión de medidas preventivas, es imprescindible el conocimiento de la exposición a los riesgos y su incidencia en la salud de los trabajadores, tal y como plantea la Estrategia Comunitaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2007-2012.

4.- OBJETIVOS

De acuerdo con lo anteriormente expuesto podemos establecer dos grandes objetivos:

1.- Analizar con técnicas cuantitativas y cualitativas la información referente a los riesgos psicosociales presentes y que generan mayor preocupación en España.

Los sub-objetivos que desglosan este primer punto pueden resumirse en:

1.a.- Elaborar y comparar estadísticamente las distintas fuentes de información publicadas sobre riesgos psicosociales en España. Explotar las distintas bases de datos obtenidos a nivel de encuestas e indicadores de procedencia oficial o de otras entidades de avalado prestigio (ministerios, asociaciones empresariales, agentes sociales, inspección de trabajo, MATEPSS, etc.).

1.b.- Describir y comparar las distintas propuestas institucionales para abordar la prevención de los riesgos psicosociales.

1.c.- Analizar las tendencias de interés en riesgos psicosociales que se observan desde la sociedad española (medios de comunicación, foros divulgativos especializados, redes sociales especializadas, etc.).

2.- Documentar las principales estrategias de intervención preventiva sobre los riesgos psicosociales en España.

Igualmente, podemos describir de forma sucinta los siguientes sub-apartados para este segundo objetivo:

2.a.- Recopilar y comparar los datos publicados a nivel nacional e internacional sobre las estrategias de intervención y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas españolas.

2.b.- Identificar fortalezas y debilidades de la situación actual mediante la técnica de grupos focales.

2.c.- Analizar el posible impacto económico, tanto de la intervención como de la no intervención psicosocial en las empresas.

En resumen, se pretende realizar un estudio que analice la información referida a la situación actual de los riesgos psicosociales en España: qué riesgos generan mayor preocupación, su presencia en las empresas nacionales y qué medidas se adoptan para prevenirlos y eliminarlos. Se realizaría considerando las distintas perspectivas, tanto nacionales como internacionales, seleccionando fuentes metodológicamente contrastadas, generadas por la pluralidad de organizaciones e investigadores que han trabajado sobre ellos.

5.- METODOLOGÍA Y FASES

Revisión de la documentación y estudios sobre datos referidos a la exposición a riesgos de origen psicosocial en España.

Explotación estadística de los datos cuantitativos disponibles para definir el estado de la situación en cuanto a exposición a posibles riesgos de índole psicosocial, detección de tendencias en su evolución, colectivos que presentan mayor riesgo, tratamiento elegido para este tipo de riesgos en relación con otros, medidas de intervención, etc..

Por otra parte, se llevará a cabo una prospección cualitativa complementaria.

Las fases del estudio han consistido en:

- Identificación de fuentes de información (ENCT, encuestas autonómicas, Encuestas Europeas (en sus datos referidos al estado español), etc. ...).
- Definición de las variables objeto de estudio a considerar para la comparación de datos y caracterización de diversos colectivos.
- Explotación estadística de los indicadores referidos a factores de riesgo psicosocial y su gestión en la empresa.
- Contraste entre la información cuantitativa con las proporcionadas por agentes sociales, MATEPSS, Universidades, inspección de trabajo, etc. (mediante grupos abiertos o grupos focales).
- Discusión y elaboración de conclusiones.
- Elaboración del presente informe final de conclusiones (que contendrá los antecedentes, objetivos, fuentes consultadas, descripción de los

procedimientos metodológicos aplicados, descripción de resultados obtenidos y conclusiones).

6.- LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

En este apartado se describen algunas aproximaciones a las técnicas de evaluación de los riesgos psicosociales que, a tenor de lo observado en el presente estudio, conviene recordar y remarcar, en base a la información resultante del análisis de los datos provenientes de las sesiones de grupos focales, Internet y las redes sociales, con la finalidad de solventar las dudas e inexactitudes observadas.

Los informes técnicos en el ámbito de la evaluación psicosocial deben seguir el esquema habitual y simple que permite a la organización asumir fácilmente todo aquello que se les plantee. En todo caso, los siguientes puntos son sólo una guía para que, si se quiere, nada quede en el tintero de aquello que es relevante en la elaboración de un informe. Por tanto, los siguientes pasos, meramente indicativos, son una guía simple a tal fin:

1. Breve introducción que muestre las características básicas de la organización evaluada: actividad, tamaño, distribución geográfica, etc.
2. Un apartado dedicado a la justificación del método seleccionado que deberá ajustarse a lo que se quiere medir y a las características de la entidad. En esa justificación es conveniente citar la fuente del método seleccionado y los mínimos datos de validez y fiabilidad que tenga, aunque sea en forma de ficha técnica. Sin esos mínimos datos se pierde una opción de calidad en la confección del estudio.
3. Debe describirse con detalle el procedimiento seguido, es decir, cómo se ha efectuado el muestreo de trabajadores o de unidades o de directivos, por ejemplo, si el método lo plantea. Explicar qué criterio se ha seguido, con qué objetivo se fijó ese criterio y los momentos en los que se efectuó la recogida de datos. Incluir los datos de precisión y de nivel de confianza en el caso de estudios con muestreo.
4. En los casos en que se utilicen diversas técnicas de registro (cuestionarios, grupos de discusión, entrevistas individuales o grupales, *focus group*, etc.) deben describirse claramente, de forma que se identifique qué técnica se aplicó, a qué

colectivo y con qué procedimiento. Es norma inevitable que la administración de esas técnicas se efectúe por parte de personas acreditadas para ello, con la formación requerida y exigible.

5. En el texto deben describirse, aunque sea de forma puntual y simple, las garantías que se han tomado para la gestión de la confidencialidad de la información.
6. Debe explicarse cómo se han generado las bases de datos, con qué tipo de software o con qué tipo de recursos y las salvaguardas tomadas para proteger el acceso a esa información.
7. El apartado de presentación de resultados debe ser claro y lo más simple posible en su presentación. Los análisis son complejos, pero la presentación no debe serlo. Debe huirse de una relación incansable de tablas de datos sin mayor sentido y sin que sean interpretables para el lector. Los análisis basados en tratamientos estadísticos deben ser correctos, siguiendo las normas habituales para la presentación de datos y con especificación de los tamaños de muestra utilizados en cada análisis, los niveles de significación, si se dan, y añadir información sobre los recursos informáticos usados para ese tipo de análisis.
8. La simplicidad no está reñida con la exhaustividad en la presentación de resultados.
9. Redactar un apartado de conclusiones absolutamente ajustado a los datos obtenidos, no generadas como comentarios generales que dejan de lado lo que se ha mostrado anteriormente. Una buena práctica es ir citando en las conclusiones los datos concretos del informe que apoyan dichas conclusiones.
10. En el apartado de recomendaciones de intervención y sugerencias nos remitimos a lo dicho en el apartado anterior, añadiendo que deben ser fácilmente comprensibles de forma transversal.
11. Se recomienda añadir un resumen final que permita, en una lectura rápida y breve, la apreciación general del tema que, de ningún modo substituye al informe, pero si puede ser utilizado como un documento de trabajo interno.

En esencia, un informe debe ser completo, técnicamente impecable y coherente con el proceso de evaluación efectuado. Además, por descontado, su presentación debe seguir en todo caso lo que la ley requiere en estos temas, evitando los plagios y las copias de informes anteriores que se “asemejan” a la organización concreta evaluada.

Este tipo de praxis constituye una perversión de todo el proceso de garantía de la seguridad y salud laboral.

6.1.- Técnicas de recogida de datos: Cuestionarios, Escalas, Entrevistas, Check-Lists, Registros grupales.

La evaluación de los riesgos psicosociales no es un fenómeno sencillo, que pueda ser abordado a partir de la administración de un test construido para tal efecto. De hecho, este fenómeno es común a la mayoría de las evaluaciones psicológicas (evaluaciones clínicas, neuropsicológicas, selección de personal, etc.). Así pues, además de la administración de un test, toda evaluación de riesgos psicosociales debe estar formada por un abordaje múltiple de recogida de datos, que posteriormente se deberá triangular. Las diferentes técnicas de recogida de información que se pueden usar en el ámbito de la evaluación de riesgos psicosociales son: cuestionarios, escalas, entrevistas, *check-lists* y registros grupales, además de la observación de la situación a estudiar y el análisis de los datos preexistentes.

Un cuestionario es un documento formado por una serie de preguntas cuya finalidad es obtener, de forma sistemática y ordenada, información sobre variables que intervienen en el fenómeno a estudiar (Visauta, 1989). Las preguntas pueden ser con formato abierto o cerrado, es decir, en el primer caso no se proporcionan opciones de respuesta a la persona que debe contestar el cuestionario redactando, en tanto que en el segundo caso, las opciones de respuesta ya están enunciadas. A partir de cuestionarios se puede conocer opiniones, actitudes, creencias,... (León y Montero, 2003).

Las escalas o tests, como ya se ha dicho anteriormente, son una sistematización de indicadores (ítems) que tienen por finalidad evaluar los diversos niveles del constructo a medir. Las escalas deben cumplir con una serie de requisitos mínimos, básicamente en lo referente a la fiabilidad y validez de las mismas, que describimos en apartados sucesivos.

La entrevista se puede definir como una conversación seria entre dos o más personas, de las que una es el entrevistador, cuyo papel consiste en obtener información del entrevistado con una finalidad determinada. Así pues, cualquier entrevista implica una situación asimétrica, ya que es el entrevistador el que debe conducir la entrevista con el fin de obtener la información que necesita. Según el nivel de estructuración se puede hablar de entrevista estructurada, semiestructurada y no estructurada o libre. En el primer caso, el entrevistador tiene un guión al que debe ceñirse (de hecho en la situación más extrema sería la administración de forma individual de un cuestionario). En el otro extremo, la entrevista no estructurada, el entrevistador sabe qué áreas debe explorar pero es totalmente libre de hacer las preguntas que considere oportunas, cómo considere conveniente. Independientemente del tipo, la entrevista debe organizarse en tres fases: inicio, desarrollo y cierre. En el inicio se debe recibir a la persona entrevistada, presentarse y explicarle el motivo de la misma, llevando a cabo una breve conversación con el entrevistado para ofrecerle la posibilidad de aclarar posibles dudas que pueda tener al respecto. En la fase de desarrollo se realizan las preguntas sobre la temática que se quiere explorar y en la fase de cierre se aclaran las dudas que hayan podido surgir durante el transcurso de la entrevista y se despide a la persona entrevistada (Visauta, 1989; Riba, 2007).

Entre las debilidades de la entrevista se pueden citar las siguientes:

- Son susceptibles de falsificaciones y distorsiones de la situación sobre la que se está entrevistando.
- Es posible que exista discrepancia entre lo que dicen las personas entrevistadas y lo que verdaderamente realizan en las diferentes situaciones vinculadas con su entorno laboral, aspecto que estaría directamente vinculado con el concepto de deseabilidad social.
- Puesto que el entrevistador no observa, en ocasiones, a la persona entrevistada en el desarrollo de su trabajo, es posible que no logre captar aspectos importantes del mismo.

- Es posible que el entrevistador no entienda adecuadamente el lenguaje de la persona entrevistada y en consecuencia se malinterprete la información que proporciona la persona entrevistada.
- Suelen requerir de un tiempo que puede considerarse excesivo.
- Requieren de un entrenamiento especial por parte del entrevistador.

En toda entrevista se deben tener en cuenta aspectos vinculados con el entrevistado y con el entrevistador. Por lo que respecta al entrevistado, los aspectos que dificultan que la persona entrevistada conteste las preguntas del entrevistador son: el hecho de no aceptar que la entrevisten, los mecanismos de defensa que puede desarrollar ante la entrevista y la preocupación por responder adecuadamente a las preguntas que se le realizan. Por otra parte, como aspectos que facilitan que la persona conteste están: la cortesía, el hecho de querer influir en la situación y la necesidad de hablar, aspectos que no son necesariamente positivos para la correcta recogida de información, ya que se puede estar generando sesgo en las respuestas.

Un buen entrevistador debe saber despertar el interés del entrevistado. Se puede conseguir si empieza explicando adecuadamente cual es el objetivo de la entrevista, el organismo responsable de la realización de la entrevista y qué interés tiene la misma, y finalmente si explica brevemente el contenido de la entrevista y la duración de la misma. Por otra parte, debe inspirar confianza en el entrevistado, asegurándole el anonimato de la entrevista, explicándole porque es importante que se le entreviste a él, es decir, qué criterios se han seguido para seleccionarle, y comentarle que no se trata de un examen y que por lo tanto no existen respuestas buenas o malas. Por otra parte, sería adecuado explicar al entrevistado como se tratarán los datos derivados de la entrevista, si serán tratados de forma individual o colectiva, si se realizará un análisis del discurso o textual, o bien si el análisis será más cuantitativo. Para poder ser un buen entrevistador es necesario que éste se forme a partir del visionado de registros de entrevistas, la comparación con otras entrevistas realizadas y finalmente la formación junto con entrevistadores expertos.

Por lo que respecta a los diferentes aspectos técnicos a considerar durante la realización de una entrevista se debe tener en cuenta por un lado la adecuación del entorno físico donde se lleva a cabo la misma y por otro cómo se van a registrar los datos, si se van a tomar notas de todo lo que dice el entrevistado, o se realizará un informe inmediatamente después de llevar a cabo la entrevista, si se va a grabar magnetofónicamente o en video. En todo caso, deberá tenerse en cuenta la posible reactividad que esto genere en el entrevistado o el posible olvido de lo que se diga en la entrevista si no se registra de ninguna manera la información proporcionada por el entrevistado. Por otra parte, en caso de grabarlo se deberá informar al entrevistado de que será grabado y se le pedirá su consentimiento. Una vez recogida la información, se deberá interpretar y dar sentido a lo que ha dicho el entrevistado.

En el caso de la entrevista es complejo hablar de fiabilidad y validez de la misma. Por lo que respecta a la fiabilidad, resulta difícil evaluarla dado que cada entrevista es diferente a no ser que sea cerrada y estructurada. De todos modos, se podría estudiar a partir del estudio del grado de acuerdo entre entrevistadores. Por lo que respecta a la validez de la entrevista, se puede hablar de validez de contenido y de validez de criterio. La validez de contenido se asegura en el momento en que en la entrevista están incluidos todos los aspectos relevantes a evaluar, en cuanto a la validez de criterio, se asegura en el caso que el contenido de la entrevista haya sido contrastado previamente, aunque este aspecto resulta de difícil definición.

Un *check-list* es una lista corta de aspectos a evaluar de forma rápida y sencilla. En el caso de la evaluación de los riesgos psicosociales, el *check-list*, acostumbra a ser un listado de aspectos a evaluar por el técnico a partir de una inspección rápida de la empresa.

Los registros grupales hacen referencia a las diferentes estrategias de recogida de información en las que hay implicadas más de dos personas. Básicamente, los más utilizados en el ámbito de la evaluación de los riesgos psicosociales son las entrevistas grupales y los grupos de discusión. En las primeras existe un entrevistador y como mínimo dos entrevistados. En el caso de los grupos de discusión existe un moderador

que va introduciendo los temas que se han de tratar en el grupo. Los componentes del grupo de discusión suelen ser entre 6 y 12 personas, que deben participar durante todo el tiempo que dure el grupo de discusión, la duración se suele situar alrededor de los 90 minutos. En este punto es importante destacar que ni las entrevistas grupales ni los grupos de discusión son reuniones informales, en las que los participantes hablan del tema que les interesa, sino que el entrevistador o el moderador del grupo de discusión deben llevar la conversación a aquellos temas que son necesarios de cara a la recogida de información para poder hacer una buena evaluación de riesgos psicosociales en la empresa, y por tanto deben asegurar que todos los aspectos necesarios son tratados durante la sesión.

El observador y/o moderador del grupo de discusión debe ser entrenado para no ser directivo, sino facilitador de la discusión que se genere en el grupo, es decir, debe llevar la discusión a todos los miembros del grupo. Los miembros que forman parte de un grupo de discusión suelen ser homogéneos, pero no puede haber entre ellos ninguna relación de amistad o parentesco.

En un estudio de grupos focales se suelen utilizar entre 4 y 6 grupos diferentes, una vez realizados se transcriben y se lleva a cabo el correspondiente análisis de contenido, a partir del cual se extraen las consideraciones respecto a lo tratado en los diferentes grupos.

A continuación, se enumeran algunas de las ventajas de un grupo de discusión:

- Es flexible.
- Tiene una alta validez aparente.
- Se obtienen resultados con rapidez.
- Tiene bajo coste.

Entre los inconvenientes, se pueden enumerar los siguientes:

- Existe un efecto de polarización, es decir, las actitudes individuales se vuelven más extremas en una discusión de grupo.
- Son pocos los temas que pueden ser discutidos en una única sesión.

- El moderador puede obstruir el inicio de una discusión, sin darse cuenta, al censurar la libre expresión de los participantes.
- Se suelen generar menos ideas en un grupo de discusión que en una entrevista individual.
- Este tipo de estudios no suelen describir claramente el diseño del estudio y/o el procedimiento.
- Permiten al investigador menos control que una entrevista individual.
- Los datos recogidos son más difíciles de analizar en relación a otras técnicas como pueden ser los cuestionarios o los tests psicométricos.
- Es necesario que los moderadores de un grupo de discusión reciban un adecuado entrenamiento para poder desarrollar convenientemente su labor.
- Las diferencias entre los grupos focales puede ser un problema a la hora de interpretar la información obtenida.

Finalmente, la observación es una técnica de registro directo, generalmente no participante y sistemática del fenómeno a estudiar. La característica básica es la sistematicidad de esta, es decir, para llevar a cabo una observación de un fenómeno, previamente deben estar claramente definidos el qué, cómo, cuándo y dónde, ya que tener claras estas cuestiones garantizará la replicabilidad de la observación realizada. El qué observar se refiere a la unidad de análisis que se observará, es decir al trabajador, al grupo de trabajadores en su interacción con sus compañeros, a los trabajadores en su interacción con los clientes, etc. El cómo observar se refiere a los instrumentos que se utilizarán para realizar la observación, básicamente cómo se registrará y el grado de participación del observador en la situación a observar. El cuándo se refiere a si el registro será continuo o bien se llevará a cabo un muestreo en el tiempo. Finalmente, el dónde, se refiere a qué situaciones van a ser observadas. En toda observación se deberá evitar la reactividad que puede provocar en el trabajador el hecho de ser observado; este aspecto se consigue acostumbrando al trabajador a ser observado en su quehacer habitual en el trabajo. Por lo que respecta a la fiabilidad de la observación, básicamente consiste en el acuerdo intraobservadores y el acuerdo entreobservadores a partir de diferentes índices como pueden ser el porcentaje de

acuerdo, el índice Kappa o la correlación. En cuanto a la validez, básicamente se puede estudiar en las facetas de contenido, de constructo y de criterio.

6.2.- Definición y propiedades de la Psicometría.Error! No s'ha definit el marcador.

La Psicometría es un conjunto de teorías, métodos y técnicas implicados en la medida de constructos psicológicos. Este conjunto de técnicas da lugar a los denominados tests psicométricos, que consisten en una sistematización de un conjunto de indicadores con el fin de evaluar los diversos niveles del constructo a evaluar. Muchos de los instrumentos de valoración de riesgos psicosociales (FPSICO, ISTAS, MC-UB, ...) están basados en la lógica de la teoría clásica de los tests (TCT), y que por tanto asumen el correspondiente modelo matemático de base:

$$V = X + e$$

Donde V es la puntuación verdadera del sujeto en el constructo que se desea medir, por ejemplo carga mental u organización del tiempo de trabajo, X es la puntuación obtenida por el sujeto en el test y e es el error de medida (Muñiz, 1992, Nunnally, 1987).

Bajo esta perspectiva, el problema, es que se acaba definiendo operativamente constructo a partir del test en que se mide (Muñiz, 1997). Por contra, la teoría de respuesta a los ítems (TRI) se basa más en las propiedades de los ítems que en las propiedades del test en general. De todos modos, independientemente del enfoque sobre el que se ha generado el instrumento de medida, este debe cumplir una serie de estándares para que se pueda considerar adecuado su uso.

6.3.- Fiabilidad: conceptos generales.

La fiabilidad es la precisión de la medida realizada, es decir, es el complementario del error de medida. Supongamos que se dispone de una diana; si un sujeto lanza todos sus dardos concentrados en un punto de la diana, aunque no sea el central, diremos que es muy preciso en sus lanzamientos. Ahora bien, si los dardos están situados por toda la diana diremos que es poco preciso en sus lanzamientos y que en consecuencia está cometiendo muchos errores.

Existen diferentes procedimientos para medir la fiabilidad de un test: estabilidad de la medida, equivalencia de la medida y consistencia interna. La fiabilidad como estabilidad de la medida, se conoce también como fiabilidad test-test, si estamos midiendo un rasgo que no cambia con el tiempo, es lógico que la puntuación obtenida en una primera administración del test sea igual a la obtenida en una segunda administración del test. La fiabilidad como equivalencia de la medida hace referencia al hecho de trabajar con formas paralelas, es decir, dos formas equivalentes del test; si administramos las dos formas a un mismo sujeto éste debería obtener la misma puntuación en el constructo a medir en las dos formas administradas. Finalmente, la fiabilidad como consistencia interna se basa en el análisis interno de los ítems que forman parte de la prueba, por ser la más sencilla, es la más habitual; los índices más conocidos son el de las dos mitades con la corrección de Spearman-Brown y el coeficiente α de Cronbach (Muñiz, 1992).

6.4.- Validez: conceptos generales.

La validez hace referencia al grado en que el test está midiendo el constructo que se desea medir, en nuestro caso los diferentes factores que constituyen los riesgos psicosociales (carga de trabajo, definición de rol, organización del tiempo de trabajo,...). Para valorar la validez de un test previamente se ha tenido que comprobar que es fiable. Siguiendo con el ejemplo de la diana, además de asegurar que todos los dardos están alrededor de un punto, es decir que el lanzador es fiable, para que sea válido, los dardos deberán estar en el centro de la diana.

Para estudiar la validez, son diversas las facetas que se pueden analizar, según los estándares de 1999 de la AERA (*American Educational Research Association*) son cinco las facetas que se deberían evaluar en el estudio de la validez de un test:

- Contenido: se debe asegurar que los ítems sean una muestra representativa del constructo que se desea medir. Generalmente un grupo de jueces expertos en la temática valora este tipo de validez.
- Proceso de respuesta: grado en que las estrategias utilizadas por los sujetos para contestar corresponden al constructo que se pretende medir con el test.
- Estructura interna o de constructo: grado en que las relaciones entre los ítems del test (reactivos o preguntas que forman parte del test) y los factores (carga de trabajo, definición de rol,...) reflejan el constructo que se desea medir (riesgos psicosociales).
- Relaciones con otras variables o de criterio: grado en que el test correlaciona o predice las puntuaciones obtenidas en otras pruebas que miden el mismo constructo o constructos diferentes.
- Consecuencial: consecuencias deseadas o no en la administración del test.

6.5.- Estandarización y baremos.

Una vez se ha comprobado que el test es fiable y válido, con el fin de poder interpretar las puntuaciones obtenidas en su administración, es necesario disponer de unos baremos. La baremación o estandarización es el proceso de transformación de las puntuaciones directas obtenidas en un test en una serie de puntuaciones baremadas o estandarizadas, de fácil interpretación en relación al constructo que se está midiendo. Las puntuaciones baremadas más habituales son los percentiles, las puntuaciones típicas (z) o las puntuaciones típicas derivadas.

Los baremos se deberán realizar en función de las variables importantes a controlar de cara a la medición del constructo que se desea medir. Es decir, en el caso de la medida de los riesgos psicosociales, el tamaño de la empresa es una de las variables

importantes a tener en cuenta; en consecuencia se deberían generar baremos diferentes en función del tamaño de empresa.

6.6.- Normas de administración.

Finalmente, en cualquier test debe existir un manual. En este manual deberá haber información sobre los diferentes aspectos técnicos del test (elaboración de los ítems, fiabilidad, validez, baremación o estandarización), pero también es importante que existan unos estándares o normas de administración. En estas normas debe quedar claramente especificado a qué personas está dirigido el test, como se puede realizar la administración (individual o colectiva, presencial o vía internet,...), que instrucciones se debe dar a las personas antes de su administración, si es necesario evaluar a todos los trabajadores de la empresa o bien a una muestra de los mismos y, en caso de ser una muestra, cuál debe ser su tamaño y cómo se debe seleccionar a los trabajadores a los que se administrará el test. Además de las normas de administración en el manual del test deberán estar las normas de corrección e interpretación de los resultados.

En este punto, es importante recordar que los psicólogos encargados de administrar un test deberán cumplir con los estándares éticos propuestos por el APA (American Psychological Association)¹ y más en concreto los estándares ubicados en el punto 9 (*Assessment*).

¹ ver WEB: <http://www.apa.org/ethics/code/index.aspx#>

6.7.- Análisis de datos.

Una vez administrados los diferentes instrumentos de registro para la evaluación de riesgos psicosociales, se debe proceder a resumir la información obtenida y triangularla con los tipos de metodologías aplicados. Cuando la información es de tipo cuantitativo (puntuaciones en tests, cuestionarios, etc.), el primer paso consistirá en comprobar que no existen errores en la corrección y/o transcripción de la información proporcionada por los trabajadores. Una vez se ha comprobado que la base de datos es correcta y no contiene errores se puede proceder a su análisis. Generalmente, el análisis es grupal, es decir se trata la información conjunta de todos los trabajadores que han contestado el instrumento de evaluación. La manera de resumir esta información es a partir de diferentes indicadores estadísticos como por ejemplo porcentajes, medias, medianas, etc. (Guàrdia, Freixa, Però y Turbany, 2009). Este análisis de la información debe servir al técnico para posteriormente interpretar los resultados obtenidos y diseñar las propuestas de intervención sobre los riesgos psicosociales detectados en la evaluación de la empresa.

6.8.- Interpretación de resultados e intervenciones sugeridas.

Se define la acción de la prevención en la medida en que se articulen medidas de intervención. Prevenir implica hacer “algo”. Ese “algo” se decide en función de los resultados que se obtienen de un proceso de evaluación directamente conectado con aquello que se quiere medir, como se ha indicado anteriormente.

Queremos reivindicar aquí una metodología simple en la construcción de las medidas e intervenciones sugeridas. Esa metodología no es otra cosa que la generación de una serie de recomendaciones estrictamente ligadas a los resultados obtenidos después de la evaluación.

Los informes de evaluación adquieren su máxima responsabilidad en la generación de las medidas de intervención. De la puesta en marcha de esas medidas se infiere la

existencia de un contexto preventivo. Para ello, las medidas que se propongan deben asumir y presentar algunas características muy concretas y definitorias que a continuación trataremos de resumir:

1. No deben ser generalistas ni vinculadas a ámbitos demasiado globales que impidan toda operativización. Recomendaciones del estilo “reducir la carga mental” o parecidas a “mejorar la comunicación” sirven de muy poco. Son difícilmente interpretables y lo que es peor, no indican ninguna dirección para la intervención.
2. Las recomendaciones deben ser ajustadas al contexto y “realistas” en relación con el entorno del trabajo. Por ejemplo, no se pueden hacer recomendaciones del tipo “Horarios: revisar los turnos” cuando se habla de una entidad que opera las 24 horas del día. Si de lo que se trata es de prestar atención a la gestión de los turnos debe decirse en estos términos, no hacer referencia a un concepto que es incompatible con las propias actividades laborales de la empresa. Hacer referencia a lo obvio no es ninguna recomendación, no es más que una propuesta vacía de contenido.
3. Es importante que las recomendaciones sean sencillas, exentas de complejidad en su comprensión, aunque puedan serlo en su aplicación. Los términos deben ser lo más transversales posibles de forma que los distintos agentes de la entidad evaluada sepan a qué hace referencia la propuesta y, además, puedan entrever las verdaderas dimensiones de lo que se propone. De nada sirve establecer medidas de intervención que impliquen una mayor complejidad de lo necesario.
4. No debe olvidarse que lo que se evalúa son organizaciones y no personas concretas. Lo que cada trabajador/a opina y valora es una información relevante, pero no se evalúa a esa persona en concreto: se analiza toda una organización. Por tanto, la mayoría de las intervenciones deben instalarse en el marco de la reingeniería organizacional y deben ser compatibles con la misión y objetivos de la entidad evaluada. De nada sirven las grandes declaraciones si son inviables.
5. Todas las intervenciones sugeridas deben ser hechas “a medida”, es decir, los resultados de un proceso de evaluación “dibujan” un marco de trabajo específico en cada caso. Las medidas generales no son realistas. Se puede prestar atención a las grandes áreas de intervención, comunes a la mayoría de entidades más o

menos complejas. Sin embargo, descender a la cotidianeidad de la empresa implica diseñar con un propósito nada generalista, al contrario, implica hacerlo de forma estrictamente específica.

6. Debe tenerse en cuenta que las propuestas de intervención deben ser programadas y programables, es decir, que una buena práctica sería la de sugerir un cierto orden prioritario de aplicación y un cronograma para la evaluación del resultado de su aplicación. Intervenir sin evaluar el efecto de la intervención parece poco sensato.
7. Siempre son preferibles las intervenciones sencillas a las complejas. No sólo por una cuestión de costes, sino también por una cuestión de comprensión compartida, sencillez y eficacia de aplicación.
8. No debe descartarse la posibilidad que una serie de sugerencias se subdividan en muchas otras y que un objetivo ambicioso se organice mediante cambios más pequeños y progresivos dirigidos a un objetivo de mayor calado. En muchas ocasiones los pequeños cambios generan cambios mayores, en tanto que grandes operaciones complejas fracasan en alcanzar los objetivos propuestos.
9. Todas las recomendaciones en el ámbito psicosociológico deben recordar que se tratan de operaciones en las que interviene inevitablemente el factor humano. Por tanto, deben evitarse referencias a comportamientos concretos o a determinadas cuestiones que impliquen la órbita no laboral de los trabajadores. Por ejemplo, reflexiones como “procurar una mayor satisfacción laboral”, no constituyen un mensaje de algo que se utilizable, así como propuestas del tipo “algunos trabajadores deberían estar menos estresados” tampoco suponen nada relevante ni eficiente. En esencia, se trata de establecer referencias a cuestiones organizacionales que afectan a la vida de las personas.

Estas características conforman lo que hemos convenido en llamar unas buenas prácticas generales en relación a las sugerencias de intervención. No queremos dejar de recordar en este punto que, sin la necesaria formación, este tipo de recomendaciones serán meras repeticiones y copias literales de las recomendaciones que muchos métodos generan sin ningún tipo de contextualización ni ajuste al objeto medido, en este caso, de la empresa evaluada.

7.- ANÁLISIS DE DATOS

Con el objetivo de establecer cuáles son los factores de riesgo psicosocial que se han considerado a nivel europeo y nacional, su evolución reciente y los principales resultados publicado, se ha llevado a cabo un estudio comparativo de distintas fuentes de información provenientes de organismos oficiales.

7.1.- Fuentes de información

7.1.1.- Encuestas a nivel estatal

En este apartado se analiza la evolución de las Encuestas Nacionales de Condiciones de Trabajo de los últimos 10 años y las Encuestas Europeas sobre Condiciones de Vida y de Trabajo.

El Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo desarrolló en el año 2007 la VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VIENCT). Las encuestas anteriores se llevaron a cabo los años 1987, 1993, 1997, 1999 y 2003.

Se describen a continuación los principales datos de las fichas técnicas de estas encuestas.

Encuesta Nacional de Condiciones de trabajo (ENCT)

Población de estudio:

- La población de centros de trabajo se obtiene del Censo de Cotización de Empresas de la Tesorería General de la Seguridad Social, lo que le confiere unas buenas características de validez.

	Año ENCT	Número de entrevistas	Población ocupada
III ENCT	1997	7249	8087716
IV ENCT	1999	7121	9166410
V ENCT	2003	9290	12606478
VI ENCT	2007	11054	18518444

La realización del trabajo de campo en las ENCT tuvo lugar entre las siguientes fechas:

- VI ENCT. Entre el 12 de diciembre de 2006 y el 11 de abril de 2007.
- V ENCT. Entre el 21 de octubre de 2002 y el 31 de enero de 2003.
- IV ENCT. Entre el 20 de septiembre y el 20 de diciembre de 1999.
- III ENCT. Entre el 20 de octubre y el al 20 de diciembre de 1997.

Tamaño de las muestras:

- VI ENCT. Se realizaron un total de 11.054 entrevistas.
- V ENCT. Se realizaron un total de 9.290 entrevistas. De éstas, 4.054 dirigidas a responsables de empresa y 5.236 a trabajadores.
- IV ENCT. Se realizaron 3.419 entrevistas a responsables de empresa (cuestionario de empresa) y 3.702 entrevistas a trabajadores de dichos centros (cuestionario de trabajador).
- III ENCT. Se realizaron 3.445 entrevistas a responsables de empresa (directores, gerentes, administradores, etc.) y 3.804 entrevistas a trabajadores de dichos centros.

Los errores muestrales, elemento fundamental para los aspectos de fiabilidad de los datos han sido:

- VI ENCT. Para un nivel de confianza del 95,5% y $P = Q$, el error fue de $\pm 0,95\%$ para el conjunto de la muestra.
- V ENCT. Para un nivel de confianza del 95,5% y $P = Q$, el error fue de $\pm 1,57\%$ para el conjunto de la muestra de responsables de empresa, y de $\pm 1,38\%$ para el conjunto de la muestra de trabajadores.

- IV ENCT. Para un nivel de confianza del 95,5% y $P = Q$, el error fue de $\pm 1,71\%$ para el conjunto de la muestra de empresas, y de $\pm 1,58\%$ para el conjunto de la muestra de trabajadores. Para cada sector de actividad el error es de $\pm 5,0\%$ en empresas y entre $\pm 4,5\%$ y $\pm 4,9\%$ en trabajadores.
- III ENCT. Para un nivel de confianza del 95,5% y $P = Q$, el error fue de $\pm 1,71\%$ para el conjunto de la muestra de responsables, y de $\pm 1,58\%$ para el conjunto de la muestra de trabajadores. Para cada sector de actividad, el error fue de $\pm 5,0\%$ en responsables y $\pm 4,5 \div \pm 4,9\%$ en trabajadores.

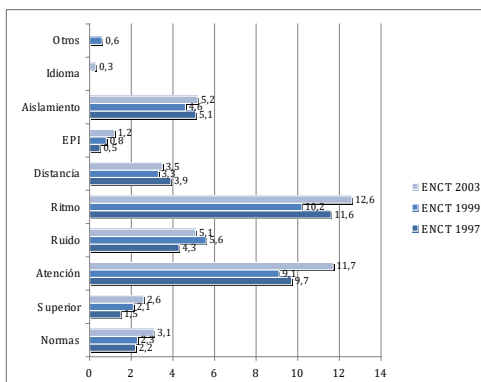
A continuación, se analiza la evolución de los factores psicosociales más relevantes de estas encuestas españolas en estos últimos 10 años.

Comunicación

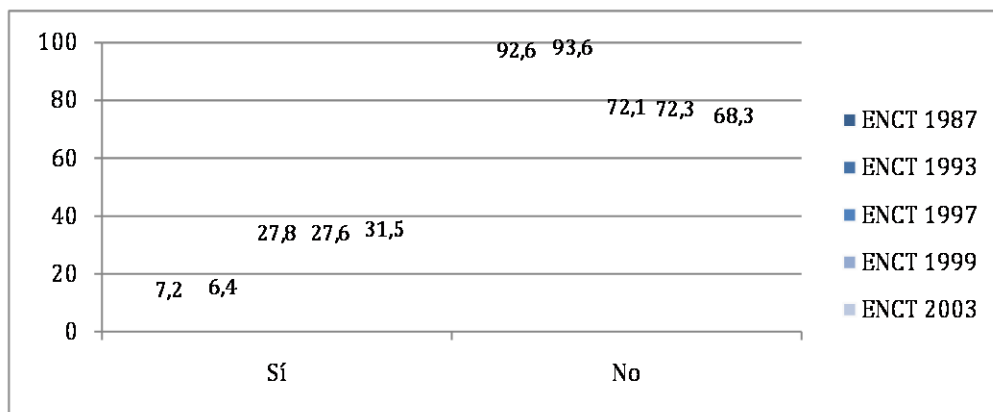
Iniciamos la revisión de los resultados de las encuestas con este apartado, siguiendo el orden de presentación de sus preguntas, dado que implican elementos a considerar en el apartado de comunicación entre trabajadores, aunque se plantean dentro del apartado correspondiente a Higiene Industrial, dentro de las condiciones físicas de aspectos físicos.

Comparando la evolución entre las encuestas del 1997, 1999 y 2003 se observa que los impedimentos más frecuentes en la comunicación interpersonal en el trabajo son el ritmo de trabajo y no poder desviar la atención del trabajo, llegando a valores del orden del 10% en ambos casos. En general, la mayoría de los factores que impiden la comunicación aumentan en la última encuesta, como también se contempla la dificultad del idioma consecuencia de la inmigración.

En la sexta ENCT no aparece un apartado sobre comunicación, pero una pregunta analiza el ruido, identificando si impide mantener una conversación con otros trabajadores, como se comentará más adelante.



Impedimentos para comunicarse con los compañeros mientras se trabaja



Comparación de la existencia o no de impedimentos para comunicarse con los compañeros mientras se trabaja

La mayoría de los trabajadores entrevistados no presenta ningún impedimento a la hora de comunicarse con el resto de compañeros, a pesar de que a partir de 1997 este impedimento ha aumentado considerablemente en relación a las dos primeras ENCT.

Como ya se ha indicado, en la VI ENCT no figura ningún apartado sobre comunicación, pero a la sobre si el ruido impide mantener una conversación con otros trabajadores, el 61,9% asegura la casi inexistencia de ruido en sus puestos de trabajo, en tanto que el 26,6% considera que hay ruido no demasiado elevado, pero molesto. Por otro lado, el 10,5% de trabajadores constata que existe ruido elevado o muy elevado que impide la comunicación con un compañero que esté a 3 metros de distancia.

Horario de trabajo

La media de la jornada laboral de un trabajador español es de 40 horas semanales aproximadamente, sin muchos cambios en los últimos 10 años.

	III ENCT	IV ENCT	V ENCT	VI ENCT
Duración de la jornada laboral	39,9	39,8	39,9	39,9

Tabla Duración de la jornada laboral en horas semanales

Se analiza la duración y el tipo de jornada, así como la posibilidad de adaptar o escoger las horas de entrada y salida del trabajo

	III ENCT	IV ENCT	V ENCT	VI ENCT
Jornada partida (mañana y tarde)	24,7	56,7	52,2	42,9
Jornada continua (mañana)	33,3	23,2	21,9	25,4
Jornada continua (tarde)	6,2	4,5	4,2	4,5
Jornada continua (noche)	2,5	1,4	1,3	2

Tabla Comparación de jornadas laborales

La duración del trayecto de casa al trabajo se contempla únicamente en la VI ENCT. La mayoría de los entrevistados tiene un tiempo igual o inferior a treinta minutos de media.

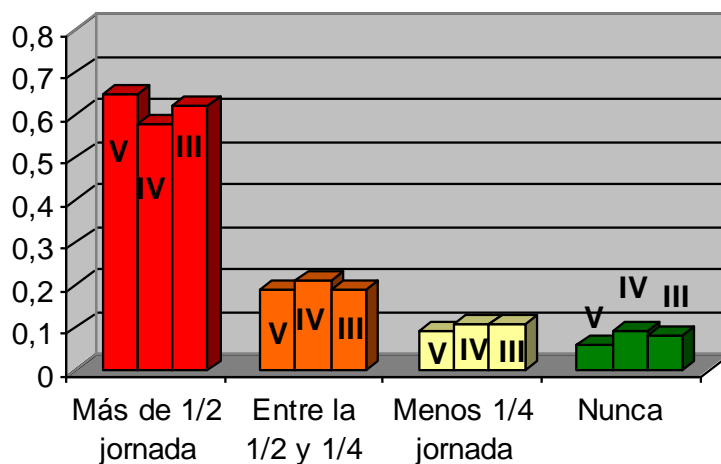
	<10 min – 20 min.	21-40 min	41 - >60 min
Total	59,7	36,1	11,5

Tabla C1.5. Duración del trayecto entre casa y el trabajo

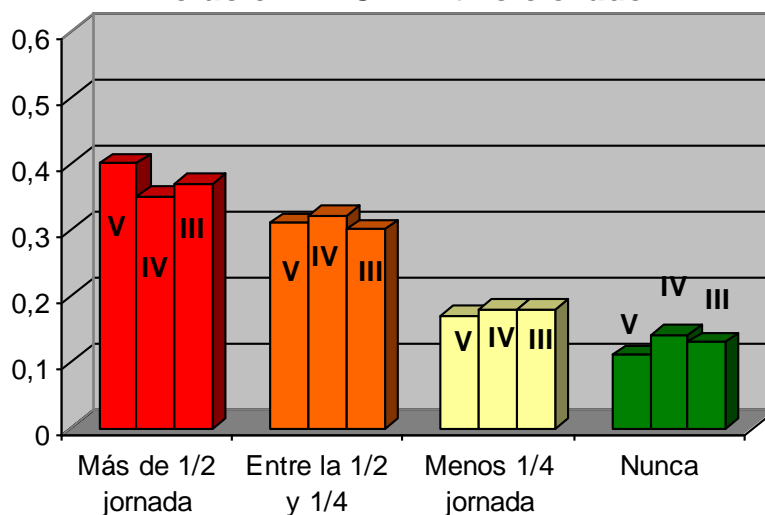
Carga mental

En el cuestionario de los trabajadores, se contemplan variables que hacen referencia a las exigencias de las tareas de los diferentes puestos de trabajo. Se pregunta a los entrevistados: los tiempos de mantenimiento de un nivel alto de atención, ritmo de trabajo elevado, realización de tareas repetitivas y de poca duración, la cantidad de trabajo, sensación de monotonía y consecuencias que tienen sus errores.

Evolución ENCT- Atención



Evolución ENCT- Ritmo elevado



	Más de la mitad de la jornada			Entre la mitad y una cuarta parte de la jornada			Menos de una cuarta parte de la jornada			Nunca		
	1997	1999	2003	1997	1999	2003	1997	1999	2003	1997	1999	2003
Tareas repetitivas y cortas	34,6	32,2	29,4	17	16,8	13,8	19,5	19,5	14,6	28,6	31,2	41,7
Ritmo de trabajo elevado	37,6	35,1	40,1	30,6	31,9	31,4	18,1	18,3	16,9	13,2	14,2	11,8
Nivel de atención alto	61,9	58,2	65,4	18,9	21,4	19,1	11,4	10,8	9,2	7,7	9,5	6,1

Tabla Variables que influyen en la carga mental del trabajador referentes a la tarea a desarrollar (en porcentajes)

En la VI ENCT se analiza de distinta forma este aspecto:

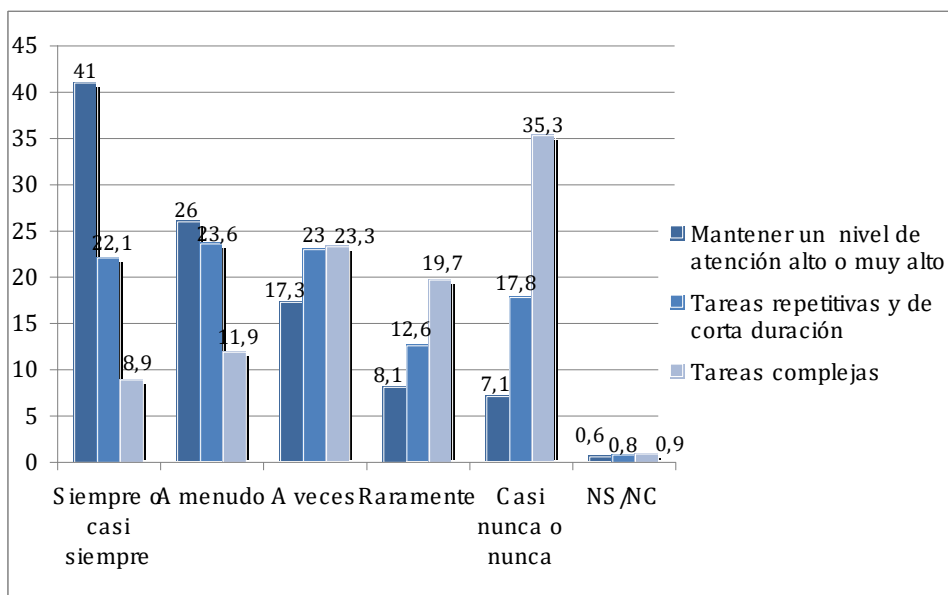


Gráfico Variables que influyen en la carga mental del trabajador referentes a la tarea a desarrollar en la VI ENCT (porcentajes)

La VI ENCT valora el trato con personas ajenas a la empresa, puesto que el trabajador que está en esta situación tiene que estar pendiente de saber qué quieren, qué necesitan, proporcionar información de manera adecuada... esto comporta tener que prestar más atención durante la jornada laboral. Por otra parte, la realización de estas tareas puede implicar también carga emocional debido a la necesidad de esconder las propias emociones

	Siempre o casi siempre	A menudo
TOTAL	44,7	13,9

Tabla C1.7 Trato con personas ajenas a la empresa

Se valora el volumen de trabajo preguntando a los trabajadores la cantidad de trabajo que han tenido en los últimos tres meses.

	III ENCT	IV ENCT	V ENCT
Poca/muy poca	4,0	4,1	3,5
Normal	49,4	58,9	54,8
Elevada	24,6	-	
Muy elevada	11,3	14,5	17,8
Variable	10,0	22,3	23,7
No contesta	-	-	0,2

Tabla C1.8 Cantidad de trabajo durante los últimos tres meses

Aparte, en la sexta encuesta, el 20,4% considera que la cantidad de trabajo es elevada normalmente, mientras que el 46,1% raramente o casi nunca tienen trabajo excesivo.

Para evaluar la carga mental de trabajo, también se pregunta si el trabajador tiene sensación de monotonía durante su jornada laboral.

	III ENCT	IV ENCT	V ENCT
No	63,3	64,0	61,1
Si, a veces	27,3	27,3	29,6
Sí, frecuentemente	4,7	4,7	5,5
Sí, siempre	4,4	3,8	3,5
NS/NC	0,3	0,3	0,3

Tabla C1.9 Sensación de monotonía durante la jornada laboral

Para finalizar se analiza la repercusión que tienen los posibles errores de los trabajadores, ya sea sobre los equipos de trabajo, materiales a utilizar, la calidad final del producto/servicio o sobre las personas, como indicador de su nivel de responsabilidad.

	III ENCT	IV ENCT	V ENCT
Graves	25,3	21,7	27,9
Leves	40,4	42,7	46,2
Casi no tiene	34,3	32,6	23,1
NS/NC	-	3,1	2,8

Tabla C1.10 Repercusión de los posibles errores de los trabajadores

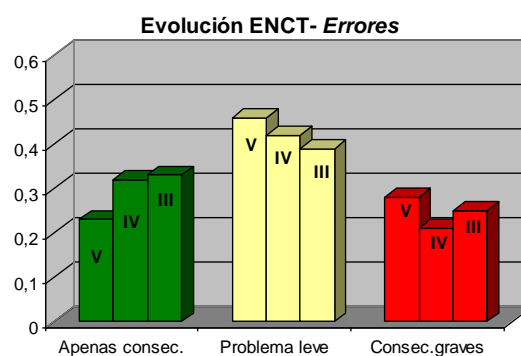
Las consecuencias de los errores cometidos, ya sean graves o leves, tienen efecto principalmente sobre la calidad final del producto/servicio, pero también sobre la seguridad y salud del propio trabajador o sobre otras personas y sobre daños en las instalaciones, equipos o materiales (costes económicos por la empresa).

Los porcentajes sobre los conceptos anteriormente comentados son similares, en la V ENCT del 2003: 24,3% por costes económicos, 24,5% por la calidad del producto y 33,4% sobre la seguridad y salud propia y ajena.

La encuesta más reciente del INSHT no contiene determinados ítems que presentaba en versiones anteriores, pero incluye preguntas sobre factores organizativos que pueden influir en la

carga mental de trabajo. Se pregunta al trabajador la frecuencia con la que su trabajo implica realizar varias tareas al mismo tiempo, a lo que el 20% de los trabajadores responde “siempre o casi siempre” (que se incrementa correlativamente al tamaño de la plantilla). También se pregunta a los empleados si la empresa ha proporcionado información y formación para la realización de sus trabajos, puesto que la inadecuación entre los conocimientos y las exigencias de la tarea puede propiciar carga mental. El 65,4% considera que la información recibida es suficiente para llevar a cabo su trabajo.

Se incluyen en el cuestionario tres ítems sobre la percepción que los trabajadores tienen de la carga que supone la realización de sus trabajos.



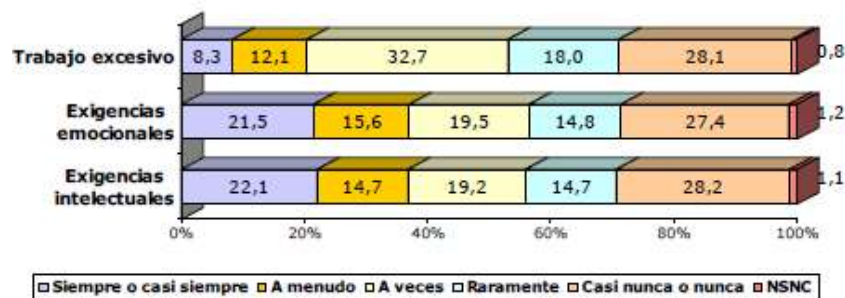


Gráfico C1.5 Apresiasi de la carga de trabajo sobre el total de trabajadores

Trabajar con plazos de entrega ajustados se analiza a partir de la 4ª ENCT y se observa que en la 4ª y 5ª encuestas el porcentaje se mantiene alrededor del 25%,.

	IV ENCT	V ENCT	VI ENCT
Trabajar con plazos ajustados	25,3	21,7	27,9

Tabla C1.11 Trabajar con plazos ajustados

Autonomía

Para determinar la autonomía se pregunta en qué medida se pueden modificar diferentes aspectos de la forma de realizar el trabajo y la posibilidad del trabajador para ausentarse del puesto de trabajo cuando lo necesita.

En todas las encuestas, el porcentaje trabajadores que nunca pueden modificar los aspectos referentes a la autonomía oscila entre el 20 y el 30% de media.

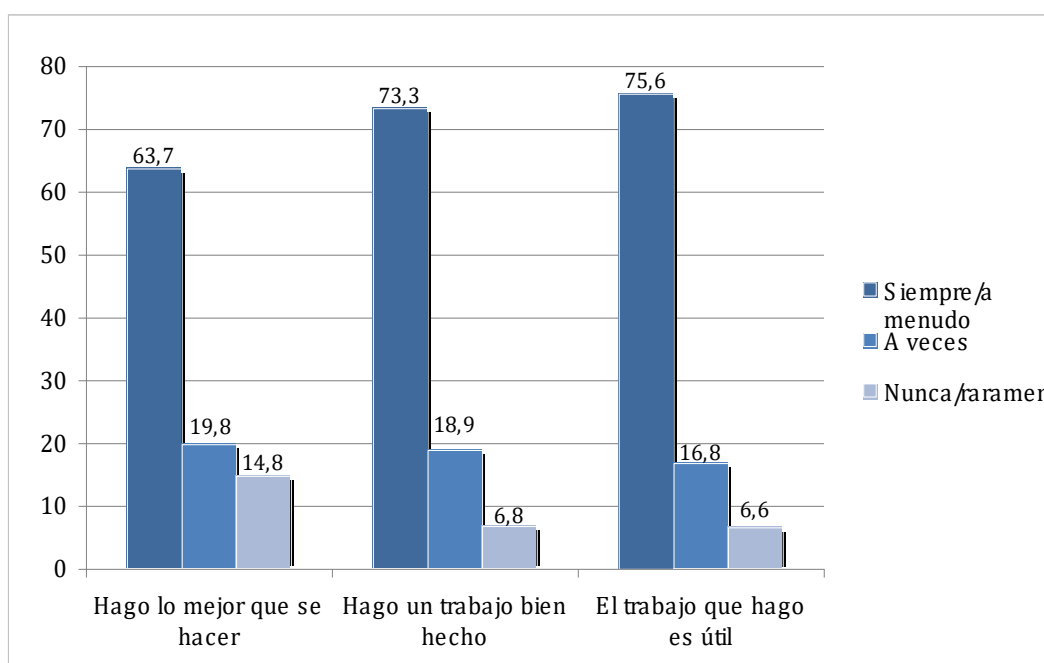
Salario

En la VI ENCT, un 42% de los encuestados considera que recibe un buen salario, mientras que el 26,2% se muestra insatisfecho. Hay que destacar que el 30,5% se mantiene en una posición neutra en esta pregunta.

Desarrollo profesional

Para analizar este factor la VI ENCT plantea cuestiones relacionadas con el desarrollo de las propias habilidades y la realización profesional, tales como: si en el trabajo se tiene la oportunidad de hacer aquello que uno sabe hacer mejor, proporciona un sentimiento de realizar un trabajo bien hecho, sensación de hacer un trabajo útil y oportunidades para aprender y prosperar.

Considerando la respuesta “siempre/a menudo”, entre el 60 y 75% de los encuestados manifiesta hacer lo que saben hacer mejor, tiene sensación de realizar un trabajo bien hecho y realizar un trabajo útil. Por otro lado, más de la mitad de los encuestados indica tener oportunidades de aprender y prosperar.



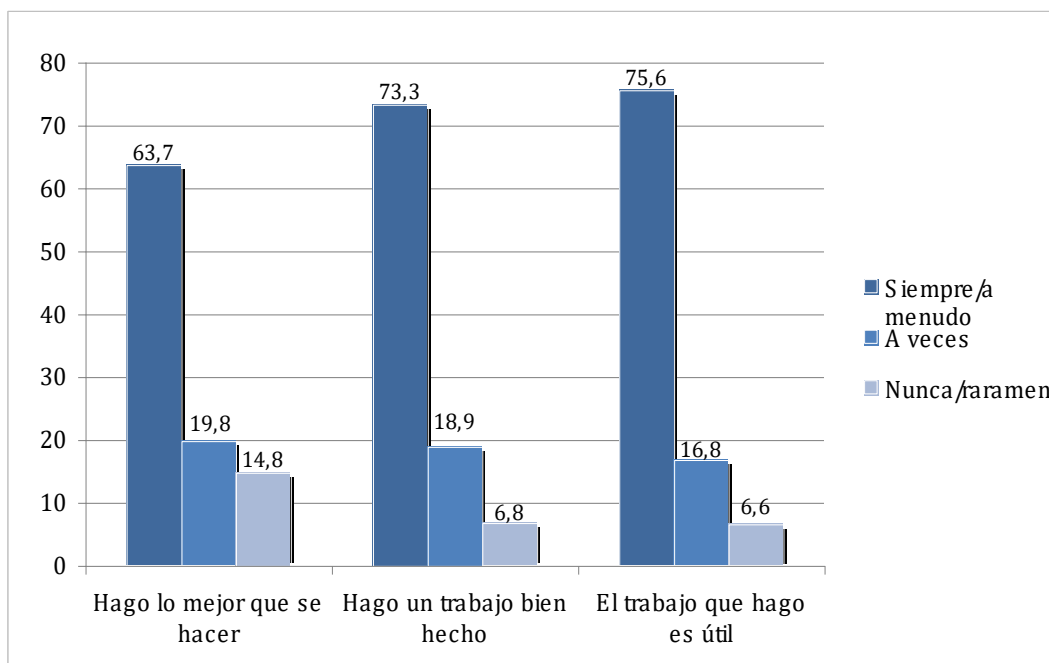


Gráfico C1.1 Desarrollo de habilidades y autorealización profesional del trabajador

Apoyo social

El apoyo social se analiza en la VI ENCT como la percepción que tiene el trabajador de ayuda recibida por parte de sus compañeros, superiores y externa. Se considera a este factor elemento protector ante el estrés para poder responder a las exigencias del puesto de trabajo por las cuales el trabajador, a veces, no tiene los recursos o medios necesarios para hacerlo.

En general, la posibilidad de obtener ayuda de los compañeros “siempre/a menudo” es la respuesta más frecuente llegando casi al 70% de los encuestados, mientras que la ayuda por parte de los superiores baja hasta el 53%. Destaca el 41% de los encuestados que dice no poder obtener ayuda externa en el trabajo.

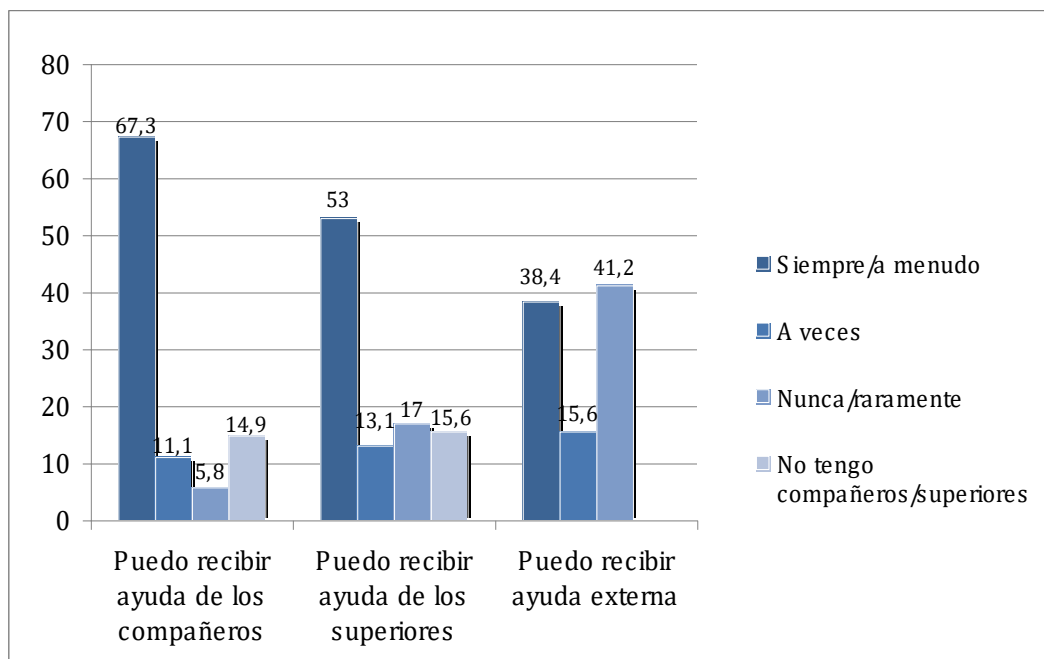


Gráfico C1.2 Apoyo social por parte de compañeros, superiores y/o externos

Relaciones personales

Este aspecto se analiza en el apartado “Comunicación” en las III, IV y V ENCT , pero en la VI ya dispone de un apartado propio

	SUPERIORES			COMPAÑEROS			SUBORDINADOS		
	1997	1999	2003	1997	1999	2003	1997	1999	2003
No tiene	0,4	0,6	0,4	1,7	1,9	0,6	60,2	64,8	59,2
Muy buenas	33,7	33,5	32	43	41,3	42,4	15,5	12,4	14
Buenas	58,5	58,3	59,9	52,7	54,3	53,4	22	21,5	25,1
Regulares	6,2	6,7	6,7	2,3	2,3	3,3	1,4	0,9	1,1
Malas	0,6	0,5	0,7	0	0,1	0,1	0,1	0	0
Muy malas	0,3	0,3	0,1	0	0	0,1	0,1	0,1	0
NS/NC	0,3	-	0,2	0,2	-	0,1	0,7	-	0,5

Tabla C1.13 Valoración de la relación con las personas con quien trabaja

En las ENCT III, IV y V se observa que se mantiene una valoración positiva de las relaciones con compañeros y superiores. No acostumbran a darse malas relaciones en el puesto de trabajo con las personas con las que se trabaja.

A partir de la VI ENCT cambia el modelo para el análisis de las relaciones personales y se pregunta si éstas son positivas y de colaboración. El 75,8% lo afirma y el 6,6% lo niega. De las personas que afirman no tener buenas relaciones, se ha elaborado una tabla donde se puede ver los síntomas o efectos que tienen estas malas relaciones por la salud, como dolores de cabeza, dormir mal, sensación de cansancio, mareos, falta de concentración, etc., desde el punto de vista de los encuestados.

Participación

Está definida por las posibilidades que tienen los trabajadores de una organización para expresar su opinión sobre diferentes aspectos de su puesto de trabajo, como la planificación y organización, introducción de cambios, adecuación de condiciones de trabajo, etc., así como también la existencia de canales adecuados de intercambio de opiniones.

La III ENCT presenta un gráfico donde se muestra la participación que los trabajadores manifiestan tener en su ámbito de trabajo. El gráfico muestra que entre el 50 y 70% de los trabajadores opinan en este sentido, aunque los aspectos relacionados con la introducción de cambios, elección de equipos y actividades de prevención de riesgos muestran un nivel parecido tanto de participación como de posibilidad de participación alrededor del 40%.

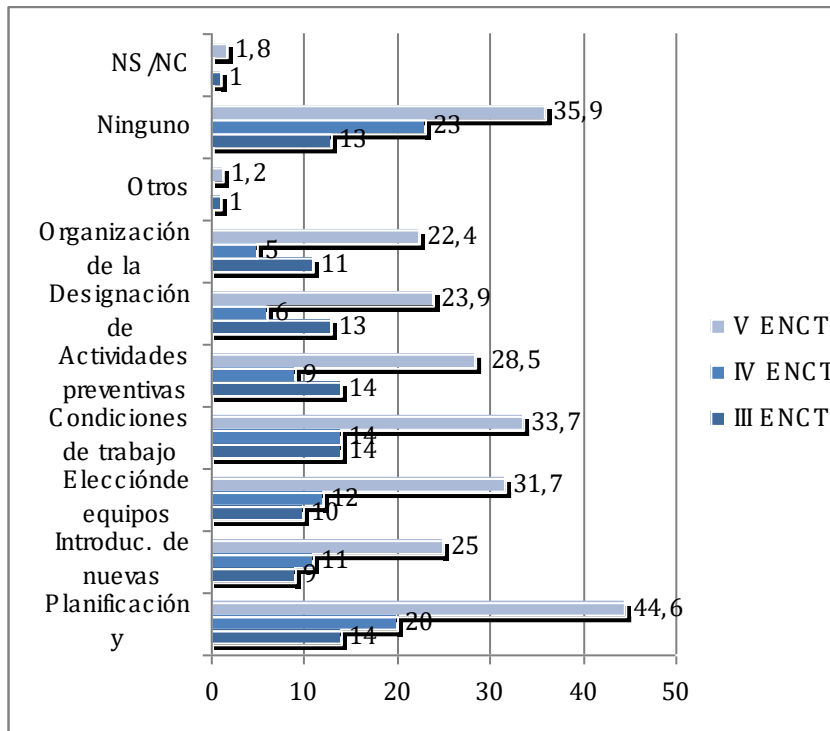


Gráfico Procedimientos de consulta y participación en diferentes aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo

Sorprende observar que aumenta el porcentaje de centros de trabajo que no establecen ningún procedimiento de consulta y participación del trabajador en aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo, alcanzando casi el 36% en la V ENCT. Aún así, los centros que sí establecen procedimientos para esta consulta aumentan considerablemente en todos los aspectos.

Conducta violenta en el trabajo

A partir de la V ENCT se valora la exposición a violencia física y psíquica en el puesto de trabajo, preguntando a los trabajadores si en los doce meses anteriores a la realización de la encuesta han sido objeto de conductas violentas por parte de alguien.

La siguiente tabla muestra un aumento progresivo de la mayoría de conductas violentas estudiadas.

V	VI
---	----

	ENCT	ENCT
Amenazas de violencia física	*	3,8
Discriminación por nacionalidad	0,15	1,1
Discriminación sexual	0,73	0,9
Discriminación por edad	0,57	0,8
Discriminación per raza o etnia	0,15	0,7
Discriminación per religión	*	0,2
Discriminación por una discapacidad	0,31	0,1
Discriminación per la orientación sexual	0,11	0,1
Pretensiones sexuales no deseadas (acoso sexual)	0,36	0,7
Violencia física por personas pertenecientes a su empresa	0,55	0,8
Violencia física por personas no pertenecientes a su empresa	1,93	3,8

* No se contempla

Tabla C1.14 Porcentajes de conductas violentas en el trabajo

Para determinar posibles conductas de acoso psicológico, se pregunta a los trabajadores si en los últimos 12 meses ha sido objeto, en el entorno laboral, de las conductas siguientes: dificultades para comunicarse con los compañeros, desacreditación personal o profesional, cualquier tipo de amenazas u otras conductas de este tipo. Los resultados se analizan mediante dos criterios según la frecuencia de exposición a las conductas descritas anteriormente

Criterio restrictivo (acoso)	Criterio menos restrictivo
------------------------------	----------------------------

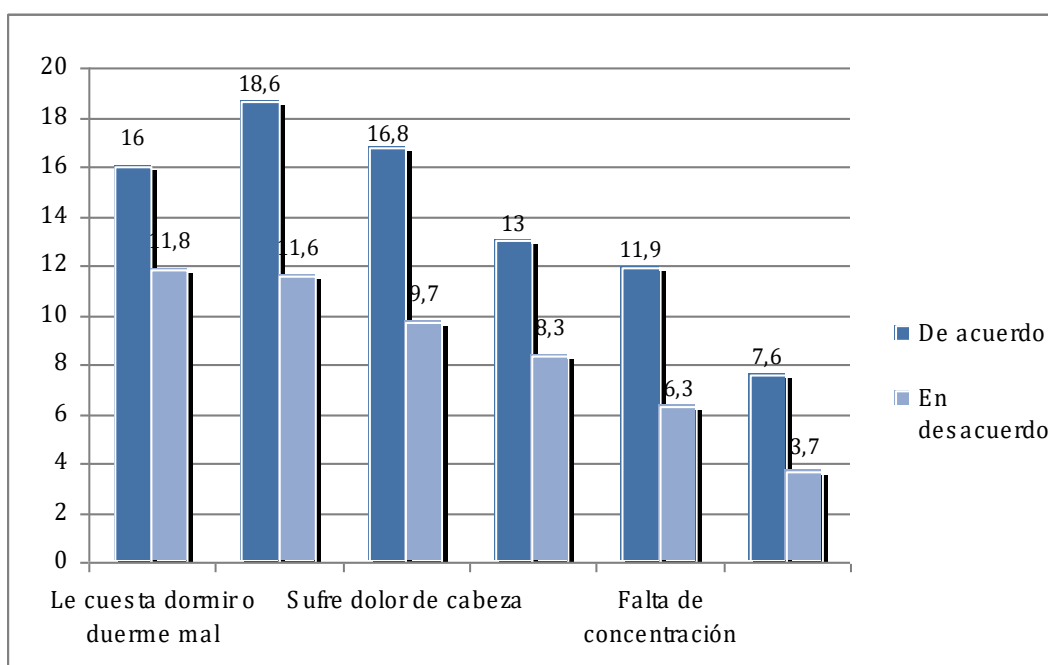
	diario y/o semanal)		(acoso diario, semanal o mensual)	
	V ENCT	VI ENCT	V ENCT	VI ENCT
Total	2,8	1,4	4,5	2,9

Tabla C1.15 Porcentajes de conductas de acoso psicológico en el trabajo

De la Tabla anterior se deduce una disminución de las personas que perciben estar sometidas a acoso psicológico en el trabajo.en ambos criterios

Estabilidad laboral

En la VI ENCT, se pregunta al trabajador si considera que puede perder el puesto de trabajo en los próximos seis meses, respondiendo un 68,5% de forma negativa, en tanto que un 14,5% sí lo teme. Hay que comentar que los trabajadores que manifiestan poder perder el puesto de trabajo en los cercanos seis meses presentan un porcentaje más elevado de síntomas psicosomáticos que aquellos que creen que lo mantendrán.



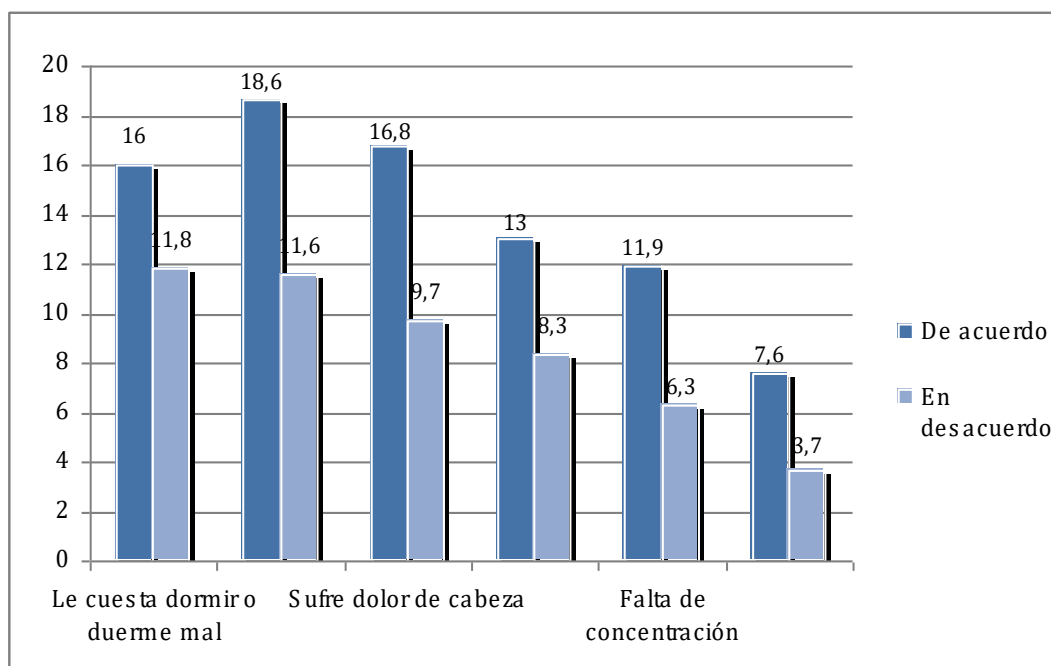


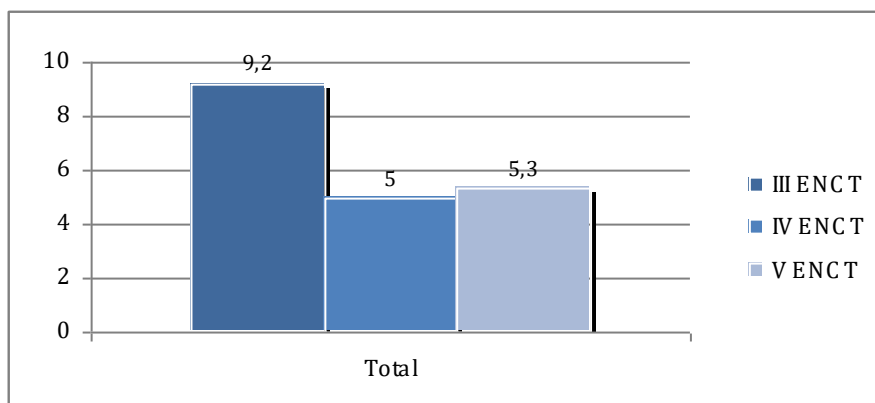
Gráfico C1.3 Efectos en la salud como consecuencia de la posible pérdida del puesto de trabajo

Daños a la salud

Se han analizado en tres grupos: enfermedades profesionales, presencia de síntomas percibidos y demanda de atención sanitaria.

Estrés

Para detectar su presencia se elabora un indicador a partir de seis síntomas que, conjuntamente, generarían estrés: alteraciones del sueño, sensación continua de cansancio, cefalea, falta de concentración, falta de memoria e irritabilidad. Un trabajador presentará una situación estresante cuando indique al menos tres de los seis síntomas anteriormente mencionados.



El porcentaje de la muestra encuestada que presenta la combinación de tres o más síntomas baja drásticamente a partir de la IV ENCT (1999) y se mantiene hasta la siguiente. Aún así, la presencia de síntomas de estrés varía estadísticamente al analizar cada sector por separado, siendo el de la construcción el más bajo.

La VI encuesta del INSHT estudia los daños en la salud originados por factores psicosociales a través del capítulo de “Percepción de la influencia del trabajo sobre la salud”, en el que se diferencia entre las afecciones osteomusculares (dolor de espalda, cuello o nuca, miembro superior y mano) y los síntomas que frecuentemente se atribuyen a las condiciones de trabajo (dolor de cabeza, alteración de la visión, estrés, depresión e insomnio).

	Dolor de cabeza	Fatiga visual	Estrés	Depresión	Insomnio
Total	8,5	7,1	27,9	5,4	6,2

Tabla C1.16 Síntomas que afectan a la salud del trabajador originados por los factores psicosociales

Comparando con las otras encuestas, se observa un aumento considerable en este apartado en todos los sectores. Desde el punto de vista del estudio, no se puede descartar que sea por la nueva manera de formular la pregunta.

7.1.2. Encuestas a nivel europeo

European survey on working conditions (EWCS)

Las encuestas de Condiciones de Trabajo Europeas (EWCS) se realizan en estrecha cooperación con los institutos nacionales que llevan encuestas similares a nivel de sus respectivos estados y en estrecha cooperación con EUROSTAT.

	Año EWCS	Número de entrevistas	Población
1st EWCS	1991	12819	136934000
2nd EWCS	1996	15986	135221000
3rd EWCS	2000	21703	150066000
4th EWCS	2005	29679	231795000

Tabla C3.1 Muestras entrevistadas en las distintas EWCS

El principal objetivo de estas encuestas es la identificación de objetivos prioritarios y seguir las tendencias y los cambios a lo largo de los años. Por otra parte, estos estudios pretenden destacar la posible contribución de ese instrumento en la formulación de políticas en las empresas y presentar el estado de las condiciones de trabajo en la Unión Europea, con el deseo de conciliación entre condiciones de trabajo y protección de la salud.

Metodología

Un grupo de expertos nacionales y europeos, representantes de la Comisión Europea, empresarios y agentes sociales de varios países colaboran con la Fundación Europea para la mejora de las Condiciones de Vida y Trabajo para definir la metodología a seguir y elaborar los cuestionarios. Los trabajadores son entrevistados en sus domicilios, solicitándoles que describan sus condiciones de trabajo y opinando esporádicamente sobre ellas. El número máximo de entrevistas por domicilio es de una.

La encuesta proporciona una visión general que incluye las siguientes variables sociodemográficas: ocupación y sector, género, tiempo en el puesto de trabajo, tamaño de la organización y status.

Los resultados se desglosan según género, sector, puesto de trabajo, país y tipo de empleo.

Entorno social

Se analizan aspectos sobre participación y consulta de los trabajadores, discriminación, violencia en el trabajo, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, y facilidades proporcionadas por las organizaciones para atención y educación de los hijos.

Comunicación

Se analiza en relación con el nivel de ruido. Se pregunta a los trabajadores si están expuestos a elevados niveles de ruido y sobre la necesidad de elevar su voz para hablar y comunicarse.

La tabla siguiente muestra el porcentaje de personas que manifiesta estar expuesto a niveles elevados al menos el 25% del tiempo. No existen grandes cambios desde 1991, observándose un ligero incremento.

	1 st EWCS	2 nd EWCS	3 rd EWCS	4 th EWCS
Ruido	27%	28%	29%	30%

Tabla C3.3 Porcentaje de trabajadores afectados por ruido

Uno de los países que manifiesta tener mayor exposición al ruido casi todo el tiempo de trabajo es España: alrededor del 16%, en tanto que el promedio a nivel Europeo está alrededor del 10%. Esta conclusión sólo es válida para la primera y segunda encuestas, porque en el resto no se proporcionan resultados por países.

Tiempo de trabajo

En las encuestas se pregunta sobre la duración del trabajo, el trabajo nocturno y por turnos de fin de semana, además de los desplazamientos.

El promedio de horas trabajadas por semana en 1991 fue de 40,8 horas en 1995. En la encuesta del año 2000 fue de 39 horas y, finalmente, en 2005 bajó hasta las 37,4

horas, por lo que la proporción de personas que trabaja menos horas de trabajo aumentaba gradualmente.

El horario nocturno no varía mucho entre encuestas: alrededor del 20%. En cuanto al trabajo en fin de semana lo más habitual es trabajar los sábados (55% en la II encuesta, el 52% en la III y 30% en la IV) más que los domingos (29%, 27% y 20% respectivamente). La tendencia es, pues, a la baja.

La encuesta Europea inicia el análisis de los turnos de trabajo a partir de la II edición, aunque es en la III, donde son analizados en mayor profundidad.

	2nd EWCS	3rd EWCS	4th EWCS
Trabajo a turnos	13	20	16

Tabla Porcentaje de personas que trabajan a turnos

En cuanto a los desplazamientos, considerados parte de la jornada de trabajo, muchos trabajadores pasan más de 40 minutos en la carretera, aproximadamente el 35% de media en la II encuesta.

Carga Mental

Este apartado ha ido cambiando a lo largo de los años: en el primer estudio no se hace mención acerca de tareas complejas ni monótonas, y no hubo diferencia entre las tareas repetitivas con menos de 10 minutos de duración, o con movimientos repetitivos de la mano o del brazo. Tampoco hubo preguntas sobre trabajadores que tratan con personas extranjeras en la organización ni al pago por productividad.

En ediciones posteriores las preguntas fueron revisadas y modificadas, como se puede observar en la tabla siguiente.

Porcentaje de trabajadores cuyo trabajo implica...	Trabajar a muy alta velocidad	Trabajar con plazos estrictos	Contacto directo con otras personas	Remuneración por pieza
----------------------------------------------------	-------------------------------	-------------------------------	-------------------------------------	------------------------

1st encuesta	España	18,4 (37)	19,2 (35,1)	-	-
	EU	18,4 (47,3)	22,9 (48,9)	-	-
2nd encuesta	España	22 (49)	19 (40)	55 (64)	20
	EU	25 (55)	29 (57)	49 (69)	13
3rd encuesta	EU	(56)	(60)	(64)	7
4th encuesta	España	(60)	(55,1)	(60,9)	11
	EU	(61,1)	(62,4)	(66,3)	-

*Entre paréntesis el porcentaje de trabajadores que trabaja a una velocidad alta al menos el 25% del tiempo.

Tabla Porcentaje de trabajadores que trabajan con factores que afectan al ritmo de trabajo todo el tiempo

Comparando las encuestas, el trabajo a muy alta velocidad aumenta ligeramente en España y en Europa.

Porcentaje de trabajadores cuyo trabajo implica...		Tareas complejas	Tareas monótonas	Tareas repetitivas (menos de 10 min)	Movimientos repetitivos en manos y brazos
1st encuesta	España	-	-	31,6 (52,1)	
	EU	-	-	23,3 (50,9)	

2nd encuesta	España	38	61	25 (42)	45 (63)
	EU	57	45	16 (37)	33 (57)
3rd encuesta	EU	56	40	(32)	31 (57)
4th encuesta	España	63,5	39,9	(47,8)	(64,5)
	EU	41,9	59	(40,4)	(61,5)

*Entre paréntesis el porcentaje de trabajadores que trabajan a una velocidad alta al menos el 25% del tiempo

Tabla Factores que afectan a la carga mental relacionados con su tarea

Autonomía

La siguiente tabla es indicativa de la autonomía laboral en España, por debajo de la media Europea. Los resultados no han variado a lo largo del tiempo.

Los indicadores para medir el grado de autonomía han cambiado a lo largo de las diferentes versiones: se han añadido nuevas preguntas, excepto en la última encuesta.

Porcentaje de trabajadores que pueden decidir		Orden tareas	Método trabajo	Velocidad-ritmo trabajo	Hacer pausa	Días vacaciones	Días trabajo fijos	Acceso al teléfono
1st encuesta	España	Si No	- 55,1 44,4	61,1 38,4	-	-	-	-
	Europa	Si No	- 60,4 37,6	62,5 35,2	-	-	-	-

2 nd encues ta	España	Si	60	66	66	60	47	70	-
		No	39	33	32	39	52	30	-
	Europa	Si	64	71	71	63	57	65	-
No		35	28	28	37	41	34	-	
3 rd encues ta	Europa	Si	65	71	70	61	57	45	71
		No	35	29	30	39	43	55	29
4 th encues ta	España	Si	60	54,5	62,2	39,7	-	-	-
		No	40	45,5	37,8	60,3	-	-	-
	Europa	Si	64	68,2	68,9	44,7	-	-	-
No		36	31,8	31,1	55,3	-	-	-	

Tabla Percepción del grado de autonomía

Sistema de pago de salario

Se analizan en las encuestas a través del porcentaje de trabajadores que recibe el salario base fijo o un pago asociado a productividad (a destajo) y los análisis de las horas extras, horarios especiales de trabajo, como turnos nocturnos o fin de semana de trabajo, y la indemnización por malas condiciones de trabajo.

En la siguiente tabla se muestran los resultados de las Encuestas recientes, sin diferencias significativas, a excepción del pago de horas extraordinarias.

		2 nd EWCS	3 rd EWCS	4 th EWCS
Salario base fijo	España	74	-	96
	Europa	82	92	90
Pago por	España	20	-	11

productividad	Europa	13	7	10
Pago por horas extras	España	9	-	23,8
	Europa	22	21	30
Pago por horas de trabajo especiales	España	9	-	8,2
	Europa	14	10	11
Compensación por condiciones de trabajo penosas	España	3	-	4
	Europa	4	4	8

Tabla C3.8 Formas de pago

Conocimiento del trabajador acerca de su trabajo

En este apartado se recoge todo tipo de información que la empresa ofrece a los trabajadores con el fin de llevar a cabo su trabajo correctamente y con seguridad. Además, se pregunta si el lugar de trabajo se define de forma adecuada, para no crear confusión sobre las responsabilidades, obligaciones y la manera de hacer las tareas (procedimientos). Los resultados a las preguntas que corresponden a este apartado no son comparables puesto que se han ido modificando a lo largo de las distintas encuestas.

Formación

Suficiente	No formación en los últimos 12 meses	Aprendiendo cosas nuevas	Demandas demasiado elevadas en relación con habilidades	Demandas demasiado bajas en relación con habilidades
-------------------	---------------------------------------------	---------------------------------	----------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------

1st EWCS	España	93,1	-	-	-	-
	Europa	88,9	-	-	-	-
2nd EWCS	España	-	84	62	4	17
	Europa	-	71	74	7	10
3rd EWCS	Europa	-	69	71	8	7
4th EWCS	España	-	81,1	60	35,2	7,6
	Europa	-	72,7	70,2	34,8	13

Tabla C3.11 Formación de trabajadores

La Tabla muestra que existe un alto porcentaje de trabajadores que cree no haber recibido formación suficiente en los últimos 12 meses. Los extremos se encuentran en países como Finlandia, Suecia y Dinamarca donde aproximadamente ha recibido formación un 50% de los trabajadores, en tanto que más del 80% no recibe formación en Grecia, Portugal, España, Italia y Bélgica.

También se observa en la última versión de la Encuesta un gran aumento en la elevada exigencia de trabajo en relación a las habilidades de los trabajadores.

Apoyo social

		De compañeros	De superiores	Personal externo
1st EWCS	España	81,8		-
	Europa	75		-

2nd EWCS	Europa	+/- 82	-	-
3rd EWCS	Europa	82	-	-
4th EWCS	España	70,1	61,5	33,8
	Europa	88,2	81,2	49,7

Tabla Apoyo de compañeros, superiores o personal externo

La ayuda por parte de compañeros es la más frecuente. Una proporción ligeramente menor manifiesta recibir el apoyo de sus superiores. La ayuda exterior es mucho menos frecuente, alrededor del 50% en la Comunidad Europea. Todas las ediciones obtienen porcentajes similares en función de las diferencias entre colegas, superiores y personas externas.

La III y IV encuestas indagan sobre el trabajo en equipo, además del apoyo social en el trabajo. Es un concepto importante, ya que es una forma de organización del trabajo en equipo, teniendo en cuenta todas las opiniones. El 60% de los encuestados en estas encuestas hacen todo o parte de su trabajo en equipo, sin embargo los niveles de autonomía y toma de decisiones en los equipos son más bajos.

Participación y consulta

Su comparación es difícil, dado que las preguntas correspondientes a este factor se han modificado sensiblemente en las distintas ediciones.

El tema empieza a ser contemplado en la II Encuesta, los resultados muestran que el 49% de los trabajadores, en los últimos 12 meses, no han sido consultados sobre los cambios en la organización y/o sus condiciones de trabajo. Finlandia, Dinamarca, Países Bajos y Reino Unido son los países con mayor incidencia, todos ellos con más del 60%. Portugal, España, Grecia y Bélgica son los más bajos, con un poco más del 30%. Por otra parte, es interesante mencionar que los trabajadores prefieren discutir los problemas relacionados con el trabajo con sus compañeros en el 68% de los casos, seguido por los jefes en el 57% y representantes de los trabajadores en el 22%.

A diferencia de las encuestas anteriores, la IV muestra los resultados por grupos de países en lugar de sólo los países, y no permite comparar individualmente. Los países escandinavos y los Países Bajos son los que muestran percepciones de índices de consulta más elevados (superiores al 70%) y el sur de Europa (donde se incluye España) muestran los menores valores (40%).

Discriminación y violencia en el trabajo

En los últimos 12 meses, has sido personalmente sometido a:	1995 (2 nd)	2000 (3 rd)	2005 (4 th)
Amenazas de violencia física	-	-	6
Violencia física	4	5	6
Intimidación	8	9	-
Mobbing y/o acoso	-	-	5
Discriminación sexual	2	2	1
Atención sexual no deseada	2	2	2
Discriminación por edad	3	3	3
Discriminación por nacionalidad	1	1	1
Discriminación étnica	1	1	1
Discriminación religiosa	-	-	1
Discriminación por discapacidad	1	1	<1
Discriminación por orientación sexual	-	<1	<1

Tabla C3.13 Porcentaje de trabajadores que han sido sometidos a situaciones de violencia o discriminación

En las últimas tres encuestas no se observan cambios importantes, aunque sí diferencias entre países.

En la IV encuesta se incluyen otros temas para profundizar el análisis. Por ejemplo, se introduce el concepto de amenazas. Por otra parte, a partir de la segunda Encuesta se analiza la igualdad de oportunidades entre géneros en el lugar de trabajo.

	Europa	España
Igualdad de oportunidades	60	52
Más oportunidades para los hombres	32	38
Más oportunidades para las mujeres	8	9

Tabla C3.14 Oportunidades entre hombres y mujeres

Como muestra la Tabla, el 60% de los trabajadores perciben igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en Europa. Sin embargo, sólo un 8% más oportunidades para las mujeres frente al 32% de los trabajadores que indican más oportunidades para los hombres.

Absentismo

El absentismo es un fenómeno complejo, que puede depender de diversos factores tales como condiciones de trabajo, salud individual y sistemas de regulación de funcionamiento diferentes en cada país (e incluso a veces en cada sector: la diferencia entre el sector público y privado es muy importante en este sentido).

La pregunta relativa a absentismo en la Encuesta de 1995 ("número de días de ausencia por motivos de salud causados por el trabajo principal, en los últimos 12 meses") se dividió en 3 ítems en la siguiente encuesta ("debidas a un accidente de trabajo", "por problemas de salud causados por el trabajo" y "debido a otros problemas de salud"). Estos cambios hacen más difícil la comparación.

	Sin ausencias	Menos de 5 días	5-20 días	Más de 20 días
2nd EWCS	77	6	12	6
3rd EWCS	84	5	9	3
4th EWCS	76,5	23,5 (4,5)		

*Entre paréntesis la media de días ausentes

Tabla Salud relacionada con absentismo (sobre los últimos 12 meses)

Como se puede observar en la Tabla anterior, hay menos ausencias relacionadas con el trabajo en 2000 que en 1995. Sin embargo, no se puede decir que la tasa ha descendido debido a la mejora de las condiciones de trabajo, procesos de mayor desarrollo, capacitación en las seguridad laboral, etc.. Los países con niveles más altos en percepción de problemas de salud relacionados con el trabajo no son los países donde hay más absentismo relacionado con problemas de salud.

En la III encuesta las ausencias causadas por accidentes de trabajo representaban el 6% del total. Las ausencias relacionadas con problemas de salud laboral se situaban alrededor del 9% y las ausencias causadas por otros problemas de salud representaban el 33%. De todos modos, se observan grandes diferencias entre países, que oscilan entre el 29% y el 53%.

No se observa diferencia entre el absentismo debido a accidentes físicos o debido a cuestiones psicológicas.

Satisfacción laboral

Las últimas 3 encuestas europeas (1995, 2000, 2005) han incluido el tema de la satisfacción en el trabajo o la satisfacción con las condiciones de trabajo. A pesar de su reconocida importancia hay que señalar que se trata de una variable muy subjetiva y altamente cambiante. En este periodo en Europa, existe una notable proporción de trabajadores (entre el 83% y el 85%) que indican estar satisfechos o muy satisfechos con su trabajo, España tiene un promedio del 80%.

Riesgos laborales y problemas de salud

Se recogen por primera vez en la segunda Encuesta. La primera pregunta fue "¿Su trabajo afecta a su salud?". Esta pregunta sirve como filtro para detallar los síntomas que el trabajador manifiesta padecer. En tanto que el promedio europeo se sitúa alrededor del 60% en la II y III encuestas, en la IV se redujo drásticamente hasta el 30,%. La media española también ha disminuido como se ve en la Tabla que se muestra a continuación. Las diferencias entre países europeos son muy importantes. Los países del este de Europa, en promedio, manifiestan los niveles más altos de problemas. Los niveles en cuanto a síntomas, no varían mucho a lo largo de los años, o entre Europa y España.

		2nd EWCS	3rd EWCS	4th EWCS
Salud relativa al trabajo	España	59	-	36
	Europa	57	60	30,6
Estrés	España	22	-	21,4
	Europa	28	28	20,2
Dolores de cabeza	España	13	-	14,1
	Europa	13	15	13,1

Irritabilidad	España	8	-	11,4
	Europa	11	11	10,3
Ansiedad	España	6	-	8,4
	Europa	7	7	7,9
Problemas de sueño	España	3	-	7,6
	Europa	7	8	7,6

Tabla C3.16 Síntomas

7.1.3.- Comparación de indicadores de riesgo psicosocial en las ENCT y EWCS

Un elemento importante a considerar es que las Encuestas no siguen la misma periodicidad. Las encuestas del estado español se publican cada 2 o 4 años, mientras que las europeas se publican entre cada 3 o 7 años.

A continuación se realiza una comparación entre las encuestas descritas previamente, tanto a nivel nacional como europeo. En la Tabla **XX** se muestra una visión general del contenido de las encuestas.

	1 st EWCS	2 nd EWCS	3 rd EWCS	4 th EWCS	3 rd ENCT	4 th ENCT	5 th ENCT	6 th ENCT
Ruido (afecta comunicación)	Si	Si	Si	Si				Si
Comunicación	No	No	No	No	Si	Si	Si	No
Horario de trabajo								
Duración de trabajo	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajo nocturno	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajo por turnos	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Trabajo fin de semana	No	Si	Si	Si				
Desplazamientos	No	Si	Si	Si	No	No	No	Si
Horario flexible	No				Si	Si	Si	Si
Carga mental								
Presión temporal (trabajo a alta velocidad)	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Plazos	Si	Si	Si	Si	No	Si	Si	Si
Tratar con personas no empleadas	No	Si	Si	Si	No	No	No	Si
Contacto directo con clientes	No	Si	Si	Si	No	No	No	
Remunerados a destajo	No	Si	Si	Si	No	No	No	
Tareas repetitivas		Si	Si	Si				
Movimientos repetitivos mano o brazo	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Tareas complejas	No	Si	Si	Si	No	No	No	Si
Tareas monótonas	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Nivel alto de atención	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si
Cantidad de trabajo	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si
Consecuencias de errores	No	No	No	No	Si	Si	Si	
Autonomía								
Método de trabajo								
	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Velocidad o ritmo de trabajo	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Orden de las tareas	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Hacer pausas	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	Si
Decidir días descanso	No	Si	Si	No	No	No	No	Si
Fijar día de trabajo	No	Si	Si	No	No	No	No	No
Tener acceso a teléfono	No	No	Si	No	No	No	No	No
Ideas propias								
	No	No	No	No	No	No	No	Si
Sistema de pago de salario								

Salario fijo básico								
	No	Si	Si	Si	No	No	No	
Ingresos según productividad								
	Si	Si	Si	Si	No	No	No	
Pago horas extraordinarias	No	Si	Si	Si	No	No	No	
Pago horas trabajo especial	No	Si	Si	Si	No	No	No	
Compensación por malas condiciones de trabajo								
	No	Si	Si	Si	No	No	No	
Información (conocimiento trabajadores sobre su trabajo)	Si	Si	Si	Si	No	No	No	No
Formación								
Tener formación suficiente								
	Si	Si	Si	Si	No	No	No	No
Aprender cosas nuevas	No	Si	Si	Si	No	No	No	No
Exigencias en relación con habilidades	No	Si	Si	Si	No	No	No	No
Otro								
	No				Si	Si	Si	Si
Relaciones					Si	Si	Si	Si
Apoyo social								
Compañeros		Si	Si	Si				
Superiores	Si	No	No	Si				
Personal externo	No	No	No	Si				
Equipo de trabajo	No	No	Si	Si				
Entorno social								
Participación y consulta	No	Si	Si	Si	Si	Si	Si	
Discriminación	No	Si	Si	Si			Si	Si
Violencia en el trabajo	No	Si	Si	Si	No	No	Si	Si
Facilidades proporcionadas por la empresa	No	Si	No	No	No	No	No	No
Absentismo	No	Si	Si	Si	No	No	No	No
Satisfacción	No	Si	Si	Si	No	No	No	No
Promoción	No	No	No	No	Si	Si	Si	Si
Reconocimiento de superiores	No	No	No	No	No	No	No	No
Estabilidad laboral	No	No	No	No	No	No	No	Si
Riesgos laborales y problemas de salud								
Trabajo afecta salud	Si	Si	Si					
Estrés	Si	Si	Si		Si	Si	Si	Si

Depresión								Si
Fatiga visual								Si
Dolor de cabeza	Si	Si	Si					Si
Irritabilidad	Si	Si	Si					
Ansiedad	Si	Si	Si					Si
Problemas para dormir	Si	Si	Si					Si
Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales					Si	Si	Si	Si

Tabla XX. Resumen del contenido de las encuestas

A pesar de abordar apartados similares, o incluso cuando el epígrafe es idéntico, no puede afirmarse que estas encuestas sean completamente comparables. La mayoría de las veces analizan el mismo tema de manera diferente, con distintas preguntas u opciones de respuesta, lo que dificulta en alto grado su comparación.

Por otra parte, se pueden observar discrepancias en encuestas realizadas por diferentes instituciones en el mismo año. Por ejemplo entre la II EWCS y la III ENCT, o la IV EWCS y la VI ENCT.

Sobre el tiempo de trabajo, el promedio de horas trabajadas está alrededor de 40 horas semanales. Teniendo en cuenta toda la información sobre el trabajo a velocidad elevada, éste va incrementando. Existe una tendencia a tener un mayor nivel de atención en el trabajo. En cuanto a los plazos de trabajo estrictos, en España han incrementado notablemente hasta un 50%

De acuerdo con los resultados acerca de la complejidad de las tareas, en Europa parece estar disminuyendo. En España en algún caso incrementan, aunque los resultados de las dos fuentes de información son distintos en 2007, con una diferencia que llega al 20%.

Es difícil ver una clara tendencia en cuanto a tareas monótonas. Además, las diferentes instituciones muestran resultados distintos en España en 1997.

En general, las tareas repetitivas han mantenido valores similares y las diferencias observadas pueden estar relacionadas con la muestra tomada cada año.

No es posible comparar los datos que se refieren a la autonomía en la III y V ENCT debido al sistema escogido para representar los resultados. Acerca de los porcentajes en relación con el orden de las tareas, método de trabajo y velocidad o ritmo de trabajo, hay grandes diferencias entre los resultados a nivel español y europeo. Respecto a la posibilidad de decidir cuándo tomar un descanso, los resultados son muy parecidos y no muestran contradicciones entre ellos.

Los sistemas de pago de salarios sólo se evalúan en las encuestas europeas.

En cuanto a formación las encuestas españolas no recogen información sobre formación de forma tan completa como la europea.

El apoyo social puede ser directamente comparado sólo en 2007 (VI ENCT, IV EWSC). El porcentaje de trabajadores que reciben apoyo de compañeros varía de 60 a 90%, a nivel europeo el 88%, y en España (70% en la encuesta europea y el 63% en la ENCT). En relación con los superiores oscila entre el 50 y el 85%, en Europa es del 81% y en España del 61% en la encuesta europea y el 53% en la encuesta nacional. En el caso de personas externas sólo puede compararse en España con un 33% en la europea y el 38% en la ENCT.

La violencia en el trabajo muestra porcentajes similares en 2007 en los resultados de las encuestas europeas y nacionales (6 y 5% respectivamente). Los resultados en cuanto a discriminación son más altos en las encuestas europeas que en el resto. Aunque, la mayoría de parámetros analizados en la encuesta europea no se pueden comparar, dado que no figuran en la española.

7.2.- Análisis de la actual oferta de métodos de evaluación de riesgos psicosociales.

La literatura científica se ha centrado mucho en los aspectos psicométricos de esta temática y ha dedicado pocos esfuerzos a lo que podríamos denominar la realidad del entorno laboral (Meyers & Meyers, 2003). Destaquemos, pues, los siguientes elementos para responder a la cuestión del estado actual de los métodos propuestos hasta ahora en nuestro entorno

1. La mayoría de los procedimientos planteados no se han generado desde la realidad actual de la legislación que obliga al tejido empresarial a evaluar los riesgos laborales, psicosociales entre otros...
2. Existe un déficit evidente de formación en el ámbito psicosocial para una correcta administración de este tipo de instrumentos.
3. Pesa más el cumplimiento de lo que debe hacerse (evaluar riesgos psicosociales) que la calidad de lo que se mide.
4. Se confunde factor de riesgo con relación causa-efecto, se confunde riesgo con probabilidad.
5. Se confunde un valor en un test con el verdadero valor de aquello que se mide.

6. Se administran instrumentos de carácter psicológico por parte de personas que no están suficientemente preparadas y/o autorizadas para ello.
7. Existen demasiados métodos parciales y pocos globales (Groth-Marnat y Edkins, 1996; Glomb, Kammeyer-Mueller y Rotundo, 2004).

7.3.- ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS ENCUESTAS INTERNACIONALES, NACIONALES Y AUTONÓMICAS EN RELACIÓN A SUS APARTADOS DE RIESGOS PSICOSOCIALES

7.4. Factores de riesgo psicosocial en el método FPSICO y el método ISTAS 21

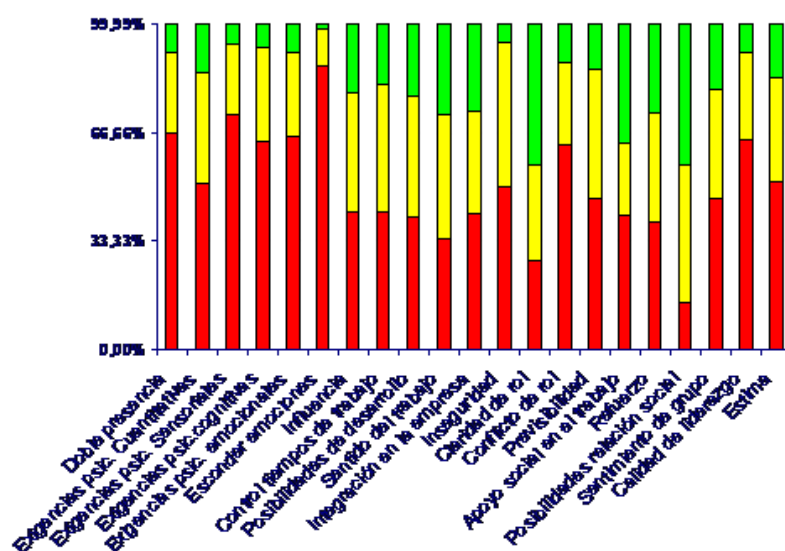
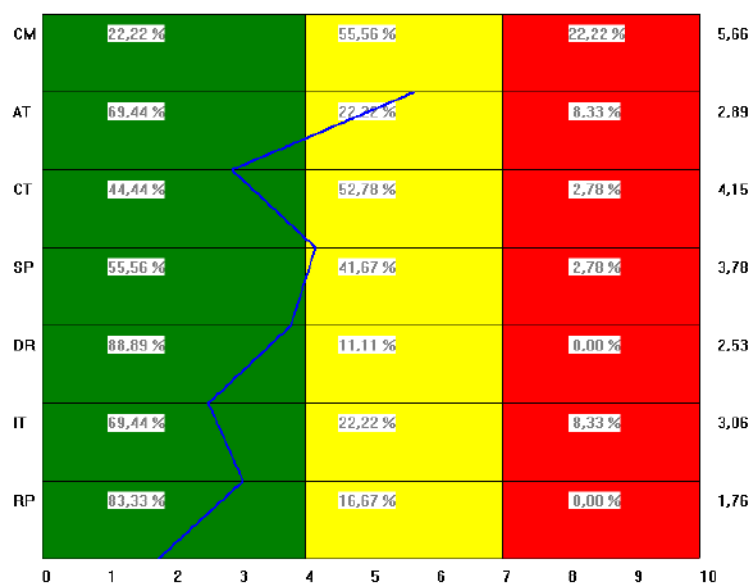
En este apartado se realiza una comparación de dos de las metodologías de evaluación de factores psicosociales más ampliamente utilizadas en el estado español, FPSICO e ISTAS-21. En un primer análisis se comparan los factores que evalúan y posteriormente las preguntas de que constan los cuestionarios. Se realiza el análisis tanto para la versión anterior al año 2011 (FPSICO, ISTAS 21), como la versión actual (FPSICO3, ISTAS21 v1.5).

Ambos métodos indican a priori que son útiles para evaluar lo mismo. Aunque existen diferencias, FPSICO se denomina “Factores psicosociales. Método de evaluación” los aspectos sobre los que indaga son básicamente factores de riesgo. ISTAS21 se autodenomina “Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo” incorporando, además de las dimensiones psicosociales, una valoración del nivel de salud, estrés y satisfacción de los encuestados. Algo similar ocurre en la versión actualizada: FPSICO3 “Factores psicosociales. Método de evaluación” y CoPsoQ-istas21 (v 1.5) “Método para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales”. Por otra parte ambos afirman que pueden ser utilizados independientemente del tipo de tareas que realicen los trabajadores o la actividad económica de la empresa.

FPSICO / ISTAS21

El método FPSICO evalúa 7 factores psicosociales. Aunque menciona 28 subfactores, sólo ofrece resultados de los factores y no de los subfactores (figura ***), mientras que ISTAS21 evalúa y ofrece resultados de 21 dimensiones (figura XX). El número de preguntas es similar: 75 en el método FPSICO y 73 en el método ISTAS21.

Prospección del riesgo psicosocial en España



A nivel de variables de clasificación, el método FPSICO prevé la posibilidad de definir previamente por el propio administrador del cuestionario grupos y subgrupos, según puestos de trabajo, turnos, categorías, tipo de contrato, sexo o grupos de edad. Las variables de clasificación escogidas condicionan la posibilidad de exposición de resultados comparativos dentro del propio grupo de análisis. El método ofrece los resultados considerando simultáneamente dos posibles variables cruzadas: grupo y subgrupo.

El método ISTAS21 define cuatro secciones dentro del cuestionario: Las dos primeras permiten la caracterización de las condiciones sociales, incluyendo las exigencias del

trabajo doméstico y familiar, y las condiciones de empleo y trabajo (ocupación, relación laboral, contratación, horario, jornada, salario). Para garantizar el anonimato el método prevé la posibilidad de supresión de seis de estas variables, correspondientes a los items “1” (sexo) y “2” (edad), “20” (horas trabajadas), “22” (tipo de salario), “24” (días de baja) y “25” (número de bajas). Las otras dos secciones son: salud, estrés y satisfacción laboral y, por último, las dimensiones psicosociales. Aunque a nivel de resultados se pueden comparar los de una determinada dimensión en función de algunas de las variables de clasificación.

En cuanto a los factores de riesgo psicosocial el método ISTAS21 propone 21 y los denomina dimensiones psicosociales de exposición y, como se ha indicado anteriormente, incluye 7 dimensiones de salud, estrés y satisfacción. En cambio el FPSICO no.

En la tabla **XX** se presentan los factores y subfactores o dimensiones que evalúa cada método.

FPSICO	ISTAS-21
Carga mental (CM)	Doble presencia
- Presiones de tiempo y retrasos	Exigencias psicológicas cuantitativas
- Esfuerzo de atención	Exigencias psicológicas cognitivas
- Fatiga nerviosa	Exigencias psicológicas emocionales
- Cantidad y complejidad de la información	Exigencias psicológicas de esconder emociones
- Dificultad de la tarea	Exigencias psicológicas sensoriales
Autonomía temporal (AT)	Influencia
- Posibilidad de abandono momentáneo del trabajo	Posibilidades de desarrollo en el trabajo
- Distribución de pausas	Control sobre los tiempos de trabajo
- Determinación del propio ritmo	Sentido del trabajo
- Variación del ritmo	Integración en la empresa
Contenido del trabajo (CT)	Previsibilidad
- Capacidades utilizadas	Claridad de rol
- Repetitividad	Conflicto de rol
- Importancia del trabajo	Calidad de liderazgo
- Variedad del trabajo	Refuerzo
- Trabajo rutinario	Apoyo social en el trabajo
- Motivación por el trabajo	Posibilidades de relación social
- Importancia del trabajo para otros	Sentimiento de grupo
	Inseguridad en el trabajo

<p>Supervisión-Participación (SP)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Supervisión - Medios de participación - Grado de participación 	<p>Estima</p> <p>Dimensiones de salud, estrés, satisfacción</p> <ul style="list-style-type: none"> - satisfacción con el trabajo - salud general - salud mental - vitalidad - síntomas conductuales de estrés - síntomas somáticos de estrés - síntomas cognitivos de estrés
<p>Definición del rol (DR)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ambigüedad de rol - Conflictividad de rol 	
<p>Interés por el trabajador (IT)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Promoción - Formación - Medios de información - Estabilidad en el empleo 	
<p>Relaciones personales (RP)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Posibilidad de comunicarse - Calidad de las relaciones - Relaciones de grupo 	

Tabla XX Comparación método FPSICO e ISTAS21.

En un primer momento ya se observa que no parece posible comparar ambos cuestionarios directamente porque no incluyen exactamente los mismos factores. Varias dimensiones psicosociales que tiene en cuenta el método ISTAS21 no tienen, a nivel de factor, correspondencia directa en FPSICO (“doble presencia”, “exigencias de esconder emociones”, “exigencias emocionales”, “sentido del trabajo”, “integración en la empresa”, “refuerzo”, “inseguridad en el trabajo” y “estima”). En cuanto a las dimensiones de salud, estrés y satisfacción, no encontramos correspondencia en las preguntas sobre “salud general” y “salud mental”, “síntomas conductuales, somáticos y cognitivos de estrés”. Sí encontramos una cierta similitud en algunas preguntas relacionadas con la “satisfacción con el trabajo” y la “vitalidad” (ver anexo Factores FPSICO y dimensiones ISTAS21).

También existen aspectos que desarrolla el método FPSICO que no aparecen en ISTAS21: la frecuencia y las consecuencias que pueden tener los “errores”, “determinación del propio ritmo”, “variación del ritmo”, “importancia del trabajo”, “importancia del trabajo para otros”, “supervisión”, “medios de participación”, “promoción” y “formación”.

Ambas metodologías evalúan aspectos psicosociales del trabajo mediante un cuestionario que cumplimentan los propios trabajadores, en un análisis de las preguntas de los distintos factores, se observa que entre algunas de ellas existe una similitud. En la **tabla xx** se presentan estos grandes bloques.

A nivel de items se puede llegar a identificar 51 comparaciones en las que una pregunta del FPSICO equivaldría a una pregunta de ISTAS21. Por otra parte, se puede observar que, entre estas 51, en algunas ocasiones es posible relacionar una misma pregunta de un método con varias preguntas del otro, con lo que de hecho el número de preguntas que realmente son aparentemente equiparables es significativamente menor (33).

Un aspecto a considerar, que denota el bajo nivel de comparabilidad de los resultados obtenidos con los dos métodos, es que al tener en cuenta las posibles comparaciones entre las preguntas, sí aparecen preguntas de los 7 factores que evalúa FPSICO, aunque sólo aparecen preguntas de 15 de las 21 dimensiones que evalúa ISTAS21. Los resultados que se obtendrían con 6 dimensiones del ISTAS no se corresponderían a ninguno de los resultados obtenidos con las preguntas de FPSICO. El resto, de una forma parcial.

FPSICO	ISTAS21
Carga mental (CM2 Esfuerzo de atención) P1 / P2	Exigencias psicológicas sensoriales 27h / 27b
Carga Mental (CM1 Presiones de tiempo y retrasos) P3 / P5	Exigencias psicológicas cuantitativas 26c, 26d / 26a, 26b, 27e (cognitivas)
Carga Mental (CM3 Fatiga nerviosa) P8	Vitalidad 7h, 7i
Carga mental (CM4 Cantidad y complejidad de la información) P9	Exigencias psicológicas cognitivas 29h
Carga mental (CM5 Dificultad de la tarea) P11	Exigencias psicológicas cognitivas 27f
Autonomía temporal (AT1 Posibilidad de abandono momentáneo del trabajo) P12	Control sobre los tiempos de trabajo 28c, 28e
Autonomía temporal (AT2 Distribución de pausas) P13	Control sobre los tiempos de trabajo 28c, 28e
Contenido del trabajo (CT1 Capacidades utilizadas) P16	Posibilidades de desarrollo en el trabajo 29b
Contenido del trabajo (CT1 Capacidades utilizadas) P19	Posibilidades de desarrollo en el trabajo 29a
Contenido del trabajo (CT1 Capacidades utilizadas) P22 / 24 / 25	Exigencias psicológicas cognitivas / sensoriales 27d, 29h / 27c / 27a
Contenido del trabajo (CT2 Repetitividad, CT4 Variedad del trabajo, CT5 Trabajo rutinario) P26, P28, P29	Posibilidades de desarrollo en el trabajo 29g
Contenido del trabajo (CT6 Motivación por el trabajo) P30	Calidad de liderazgo / Satisfacción con el trabajo 34a, 35a

Supervisión/participación (SP2 Medios de participación) P41	Calidad de liderazgo 34d
Supervisión-Participación (SP3 Grados de participación) P46 / P48 / P49 / p50	Influencia 28h / 28g / 28a / 28b
Definición de rol (DR1 Ambigüedad de rol) P52, P53 / P54, P55 / P58	Claridad de rol 31a / 31f / 31d
Definición de rol (DR1 Ambigüedad de rol) P57	Previsibilidad 31i
Definición de rol (DR2 Conflictividad de rol) P60, P61 / P62	Conflicto de rol 31e / 31g
Interés por el trabajador (IT3 Medios de información) P65	Calidad de liderazgo 34d
Interés por el trabajador (IT4 Estabilidad en el empleo) P69	Satisfacción con el trabajo 35a
Relaciones personales (RP1 Posibilidad de comunicarse) P70	Posibilidad de relación social 33b
Relaciones personales (RP2 Calidad de las relaciones) P71 / P72	Apoyo social en el trabajo / Sentimiento de grupo 32d, 32e / 32a, 33c
Relaciones personales (RP3 Relaciones de grupo) P75	Sentimiento de grupo / Apoyo social en el trabajo 33c, 33d, 33e, 32a

Continuando con la comparación, se constata que las preguntas son tanto menos parecidas cuanto más profundo es el análisis. En algunas ocasiones el enunciado de las preguntas no está formulado en el mismo sentido, en otras las posibles respuestas no son comparables o, mejor dicho, sólo son parcialmente comparables. Por ejemplo, aunque FPSICO e ISTAS21 utilizan escalas de respuesta ordinales de frecuencia éstas, en su mayoría, no son equivalentes: FPSICO en algunas ocasiones plantea 4 niveles: “Frecuentemente”, “A menudo”, “A veces”, “Casi nunca”, en cambio en ISTAS21 siempre plantea 5 niveles en la escala de respuesta: “Siempre”, “Muchas veces”, “Algunas veces”, “Solo alguna vez” y “Nunca”.

A continuación, se exponen algunos ejemplos:

- **Ítem 8 de FPSICO:** Al acabar la jornada, ¿te sientes fatigado? “No, nunca”; “Sí, a veces”; “Sí, frecuentemente”, “Sí, siempre”. En el **ISTAS21:** Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido durante las últimas cuatro semanas. **7h.** ¿Te has sentido agotado/a? **7i.** ¿Te has sentido cansado/a? “Siempre”, “Muchas veces”, “Algunas veces”, “Sólo alguna vez”, “Nunca”.
- **Pregunta 13 de FPSICO:** ¿Puedes distribuir tú mismo las pausas a lo largo de la jornada laboral? “Sí”, “No”, “A veces”. En el método **ISTAS21: 28 c** ¿Puedes decidir cuando haces un descanso? “Siempre”, “Muchas veces”, “Algunas veces”, “Solo alguna vez”, “Nunca”.

- Ítem **46 de FPSICO**: ¿En qué medida participas en la decisión de los siguientes aspectos de tu trabajo? Orden de las operaciones a realizar: “No se pide mi opinión”, “Se pide mi opinión”, “Decido yo”. En el método **ISTAS21: 28h** ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas? “Siempre”, “Muchas veces”, “Algunas veces”, “Sólo alguna vez”, “Nunca”.
- Pregunta **70 de FPSICO**: Fuera del tiempo de las pausas reglamentarias, ¿existe la posibilidad de hablar? “Nada”, “Intercambio de algunas palabras”, “Conversaciones más largas”. En el método **ISTAS21: 33b** ¿Puedes hablar con tus compañeras y compañeros mientras estás trabajando? “Siempre”, “Muchas veces”, “Algunas veces”, “Sólo alguna vez”, “Nunca”.

A pesar de las diferencias, los dos métodos tienen como objetivo común la prevención de los riesgos psicosociales. La aplicación del cuestionario y la obtención de los resultados tienen que servir para conocer qué factores/aspectos pueden causar riesgo psicosocial en el grupo analizado. Al tratarse de métodos distintos, con factores y preguntas distintas, los resultados directos obtenidos serán distintos. Estos datos se van a tener en cuenta al planificar la intervención preventiva psicosocial, con lo que se refuerza una idea para los profesionales de la prevención psicosocial: **La evaluación de riesgos psicosociales no debe tener en cuenta sólo los datos obtenidos con un determinado cuestionario, siempre va a haber aspectos importantes que en ese determinado cuestionario no aparecen directamente en el redactado de las preguntas. Esta falta de información se debe suplir con datos obtenidos al entrevistar directamente a los trabajadores, directivos, etc. además de los datos directos obtenidos de la propia organización (RRHH, Vigilancia de la Salud, ...) y la observación.**

El contraste de estas tres fuentes de información es especialmente importante para realizar una adecuada planificación preventiva; además, permite al técnico poder matizar y contextualizar adecuadamente los resultados obtenidos. Al aplicar cualquier de los dos métodos, en ocasiones se obtienen resultados que, a priori, generan sorpresa. Por ejemplo: un resultado adecuado (verde) en el factor “Relaciones personales”, cuando se había identificado previamente un problema específico de este tipo, o niveles de “Carga mental” claramente elevados, cuando se sabe que sí existen importantes limitaciones en autonomía, que no resultan suficientemente destacados. En el caso de ISTAS21, puntuaciones muy elevadas en “Doble Presencia”, o de “Inseguridad” en entornos feminizados, claramente estables, o valores extrañamente positivos en “Sentido de grupo” en grupos no excesivamente cohesionados. De nuevo se insiste en la importancia de poder matizar y ajustar contextualizadamente los resultados numéricos brutos obtenidos, teniendo en cuenta además que el “color” que se da finalmente a un factor está condicionado a los resultados obtenidos en un

grupo de personas determinadas en un periodo temporal social determinado, por lo tanto como cualquier otra “noma de grupo” en principio cambiante en el tiempo.

FPSICO / FPSICO v.3

Después de la primera versión del cuestionario para la valoración de los factores psicosociales diseñado por el INSHT, en el 2011 se realizó su revisión y actualización, no planteándose un cambio en las bases conceptuales sino una puesta al día que tuviera en consideración posibles nuevas exigencias del trabajo y, por tanto, posibles nuevos factores de riesgo.

FPSICO v3 se presenta como una herramienta para la identificación y evaluación de los factores psicosociales. Su objetivo es aportar información para poder identificar cuáles son los factores de riesgo en una situación determinada, permitiendo, por tanto, el diagnóstico psicosocial de una empresa o de áreas parciales de la misma, a partir de los cuestionarios de aplicación individual.

Pueden destacarse algunos cambios en cuanto al contenido, ampliación de indicadores referidos a las exigencias emocionales del trabajo e inclusión del tiempo de trabajo, en el que se incluyen aspectos de conciliación. Asimismo se ha incluido algún ítem referido a la posible exposición a conflictos o conductas violentas.

Por otra parte incorpora unas fichas de ayuda referidas tanto a la recopilación previa de información (aspectos generales relativos a la tarea, a aspectos organizativos o del entorno) como a la planificación de las actuaciones preventivas. Incluye información para orientar las medidas de intervención que deberían llevarse a cabo en la empresa en el ámbito psicosocial.

Lo principales cambios se presentan en la **tabla XX**, que muestra el incremento en número de factores psicosociales a evaluar, que pasa a 9. De éstos, cinco se mantienen de forma más o menos similar, y dos cambian substancialmente y se reestructuran de forma aproximada en 4. A nivel de subfactores se pasa de 28 subfactores descritos a 13, aunque se recuerda que sólo se describen, en ningún caso se ofrece información de los resultados a nivel de subfactores.

FPSICO	
7 factores	Nº
Carga mental (CM) - Presiones de tiempo y retrasos - Esfuerzo de atención - Fatiga nerviosa - Cantidad y complejidad de la información - Dificultad de la tarea	11
Autonomía temporal (AT) - Posibilidad de abandono momentáneo del trabajo - Distribución de pausas - Determinación del propio ritmo - Variación del ritmo	4
Contenido del trabajo (CT) - Capacidades utilizadas - Repetitividad - Importancia del trabajo - Variedad del trabajo - Trabajo rutinario - Motivación por el trabajo - Importancia del trabajo para otros	19
Supervisión-Participación (SP) - Supervisión - Medios de participación - Grado de participación	17
Definición del rol (DR) - Ambigüedad de rol - Conflictividad de rol	11
Interés por el trabajador (IT) - Promoción - Formación - Medios de información - Estabilidad en el empleo	7
Relaciones personales (RP) - Posibilidad de comunicarse - Calidad de las relaciones - Relaciones de grupo	6
	75

FPSICO v3	
9 factores	Nº
Tiempo de trabajo	4
Autonomía - Autonomía temporal - Autonomía decisional	12
Carga de trabajo - Presiones de tiempos - Esfuerzo de atención - Cantidad y dificultad de la tarea	11
Demandas psicológicas - Exigencias cognitivas - Exigencias emocionales	12
Variedad / Contenido del trabajo	7
Participación / Supervisión	11
Interés por el trabajador / Compensación	8
Desempeño de rol	11
Relaciones y apoyo social	11
	86

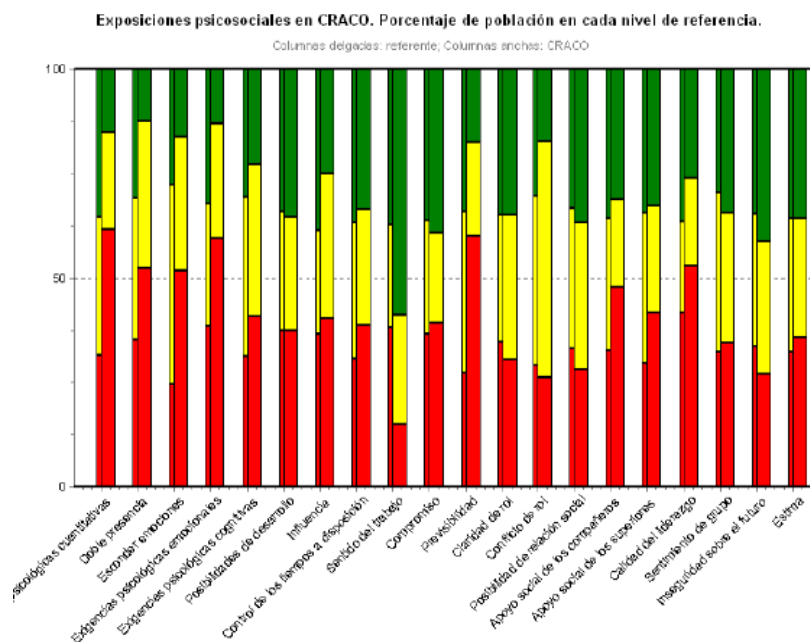
Otro cambio significativo ha sido el incremento en el número de preguntas: de un total de 75 en la versión anterior se pasa a 86, incrementando en general el número de preguntas que se incluyen en cada factor. En este caso al igual que en la versión anterior del cuestionario, sólo existe un factor con 4 ítems, incluyendo el resto entre 7 y 11 preguntas por factor, hecho que, en principio, influye positivamente en distribuir la capacidad de influencia de una sola pregunta en el resultado general de un determinado factor.

Se ha realizado un cambio importante las escalas de respuesta. En la primera versión cada pregunta tenía sus propias alternativas de respuesta, frases que identificaban cada una de las opciones, en cambio en la v3 se ha uniformado, aplicando escalas de respuesta tipo likert, en su mayoría de frecuencia, con cuatro alternativas de respuesta (“siempre o casi siempre”, “a menudo”, “a veces”, “nunca o casi nunca”. Este hecho supone un cambio importante ya que modifica la redacción de prácticamente todas las preguntas de la versión anterior, con lo que en la práctica supone que, aunque ya se intuía a nivel de factores, se evidencia que en principio no es posible comparar los resultados obtenidos en la misma organización aplicando una u otra versión del método.

ISTAS21 / ISTAS21 v.1.5

En el caso de ISTAS21, no se trata de una nueva versión del método, de un cuestionario claramente distinto al anterior, sino que supone una versión del método más comprensible y actualizada; incorpora diversos cambios para facilitar el trabajo y disminuir el tiempo del proceso de evaluación al utilizar este instrumento.

Por un lado agiliza los instrumentos de apoyo (manuales, página web y aplicación informática) aunque una de las mejoras más notables es la producción automatizada de todos los resultados del análisis de los datos en lo que constituye el Informe Preliminar. En el informe se incorporan a nivel de resultados los valores de referencia de las dimensiones (ver figura XX). Las puntuaciones de cada dimensión que distribuyen la población de referencia en tres partes de igual número de individuos (terciles), que han sido obtenidos a partir de una muestra de la población asalariada española (N=7.612) realizada en 2005.



Por otro lado se han mejorado algunos aspectos del contenido. Las dimensiones de Apoyo Social y Refuerzo se han reformulado en Apoyo Social de Compañeros/as y Apoyo Social de Supervisores/as, mientras que Exigencias Sensoriales se ha eliminado (ver tabla XX). Respecto a ISTAS 21, ISTAS21 v1.5 evalúa una dimensión menos (20) y ha cambiado la configuración de dos dimensiones por lo que, en principio, se pueden comparar en gran parte los resultados obtenidos con estos métodos a partir de 2005. Es importante destacar que entre la presentación del método en 2002 y el año 2005 ha habido un importante esfuerzo de actualización en cuanto a los niveles de referencia, lo que impide poder realizar comparaciones directas los resultados obtenidos en las dimensiones de ISTAS21 antes y después de la actualización de los valores poblacionales en el software específico que se haya usado.

Los niveles de referencia han sido también reformulados a un nuevo formato más comprensible y actualizado. Se han introducido algunas preguntas que facilitan la identificación de los posibles orígenes de los riesgos psicosociales para facilitar la determinación de medidas preventivas.

	ISTAS-21 v. 1		ISTAS-21 v. 1.5	
	21 dimensiones	Nº	20 dimensiones	Nº
	Doble presencia	4	Doble presencia	4
Exigencias psicológicas	Exigencias psicológicas cuantitativas	4	Exigencias psicológicas cuantitativas	4
	Exigencias psicológicas cognitivas	4	Exigencias psicológicas cognitivas	4

	Exigencias psicológicas emocionales	3	Exigencias psicológicas emocionales	3
	Exigencias psicológicas de esconder emociones	2	Exigencias psicológicas de esconder emociones	2
	Exigencias psicológicas sensoriales	4		-
Trabajo activo y desarrollo de actividades	Influencia	4	Influencia	4
	Posibilidades de desarrollo en el trabajo	4	Posibilidades de desarrollo en el trabajo	4
	Control sobre los tiempos de trabajo	4	Control sobre los tiempos de trabajo	4
	Sentido del trabajo	3	Sentido del trabajo	3
	Integración en la empresa	4	Integración en la empresa	4
Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Previsibilidad	2	Previsibilidad	2
	Claridad de rol	4	Claridad de rol	4
	Conflicto de rol	4	Conflicto de rol	4
	Calidad de liderazgo	4	Calidad de liderazgo	4
	Refuerzo	2	Apoyo social superiores	3
	Apoyo social en el trabajo	4	Apoyo social compañeros	3
	Posibilidades de relación social	2	Posibilidades de relación social	2
	Sentimiento de grupo	3	Sentimiento de grupo	3
Compensaciones	Inseguridad en el trabajo	4	Inseguridad en el trabajo	4
	Estima	4	Estima	4
		73		69

FPSICO v3 / ISTAS21 v1.5

Desde el año 2011 se están empezando a usar las dos versiones actualizadas de FPSICO e ISTAS21. Con cambios significativos desde la aparición de los dos métodos.

Se observa, conforme van apareciendo nuevos métodos de evaluación de factores psicosociales, una tendencia a ampliar las dimensiones en los instrumentos que contemplaban pocos factores y a reducirlos en los que tenían un número más elevado. El método FPSICO ha pasado de evaluar 7 a 9 factores, ISTAS de 21 a 20. Para el profesional que los utiliza, disponer tanto de pocos como de muchos factores supone una complejidad importante para gestionar la información. Dificulta la comprensibilidad de las diferencias y similitudes en los resultados que se obtienen.

Prospección del riesgo psicosocial en España

En la tabla XX se presentan los factores y subfactores o dimensiones psicosociales que evalúa cada método.

FPSICO v3
Tiempo de trabajo
Autonomía - Autonomía temporal - Autonomía decisional
Carga de trabajo - Presiones de tiempos - Esfuerzo de atención - Cantidad y dificultad de la tarea
Demandas psicológicas - Exigencias cognitivas - Exigencias emocionales
Variedad / Contenido del trabajo
Participación / Supervisión
Interés por el trabajador / Compensación
Desempeño de rol
Relaciones y apoyo social

ISTAS-21 v. 1.5
Doble presencia
Exigencias psicológicas cuantitativas
Exigencias psicológicas cognitivas
Exigencias psicológicas emocionales
Exigencias psicológicas de esconder emociones
Influencia
Posibilidades de desarrollo en el trabajo
Control sobre los tiempos de trabajo
Sentido del trabajo
Integración en la empresa
Previsibilidad
Claridad de rol
Conflicto de rol
Calidad de liderazgo
Apoyo social superiores
Apoyo social compañeros
Posibilidades de relación social
Sentimiento de grupo
Inseguridad en el trabajo
Estima

Tabla XX Comparación métodos FPSICOv3 e ISTAS21 v1.5

De nuevo, no parecen directamente comparables, 9 factores en comparación con 20 dimensiones, 89 preguntas respecto a 69, aunque existe una mayor proximidad.

A nivel de las preguntas, en este caso se puede llegar a identificar 31 comparaciones en las que una pregunta del FPSICO v3 equivaldría a una pregunta de ISTAS21 v1.5. Aunque en número absoluto inicialmente sean menos, al tener en cuenta el enunciado exacto de la pregunta como de las escalas de respuesta, la similitud entre las preguntas de estos dos métodos es mayor (ver tabla XX).

En este caso los 9 factores de FPSICO v3, tienen equivalencia con alguna/s pregunta/s de 17 de las 20 dimensiones de ISTAS21 v1.5. Sólo tres dimensiones del ISTAS v1.5 no

se corresponderían a ninguno de los indicadores planteados con el FPSICO v3. Un resultado muy superior al obtenido en las versiones anteriores.

FPSICO v3	ISTAS21 v1.5
Tiempo de trabajo P6	Doble presencia 4c
Autonomía (autonomía temporal) P8	Control sobre los tiempos de trabajo 30d
Autonomía (autonomía decisional) P10a P10d / P10b / P10e	Influencia 30a / 30h / 30b
Carga de trabajo (presión de tiempos) P23 / P24	Exigencias psicológicas cuantitativas 28b 28c 28d / 28a
Carga de trabajo (esfuerzo de atención) P32	Exigencias psicológicas cuantitativas 28b
Demandas psicológicas (exigencias cognitivas) P33d P33a / P33c	Exigencias psicológicas cognitivas 29a Posibilidades de desarrollo en el trabajo 31b / 31a
Demandas psicológicas (exigencias emocionales) P35 P34a P34b P34c P34d	Exigencias psicológicas emocionales 29h 29g Exigencias psicológicas de esconder emocionales 29h 29g
Variedad /Contenido del trabajo P37 P38 P40a	Posibilidades de desarrollo en el trabajo 31g Sentido del trabajo 31f Estima 38a
Participación / Supervisión P12b	Calidad de liderazgo 36b
Interés por el trabajador / Compensación P41 P43	Calidad de liderazgo 36a Estima 38d
Desempeño de rol P14 a P14b P14 / P15d P14b	Claridad de rol 33a Conflicto de rol 33d / 33e Previsibilidad 33i

Relaciones y apoyo social P17 P16a P16b	Sentimiento de grupo 35c Apoyo social superiores 34d Apoyo social compañeros 34a
--------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------

A nivel del contenido hay diversos aspectos que se reflejan en las preguntas incluidas en los factores de FPSICO v3 que no aparecen en ISTAS21 v1.5 como son: la satisfacción con el salario, el hecho de trabajar días festivos, cómo es la formación, número de conflictos o situaciones de distintos tipo de violencia o discriminación,... Y viceversa, aparte de las tres dimensiones que no tendrían un reflejo en las preguntas de FPSICO v3 (Integración en la empresa, Posibilidades de relación social, Inseguridad en el trabajo), existen aspectos que no se reflejan: se sabe que se espera de uno, nivel de compromiso con la profesión, resolución de conflictos, sentimiento de formar parte de un grupo, existencia de trato injusto,...

En las nuevas ediciones de ambos métodos se resalta la necesidad de reducir esfuerzos en la mecanización para obtener los resultados brutos de los cuestionarios y la importancia de recoger también otro tipo de informaciones para tener la máxima información posible, con la finalidad de identificar mejor el origen de los riesgos psicosociales presentes en una determinada organización. Así mismo, en ambos se incluyen elementos de ayuda para insistir en el objetivo de la evaluación: llevar a cabo una planificación preventiva adecuada.

ENCT, FPSICO y ISTAS 21

Cuando se lleva a cabo la evaluación de riesgos de una determinada organización, uno de los aspectos que se puede tomar en consideración es su comparación con otras del mismo sector y/o de otros sectores. Este tipo de comparaciones permiten contextualizar y conocer más claramente sus puntos fuertes y débiles en lo que a prevención concierne. Para ello se usan habitualmente las informaciones periódicas que ofrecen los organismos oficiales de referencia, indicadores de accidentalidad, informes de inspección,..... y, especialmente en el caso de la ergonomía y la psicología, los datos de las encuestas oficiales sobre las condiciones de trabajo.

A modo de ejemplo, a continuación se realiza un análisis para intentar valorar hasta que punto se pueden comparar los datos que en su momento nos ofreció una de las encuestas de referencia (VENCT), y los datos obtenidos al realizar la evaluación de riesgos psicosociales administrando los ítems del FPSICO o ISTAS21.

Se detalla el enunciado literal de las preguntas, en principio “equiparables”, de tres factores psicosociales: presión temporal, autonomía y relaciones personales.

En el caso de la exigencia temporal, aún en enunciados en los que se pregunta por el mismo objetivo, se usan terminologías y escalas distintas.

- FPSICO1 / ISTAS27h / VENCT33a Tiempo con un determinado nivel de atención. FPSICO1: Exceptuando las pausas reglamentarias, aproximadamente ¿cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida tener la posibilidad de hablar, de desplazarte o simplemente de pensar en cosas ajenas a tu tarea). ISTAS 27h: ¿Tu trabajo requiere atención constante? VENCT33a: En la ejecución de su trabajo ¿necesita mantener un nivel de atención alto o muy alto?
- FPSICO3 / ISTAS26c /ISTAS26d / VENCT38a Tiempo suficiente de trabajo. FPSICO 3: Para realizar tu trabajo, la cantidad de tiempo de que dispones es. ISTAS 26c: ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?. ISTAS 26d: ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo? VENCT 38a: Para realizar correctamente su trabajo ¿en general Vd. cuenta con tiempo suficiente?
- FPSICO5 / ISTAS26a /ISTAS27e / VENCT33b Velocidad-Ritmo de trabajo. FPSICO 5: La ejecución de tu tarea ¿te impone trabajar con cierta rapidez?. ISTAS 26a: ¿Tienes que trabajar muy rápido?. ISTAS 27e: ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida? VENCT33b: En la ejecución de su trabajo ¿necesita mantener un ritmo de trabajo elevado?
- FPSICO7 / VENCT39 Consecuencias de los errores. FPSICO 7: Cuando en tu puesto de trabajo se comete algún error. V ENCT 39: Cuando en su puesto de trabajo Vd. comete algún error.

Sobre el nivel de autonomía temporal de los trabajadores hay tres preguntas similares en FPSICO y la ENCT:

- La primera, sobre si existe la posibilidad de ausentarse durante unos minutos y la consecuente o no interferencia con el resto de compañeros. FPSICO12 / VENCT49 Autonomía temporal. FPSICO 12.- ¿Tienes posibilidad de abandonar el trabajo por unos minutos?. Puedo hacerlo sin necesidad de ser sustituido. Puedo ausentarme siendo sustituido por un compañero. Es difícil abandonar el puesto. VENCT 49.- Durante la jornada de trabajo, ¿puede Vd. detener su trabajo o ausentarse de él cuando lo necesita?. Sí, sin sustitución por un compañero. Sí, con sustitución por un compañero. No.
- la pregunta sobre si se puede elegir o modificar la distribución de las pausas. FPSICO13 / ISTAS28c / VENCT45d Autonomía temporal. FPSICO 13.- ¿Puedes

distribuir tú mismo las pausas a lo largo de la jornada laboral? Sí / No / A veces. ISTAS28c.- Puedes decidir cuando haces un descanso?. Siempre / muchas veces / algunas veces / sólo alguna vez / nunca. VENCT 45d.- En su trabajo, ¿puede elegir o modificar...? La distribución y/o duración de las pausas en el trabajo. Sí / siempre que quiero / A veces / Nunca.

- El tercer aspecto, de autonomía temporal, en relación a si se puede elegir o modificar el ritmo de trabajo. FPSICO15 / VENCT45c Autonomía temporal. FPSICO15.-¿Tienes posibilidad de variar el ritmo de trabajo a lo largo de tu jornada laboral? (Adelantar trabajo para tener luego más descanso). Si / No / A veces. VENCT45c.- En su trabajo, ¿puede elegir o modificar...? El ritmo de trabajo. Sí / siempre que quiero / A veces / Nunca.
- FPSICO16 / VENCT36e Capacidades requeridas. FPSICO16.- ¿En qué medida se requieren las siguientes habilidades para realizar tu trabajo? Capacidad de aprender cosas o métodos nuevos. A menudo / Constantemente / Casi nunca / A veces. VENCT36e.- En general, su trabajo requiere... Aprender cosas nuevas. Siempre o casi siempre / Frecuentemente / A veces / Nunca
- FPSICO26 / VENCT33c Repetitividad. El enunciado de la pregunta sobre repetitividad del método FPSICO es prácticamente igual a la de la encuesta nacional, pero no así en las opciones de respuesta. FPSICO26.- La ejecución de tu trabajo, ¿te impone realizar tareas repetitivas y de corta duración? Casi todo el tiempo / Sobre 3 / 4 partes del tiempo / Sobre la mitad del tiempo / Sobre 1 / 4 del tiempo / Casi nunca. VENCT33c.- En la ejecución de su trabajo necesita: Realizar tareas muy repetitivas y de muy corta duración. Más de la ½ jornada. Entre la ½ y la ¼ parte / Menos de la ¼ parte / Nunca.
- FPSICO29 / VENCT37 Monotonía FPSICO29.- El trabajo que realizas, ¿te resulta rutinario? No / A veces / Con frecuencia / Siempre. VENC 37.- El trabajo que Vd. realiza, ¿le resulta monótono? No / Sí, a veces / Sí, frecuentemente / Sí, siempre.

La autonomía de proceso es otro de los factores psicosociales a analizar, en este caso existen dos preguntas en el método FPSICO y la encuesta nacional que se pueden considerar equivalentes:

- Un primer aspecto a considerar es si se puede elegir o modificar el orden de las tareas FPSICO46 / VENCT45a. Autonomía de proceso. FPSICO 46.- ¿En qué medida participas en la decisión de los siguientes aspectos de tu trabajo? Orden de las operaciones a realizar / Decido yo / No se me considera / Se pide mi opinión. VENCT 45a.- En su trabajo, ¿puede elegir o modificar...? El orden de las tareas. Sí, siempre que quiero / A veces / Nunca.

- FPSICO49 / VENCT51a Autonomía de proceso. FPSICO 49.- ¿En qué medida participas en la decisión de los siguientes aspectos de tu trabajo? Planificación del trabajo. Decido yo / No se me considera / Se pide mi opinión. VENCT 51a.- ¿En cuáles de los siguientes aspectos de su trabajo considera Vd. que se tiene en cuenta su opinión o sugerencias? Planificación y organización de su trabajo. Si / No / No hago sugerencias / No me preguntan

Un factor que está presente en todas las valoraciones psicosociales son las relaciones interpersonales: ascendentes, horizontales y, en su caso, descendentes. En general, el enunciado de la pregunta es prácticamente equivalente entre FPSICO y la ENCT aunque las alternativas de respuesta no lo son, en el método FPSICO las opciones de respuesta son: no tengo jefes, buenas, regulares, malas, sin relaciones; en la VENCT las opciones de respuesta son: muy buenas, buenas, regulares, malas, muy malas, no tengo jefes. Se puede analizar si el hecho de no poder diferenciar entre ‘muy buenas’ y ‘buenas’ puede generar cierta reticencia a afirmar que son ‘buenas’ en el caso de FPSICO.

Si se realizara una prueba, preguntando todas estas cuestiones a una persona en el mismo momento, ¿los resultados a las preguntas “equivalentes” serían los mismos?. ¿Realmente una persona contesta lo mismo si se le pregunta sobre “exclusiva atención”, “atención constante” “atención alta” o si puede escoger entre cuatro, cinco, siete opciones de respuesta?. Las tres preguntas en los tres casos son sobre atención, pero los resultados sobre el nivel de gravedad del factor atención pueden ser distintos (no comparables) con lo que podrían llevar a conclusiones y estrategias de intervención sensiblemente distintas.

De nuevo, constatar que la planificación de la actividad preventiva o la valoración sobre si nuestra organización está “mejor” o “peor” que las otras del sector NO se debe fundamentar solamente en los resultados de unas personas (no todas), a unas determinadas preguntas escritas, en un momento temporal concreto, sino que se deben contrastar y complementar con otras informaciones de los propios implicados y de la propia organización.

7.3.- Consideraciones de futuro

Para finalizar este apartado plantearemos, aunque sea de forma sucinta, algunas de las líneas de futuro que el grupo de trabajo responsable de este proyecto ha consensuado a lo largo de sus discusiones. No se trata tanto de un listado de temas pendientes, que a nuestro entender son muchos, sino que más bien es un listado de líneas de investigación que deberían plantearse dentro de un marco general de sensibilización por el avance en el conocimiento de la evaluación y prevención de los riesgos de origen psicosocial en el entorno laboral. No se trata de una lista exhaustiva, pero si de unas líneas de futuro de, en nuestra opinión, casi inevitable abordaje. De entre ellas queremos destacar las siguientes:

- Analizar los requerimientos, habilidades, competencias y conocimientos que realmente deben presentar y acreditar los técnicos de prevención en riesgos laborales en el ámbito de los riesgos psicosociales. Con ello se podrían delimitar mejor los roles profesionales, dotando a los profesionales de los recursos mínimos para un ejercicio correcto de su función. Digamos que es difícil hacer bien aquello que se desconoce.
- Fomentar lo que podría denominarse un estudio comparado del tratamiento de los riesgos psicosociales en países de nuestro entorno. Este tema, que no supone ninguna novedad puesto que ya existe alguna literatura sobre el tema, no está agotado y parece que esta visión más transversal y comparada no se ha hecho aún presente en los riesgos psicosociales.
- Sería interesante analizar un modelo de desarrollo de la evaluación de riesgos psicosociales que, además de contemplar a todos los actores naturales de este tema, desarrollara mecanismos de facilitación a las organizaciones para incorporarse paulatinamente a la sensibilización de esta cuestión.
- Analizar los diversos formatos y elementos que integran la concepción global de riesgo psicosocial de modo que no esté, como actualmente, monopolizada por la presencia del estrés. Es decir, esta reiterada igualdad entre riesgo

psicosocial en el trabajo y estrés laboral no es más que una forma de enfocar la cuestión y no la única.

- Establecer modelos complejos para la evaluación de los sistemas de evaluación de riesgos psicosociales que vayan en la línea de reconocer aquellos con garantías de aplicabilidad y de confiabilidad. Tratar así de reducir la producción de los mal llamados métodos de evaluación que no tienen garantías de uso y aplicación.
- Identificar y clarificar los elementos mínimos que deben integrar una evaluación de riesgos psicosociales para fomentar los estudios transversales y los meta-análisis de resultados compartidos, por ejemplo por sectores, zonas geográficas, etc.
- Mantener constante la baremación y datos normativos de los instrumentos de evaluación, dando paso paulatinamente a sistemas y tecnologías de evaluación más actualizadas, como por ejemplo los tests continuos dinámicos, los tests referidos al criterio o el análisis de Teoría de Respuesta al Ítem en aquellas situaciones que puedan implicar respuestas de rendimiento.
- Diseñar un plan especial de sensibilización y formación para los empresarios y responsables de las organizaciones y la inspección de trabajo.

Serían muchas más las cuestiones que podrían integrar la anterior lista de problemas a investigar y resolver. Sin embargo, como ya es mucho lo que se ha hecho, basemos nuestra última conclusión en la necesidad de mantener y mejorar el nivel adquirido sin caer en falsos conformismos ni en análisis exclusivamente negativistas. Los avances de los últimos años en este tema son innegables y los que vendrán también lo serán, con toda seguridad.

7.4.- Internet y redes sociales.

Google

En los tiempos actuales, cada vez se hace más necesario recurrir a las redes de información para conocer el grado de interés de un término o concepto en concreto, así como observar su evolución. Para ello es fundamental no sólo qué debemos buscar, sino también, y casi más importante, dónde.

En concreto para este estudio se ha utilizado la entrada "*riesgo psicosocial*" y se han analizado las redes sociales profesionales: *linked in*[®] y *xing*[®], y el foro del portal sobre seguridad y salud, laboral www.preventionworld.com.

No obstante, antes de entrar en los foros en concreto, resulta interesante realizar un análisis mediante la aplicación *google trends*[®] que presenta patrones de búsqueda para una determinada entrada. Esta información puede filtrarse por países, períodos de tiempo y categorías temática de análisis, básicamente.

Así pues se ha realizado una búsqueda para España, incluyendo todas las autonomías, para la entrada "*prevención de riesgos laborales*", para un período de 5 años, es decir de 2006 a 2011. Seguidamente se han usado otros conceptos para realizar una comparación y hemos observado que "*riesgos psicosociales*" no es una entrada con el suficiente número de visitas como para que *google trends*[®] pueda establecer un patrón mediante su motor de búsqueda, pero que si lo son "*mobbing*", "*estrés laboral*" y "*síndrome de burnout*".

La primera búsqueda se llevó a cabo para los términos² "*prevención de riesgos laborales*" y "*estrés laboral*". Las cifras del gráfico reflejan el número de búsquedas de un término concreto que se han realizado, en comparación con el total de búsquedas realizadas en Google a lo largo del tiempo. No representan cifras totales del volumen de búsquedas, ya que los datos se normalizan y se presentan en una escala del 0 al

² No se han utilizado los acentos para tener en cuenta el máximo de entradas.

100. Cada punto del gráfico se divide por el número más alto o por 100. Si no se dispone de datos suficientes, se muestra el valor 0. Los valores que se presentan junto a los términos de búsqueda sobre el gráfico 1 son resúmenes o totales. (fuente: google)



Gráfico 1: resúmenes o totales de búsqueda (fuente: google).

Como puede observarse, existe una disminución para el período de análisis del término "prevención de riesgos laborales" mientras que para el término "estrés laboral" se mantiene más o menos constante. Los promedios de las puntuaciones estandarizadas para el período de búsqueda son 59 para prevención de riesgos laborales y 4 para estrés laboral en España.

Las búsquedas principales³, así como las más frecuentes⁴ para "prevención de riesgos laborales" son las siguientes:

³ **Búsquedas principales** hace referencia a los términos de búsqueda que gozan del nivel de interés más alto. Estos términos están relacionados con el término que se ha introducido. Caso que no se haya introducido ninguno, las búsquedas principales estarán relacionadas con la categoría o el país o territorio elegido. El sistema determina la relatividad mediante el análisis de las búsquedas que un amplio grupo de usuarios haya llevado a cabo antes y después de haber introducido el término de búsqueda. La clasificación por categoría de las búsquedas principales también se realiza de forma automática, por lo que es posible que se produzcan errores.

⁴ Las **búsquedas en aumento** son aquellas que han experimentado un crecimiento significativo en un periodo de tiempo determinado con respecto al periodo de tiempo anterior. Por lo tanto, si se compara los datos de un término de búsqueda durante 2006, el periodo de tiempo que se emplea como base para la comparación es 2005. De la misma manera, si se compara las búsquedas de ese término durante mayo de 2006, la base de la comparación es abril de 2006.

Prospección del riesgo psicosocial en España

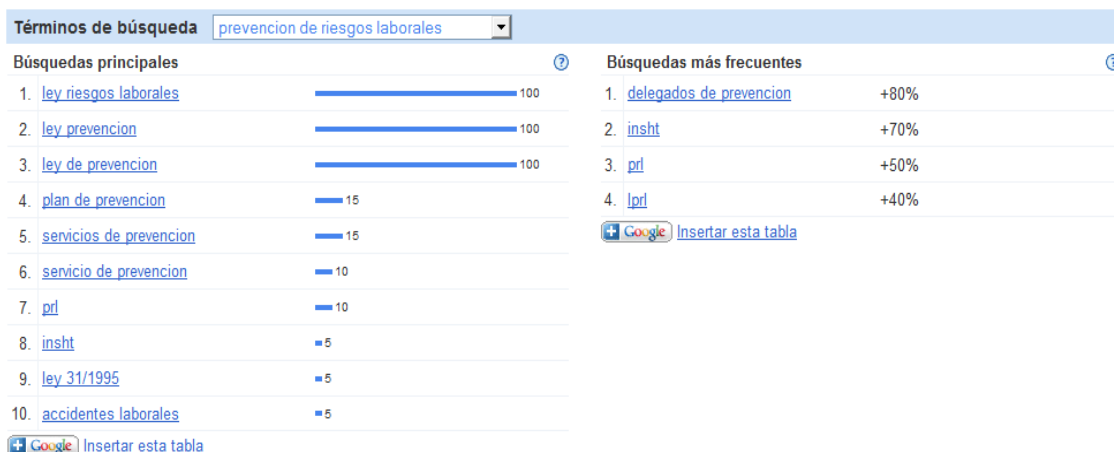


Gráfico 2: búsquedas principales y más frecuentes para "prevención de riesgos laborales"

En el caso del término "mobbing" resulta la siguiente tendencia:



Gráfico 3: búsquedas principales y más frecuentes para "mobbing"

Se observa que existe una disminución en la búsqueda para el período de análisis estudiado del término "mobbing". El promedio de la puntuación estandarizada para el período de análisis es de 50 en España.

Prospección del riesgo psicosocial en España

Las búsquedas principales, así como las más frecuentes para "mobbing" son las siguientes:



Gráfico 4: Búsquedas principales y de mayor frecuencia para "mobbing"

Para el término "síndrome burnout" se encuentra la siguiente tendencia:



Gráfico 5: búsquedas principales y más frecuentes para "síndrome burnout"

Se observa que existe una evolución marcada, con picos y descensos muy acentuados, para el período de análisis del término "síndrome burnout". El promedio de la puntuación estandarizada para el período de análisis es de 53 en España, situándose por encima del de mobbing.

Las búsquedas principales, así como las más frecuentes, para "síndrome de burnout" son las siguientes:







Gráfico 6: Búsquedas principales y más frecuentes para "*síndrome de burnout*"


A modo de conclusión, se observan patrones de tendencia que en general señalan una disminución de las entradas analizadas. Resulta interesante señalar que los conceptos como mobbing y síndrome de burnout presentan patrones similares aunque la evolución del segundo concepto es más irregular. El estrés laboral es el que ha presentado resultados más bajos, y la entrada riesgo psicosocial no dispone del número suficiente de búsquedas en google como para ser analizado por google trends.

7.5.- Grupos de discusión en redes sociales profesionales.

- **Linkedin**
<http://www.linkedin.com/home>
- **Xing**
<http://www.xing.com/es/>


	<p>Tiene como objetivo poner en contacto a profesionales de todo el mundo para que puedan ser más productivos y tener más éxito. Ofrece servicios a través de su página web, aplicaciones móviles y plataformas de programadores independientes, para ayudar al usuario, a sus Contactos y otros profesionales a encontrarse, intercambiar ideas, aprender, llegar a acuerdos, buscar oportunidades o empleados, trabajar y tomar decisiones en una red de relaciones y grupos de confianza. Fuente: página de condiciones de uso de LinkedIn.</p> <p>Esta red social fue creada en 2002 y lanzada en mayo de 2003 (comparable a un servicio de red social), principalmente para red profesional. En octubre de 2008 tenía más de 25 millones de usuarios registrados, extendiéndose a 150 industrias. En abril de 2011, dispone de más de 100 millones de usuarios registrados en más de 200 países. Fuente: Wikipedia</p>
	<p>Foro: prevención +</p> <p>Además de seguridad y salud laboral, también trata sobre aspectos relacionados con la prevención y salud de carácter más generalista.</p> <p>Creado: 16 de marzo de 2009</p> <p>Miembros: 1616</p> <p>Se realiza una búsqueda en la zona debate con la entrada "psicosocial". Se encuentran 2 debates.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trata sobre los ERE's y el riesgo psicosocial (inseguridad). Indican la necesidad de una mayor actividad inspectora por parte de la administración. 2. Esta entrada anuncia una jornada del INSHT (Nota informativa sobre la Jornada Técnica: Nuevos recursos para abordar los factores de riesgo psicosocial) en la que se presenta el FPSICO 3.0.
	<p>Foro: prevencionar</p> <p>Foro de LinkedIn de la página web de seguridad y salud laboral: www.prevencionar.com</p> <p>Creado: 17 de noviembre de 2008</p> <p>Miembros: 1799</p> <p>Se realiza una búsqueda en la zona debate con la entrada "psicosocial". Se encuentran 7 debates.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. El primero trata sobre los niveles de titulación en prevención (básico, intermedio y superior) y las actividades que pueden desarrollarse en función del nivel. 2. En principio trata sobre la aprobación de los planes de seguridad y salud pero el tema deriva a la formación de base del técnico y su


	<p>competencia técnica en función de las temáticas a abordar.</p> <ol style="list-style-type: none"> 3. Esta entrada trata sobre el riesgo psicosocial y la modalidad de teletrabajo. Explica las necesidades de adaptar las técnicas preventivas a esta nueva modalidad de trabajo que cada vez tiene más presencia. 4. Trata sobre el retraso de la edad de jubilación. Al inicio del hilo de debate se trata sobre las pensiones y su impacto sobre el sistema de seguridad social. Luego deriva a las necesidades de evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales a colectivos de más de 55 años de edad. 5. Esta entrada trata sobre la necesidad de una mayor especialización en las evaluaciones ergonómicas y psicosociales y la necesidad que se tengan más en cuenta en la gestión preventiva en las organizaciones. 6. Esta entrada trata sobre la evaluación de riesgos en trabajadores que trabajan en solitario. Se tienen en cuenta la necesidad de evaluar riesgos más allá de los "tradicionales" y se explica la necesidad de aplicar técnicas de evaluación psicosocial que tengan en cuenta métodos como el PSOQCOP-ISTAS, FPSICO-INSHT o NASA-tlx. 7. Esta entrada trata sobre cómo afecta la crisis económica a la seguridad y salud laboral.
	<p>Foro: Prevención de riesgos laborales Creado: 28 de julio de 2008 Miembros: 1910 Orientado hacia la seguridad y salud laboral, tiene un perfil más exclusivo y orientado a la prevención de riesgos laborales como actividad profesional. Se realiza una búsqueda en la zona debate con la entrada "psicosocial". Se encuentran 5 debates.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Esta entrada trata sobre un accidente mortal. La entrada no tiene interés desde el punto de vista psicosocial. 2. Se presenta una nueva herramienta de evaluación de riesgo ergonómico y psicosocial. Concretamente HEREP presentada por el Instituto Valenciano de Seguridad Social. 3. Se presenta el método FPSICO 3.0 4. Esta entrada trata sobre los suicidios de France Telecom y como afectan las condiciones

	<p>psicosociales de un puesto de trabajo a la salud. Se pone de manifiesto que la psicología no se tiene en cuenta en las organizaciones y que es la "asignatura pobre de la prevención".</p> <p>5. Este debate trata sobre si es necesario convalidar el título de técnico de prevención con el master oficial.</p>
	<p>Foro: Técnicos en prevención Creado: 16 de enero de 2011 Miembros: 1655 Trata sobre la seguridad y salud laboral, tiene un perfil más exclusivo y orientado a la prevención de riesgos laborales como actividad profesional. A priori, especialmente orientado a técnicos de prevención. Se realiza una búsqueda en la zona debate con la entrada "psicosocial". Se encuentran 3 debates.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Esta entrada plantea si la crisis se puede considerar un riesgo psicosocial. No hay ninguna respuesta. 2. Esta entrada plantea la cuestión de si el técnico de prevención debe ser especialista en el proceso productivo. Se desprende del hilo del debate la necesidad de revisión de los contenidos de la formación y la necesidad de incluir procesos de <i>mentoring</i> en la incorporación de los técnicos en las organizaciones. 3. Se anuncia una jornada. Inerco de prevención de riesgos. novedades legislativas y crisis: impacto sobre la prevención.

- Xing

<http://www.xing.com/es/>

	<p>XING (se creó en 2003 y hasta el 17 de Noviembre 2006 se llamó OpenBC). Es una red social de ámbito profesional. También se denomina plataforma de networking online, ya que su principal utilidad es la de gestionar contactos y establecer nuevas conexiones entre profesionales de cualquier sector. Este sistema pertenece a lo que se denomina Software social. Una de sus funciones principales</p>
-------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>es la opción de visualizar la red de contactos; por ejemplo, un usuario puede ver a través de cuántos intermediarios está conectado con otros. Se basa en el principio de los Seis grados de separación o el fenómeno del "mundo pequeño". Ofrece numerosas opciones para contactar, buscar personas por nombre, ciudad, sector, empresa, áreas de interés, etc., e incluye grupos temáticos y foros para plantear cuestiones e intercambiar información u opiniones sobre temas específicos. También cuenta con ofertas de empleo, páginas de empresa y una sección para ver y publicar eventos. En Xing se encuentran tomadores de decisiones y expertos en muchos campos. Fuente: Wikipedia</p>
	<p>Foro: Prevención de riesgos laborales</p> <p>Punto de reunión de profesionales de la Prevención de Riesgos Laborales interesados en compartir experiencias, intercambiar información y proponer soluciones a problemas relacionados con esta materia.</p> <p>Los contenidos pueden ser muy variados dadas las varias disciplinas que afectan a la PRL, como son la Seguridad industrial, la Higiene industrial, la Ergonomía, la Psicología Aplicada, y la Medicina del trabajo, además de los múltiples sectores de actividad (industria, construcción, servicios, agricultura, etc.) teniendo cada uno de ellos sus particularidades.</p> <p>Creado: 28/03/2008 Miembros: 3119</p> <p>Dentro de la estructura del foro se encuentra un tema de debate con el título Psicología Aplicada. Se encuentran 14 hilos de debate.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Este hilo trata sobre la necesidad de los consentimientos informados para la evaluación individualizada de riesgos psicosociales en la organización, así como la vinculación de la psicología aplicada con la medicina del trabajo y, más concretamente, la vigilancia de la salud. 2. Se presenta la metodología Behavior-based Safety (BBS) para disminuir los comportamientos inseguros en las organizaciones.

	<ol style="list-style-type: none">3. Se presenta un taller internacional de ciencias del trabajo. Se pone especial atención a la prevención de los factores psicosociológicos en el trabajo.4. Se pregunta sobre el método de evaluación de riesgos psicosociales FPSICO y sobre la metodología AEPA.5. Se presentan datos relacionados con salud mental basados en el día mundial de la salud mental organizado por la World Federation for Mental Health en colaboración con la OMS. Se señala el incremento de los trastornos mentales relacionados con el trabajo. También se pone énfasis en las dificultades que tienen las personas que padecen un trastorno mental para poder ser incorporados en el trabajo.6. Se pregunta por legislación específica en materia de psicología aplicada y si existe legislación que señale la necesidad de utilizar cuestionarios para su identificación. Se analizan las referencias legales relacionadas con la evaluación de riesgos laborales, principios de la acción preventiva, investigación de accidentes y sentencias judiciales.7. Se pregunta si se pueden facilitar materiales en formato digital sobre la materia de psicología aplicada.8. Se presenta información generalista sobre el burnout y los cambios en las condiciones de trabajo que no suelen tener en cuenta el factor humano.9. Presenta información sobre el síndrome de burnout.10. Se solicita información sobre psicología aplicada para hacer el trabajo fin de master de PRL.11. Se informa sobre la celebración de la VIII Jornadas de psicología del trabajo en Argentina.12. Se informa sobre la noticia de la OSHA-EU sobre el coste del estrés en el trabajo en la UE. Un usuario informa de la dificultad de intervenir sobre el estrés en las organizaciones, añade que quedan como mínimo 10 años para que la especialidad de psicología en el trabajo esté lo suficientemente madura como para ser tomada en serio por las organizaciones.13. Se pregunta sobre qué medidas se están
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<p>implantando en las empresas para poder intervenir sobre el estrés y la depresión en las organizaciones. Se informa por parte de usuarios que las medidas normalmente se centran en cursos de formación. Se centra el hilo de debate en la necesidad de identificar las causas del estrés en la organización y de la necesidad de hacer un programa que intervenga sobre estas causas. Se pone especial énfasis en el clima laboral, la motivación y el eustrés.</p> <p>14. Se informa por parte de una usuaria de las dificultades que existen en los sistemas de gestión basados en objetivos, concretamente, se contextualiza a un puesto de trabajo de venta al público, y los problemas de estrés que están causando estos sistemas.</p>
--	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

- <http://www.prevention-world.com/>

Prevention-World.com es un recurso electrónico de información especializado en Prevención de Riesgos, Seguridad y Salud Laboral, dirigido a profesionales de estas materias o a cualquier persona implicada en ellas. A fecha del análisis para el presente informe hay 188.028 personas asociadas.

Esta página dispone de un foro organizado por temáticas para el intercambio de opiniones y experiencias en materia de seguridad y salud en el trabajo de los usuarios registrados. Existe una temática sobre psicología. Para realizar el análisis se ha realizado una búsqueda filtrada para el área de psicología con la etiqueta "*riesgos psicosocial*". La búsqueda se ha realizado para los últimos 5 años, es decir, para el periodo 2006-2011.

Para realizar el análisis se han revisado las entradas por año y se ha creado un sistema de categorías para analizar los hilos de debate, también se ha tenido en cuenta un indicador cuantitativo en relación al número de veces que el mensaje que ha abierto el hilo de debate ha sido visto.

Las categorías de análisis son las siguientes:

Categoría	Descripción
Estrés Absentismo	El contenido del hilo trata sobre el estrés en las organizaciones y cómo puede causar absentismo, accidentes de trabajo, pérdidas económicas o afectar a la salud de las personas
Formación en Psicosociología	El contenido del hilo trata sobre los perfiles académicos de los técnicos de prevención en relación con la psicología, o bien sobre ejemplos prácticos de casos relacionados con la psicología para orientar trabajos relacionados con la obtención de título de Master o para ser utilizados en formación a estudiantes o trabajadores
Legislación	El contenido del hilo trata sobre referencias legales en materia de psicología o incluso sobre la obligatoriedad de la evaluación de riesgos psicosociales
Metodología de Evaluación	El contenido del hilo trata sobre dudas relacionadas con los métodos de evaluación de riesgos psicosociales. Además de solicitar información sobre métodos para evaluar, por ejemplo, la carga mental.
Proceso de evaluación de riesgos psicosociales	El contenido del hilo trata sobre las fases que requiere un proceso de evaluación de riesgos psicosociales, además del planteamiento de medidas preventivas.
Puestos de Trabajo	El contenido del hilo trata sobre la psicología relacionada con puestos de trabajo concretos ej.: profesores, auxiliares de geriatría, personal que se dedica al sector del espectáculo, etc.

Teniendo en cuenta estas características se han obtenido los siguientes resultados:

Recuento - Entradas riesgo psicosocial / Foro Psicosociología / Entrada: Riesgo Psicosocial- -Foro Prevention World-

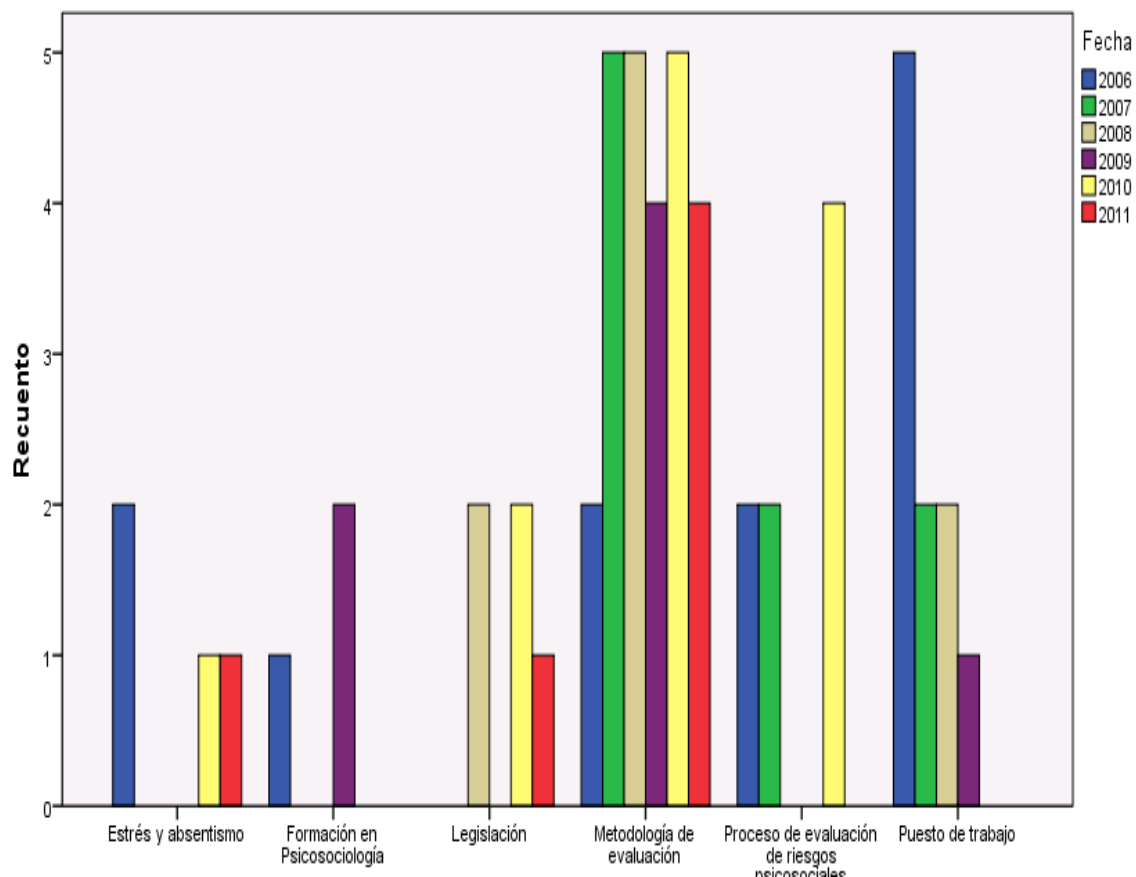
	Recuento
Fecha 2006	12
2007	9
2008	9
2009	7
2010	12
2011	6

Fecha	Categoría de análisis del foro					
	Estrés y absentismo	Formación en Psicosociología	Legislación	Metodología de evaluación	Proceso de evaluación de riesgos psicosociales	Puesto de trabajo
	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento	Recuento
2006	2	1	0	2	2	5
2007	0	0	0	5	2	2
2008	0	0	2	5	0	2
2009	0	2	0	4	0	1
2010	1	0	2	5	4	0

2011	1	0	1	4	0	0
------	---	---	---	---	---	---

Gráfico 7: Gráfico de barras de los foros de Preventionworld en los últimos 5 años sobre psicología

Gráfico de barras



Basándonos en los recuentos de categorías analizadas, se observa que existe un mayor interés por parte de las personas que participan en el foro en los aspectos relacionados con la metodología, es decir, qué instrumentos de medida utilizar en función de las necesidades. Este fenómeno se mantiene con independencia del año en el que se realiza la búsqueda.

**Análisis descriptivo de las categorías de análisis / visitas del período 2006-2011 -
Foro Prevention World-**

Categorías de análisis	Número de visitas categoría
------------------------	-----------------------------

	Recuento / entrada	Media / visitas	Desviación típica / visitas	Máximo / visitas	Mínim o / visitas
Estrés y absentismo	4	382,3	113,3	539,0	297,0
Formación en Psicosociología	3	380,7	186,9	496,0	165,0
Legislación	5	525,2	292,5	887,0	231,0
Metodología de evaluación	25	538,9	510,3	2115,0	141,0
Proceso de evaluación de riesgos psicosociales	8	673,4	524,0	1819,0	276,0
Puesto de trabajo	10	403,5	357,0	1390,0	209,0

Si tenemos en cuenta el número de visitas que genera la primera entrada que abre el hilo de diálogo, observamos que los aspectos relacionados con el Proceso de Evaluación y la Metodología, son los que obtienen medias aritméticas más elevadas; concretamente, 673,4 y 538,9 visitas respectivamente. No obstante si buscamos el número máximo de visitas, lo encontramos en las categorías de metodología y proceso de evaluación. Por último, es interesante señalar que aún suelen encontrarse hilos de debate que se abren con cuestiones relacionadas con la "obligatoriedad" o no de realizar la evaluación de riesgos psicosociales, o si esta tipología de riesgos debe ser contemplada en el proceso de evaluación de riesgos inicial de una organización.

Como conclusiones de este apartado en relación con el foro de la página web preventionworld, observamos el interés que existe por las metodologías que se pueden utilizar para realizar evaluaciones de riesgo psicosocial, así como las que se derivan del propio proceso de evaluación de riesgos psicosociales, en especial en relación con las medidas preventivas y la confección de los informes de evaluación. También es interesante observar los hilos de debate que surgen en relación a la normativa de aplicación para realizar la evaluación de riesgos psicosociales, así como las solicitudes de información sobre riesgos psicosociales para puestos de trabajo en concreto.

En términos generales, desde los foros analizados en las redes profesionales, se observa en general un bajo impacto de la entrada: "psicosocial" como motivo de discusión. Los debates encontrados en las redes sociales profesionales tratan sobre la necesidad de contemplar más los riesgos psicosociales en las organizaciones. También se observa la presentación de métodos y recursos vinculados a la psicología aplicada (alguno de forma parcial pues forma parte de un método que también contempla riesgos ergonómicos), la psicología y el envejecimiento de las plantillas en las organizaciones, las nuevas formas de organización del trabajo, como el teletrabajo, la crisis económica y, finalmente, los suicidios en France Telecom.

De toda la información tratada, surgen las siguientes preguntas que reflejan las dudas de los usuarios sobre:

- metodología de evaluación a utilizar en relación a los riesgos psicosociales
- Riesgos psicosociales y legislación de aplicación
- Cómo afectan los riesgos psicosociales en función de la tipología de puesto de trabajo (ej.: profesorado, auxiliares de geriatría, comerciales...)
- Cómo afecta a la psicología aplicada la crisis económica
- Cómo puede intervenir el técnico especialista en psicología frente a procesos de envejecimiento en las plantillas
 - El desarrollo del rol de técnico en prevención de riesgos psicosociales ¿requiere de necesidades formativas que no están contempladas en la formación superior?
- Cómo se vinculan la vigilancia de la salud y la psicología
- Posible afectación de los factores de riesgo psicosocial sobre a la aptitud de un trabajador
 - Conocimiento que tiene el técnico especialista en psicología de los recursos necesarios para la evaluación de riesgos psicosociales
 - Posibilidad de evaluación por parte del técnico de prevención de riesgos psicosociales del impacto de factores de riesgo psicosocial sobre la salud de los trabajadores (ej.: burnout, mobbing, tecnoestrés, estrés)

- Cómo se vincula la psicología a las nuevas formas de organización del trabajo (ej.: reducción de plantillas, impacto de las TIC's, teletrabajo)

- Posibilidad de que el técnico de prevención de riesgos psicosociales, mediante sus informes, modifique la organización del trabajo, el contenido de una tarea o su ejecución.

X. RED EUROPEA DE PROMOCIÓN DE LA SALUD EN EL TRABAJO

En la Estrategia Comunitaria de Salud Seguridad en el Trabajo 2007-2012 se insiste en que para poder actuar y anticiparse a los posibles riesgos psicosociales, tanto en situaciones concretas como para poder definir las posibles líneas en las que se debe asegurar y reforzar la investigación, la formación y la difusión de medidas preventivas, es imprescindible el conocimiento de la exposición a los riesgos y su incidencia en la salud de los trabajadores,

Previamente a la publicación de este documento, en 1996, un año después de la publicación de la Ley de Prevención en el estado español, la Red Europea de Promoción de la Salud en el Trabajo (ENWHP), inició su andadura. Actualmente está formada por 23 oficinas nacionales. El objetivo común de todos los países que integran esta red se describe en su propio lema "Trabajadores sanos en empresas saludables".

Los objetivos concretos de la ENWHP se pueden resumir en un intercambio y difusión de información y documentación tanto a nivel europeo como nacional; búsqueda de modelos de buenas prácticas; establecimiento de recomendaciones y estrategias para favorecer la adopción de medidas de promoción de la salud en la empresa; elaboración de herramientas para el desarrollo de intervenciones; en suma, fomentar, en base a la evidencia y a un mejor conocimiento, las intervenciones de promoción de la salud a todos los niveles.

Incorpora tanto las experiencias prácticas como el conocimiento científico de varias empresas y organizaciones que han implementado acciones de promoción de la salud en el trabajo con éxito. En octubre de 2009, la ENWHP lanzó una nueva campaña

auspiciada por la Comisión Europea: “Promotion of Mental Health – Improving Practice and Policy”.

Basándose en la literatura disponible y en los ejemplos de buenas prácticas recogidas ya están disponibles tres guías para ayudar a empresarios y trabajadores a poner en práctica medidas para promover una buena salud mental en el trabajo y convencerlos sobre la necesidad de inversión en programas que ayuden a mejorar la salud mental de los empleados:

- El negocio en la salud mental. Este documento está diseñado para ayudar a obtener mayor conocimiento del aspecto económico de los problemas psicosociales en el trabajo (estrés, violencia, acoso, burnout, etc.) ¿Cuáles son los costes de no tomar medidas sobre este tema? ¿Cómo se pueden anticipar y evaluar los costes de evaluación de la situación? ¿Qué costes de inversión (y rentabilidad de la inversión) están implicados en la prevención de riesgos psicosociales?,...
- Promoción de la salud mental en el trabajo (para empresarios). Guía en la que se insiste el desarrollo de programas y políticas de promoción de la salud mental para mejorar la reputación pública de una organización. Se puede mejorar la reputación comercial entre los posibles competidores y puede aumentar las posibilidades de ganar contratos públicos. También puede mejorar la reputación entre el público en general y los clientes como organización que demuestra responsabilidad social corporativa. Buena reputación de la organización se asocia con lugares de trabajo saludables y estimulantes, donde el desarrollo personal es parte de la cultura de aprendizaje organización.
- Creación de un entorno de trabajo sano mentalmente (para empleados). Igual que un trabajador tiene derecho a esperar de su empresa y de la administración tener las condiciones para puestos de trabajo sanos mentalmente, también son responsables de su propia salud mental y la de sus compañeros. La red está trabajando con organizaciones de toda Europa para desarrollar una campaña de promoción de la salud mental en los lugares de trabajo denominada “Trabajar. En sintonía con la vida”. Bajo este lema la ENWHP aborda el creciente

Prospección del riesgo psicosocial en España

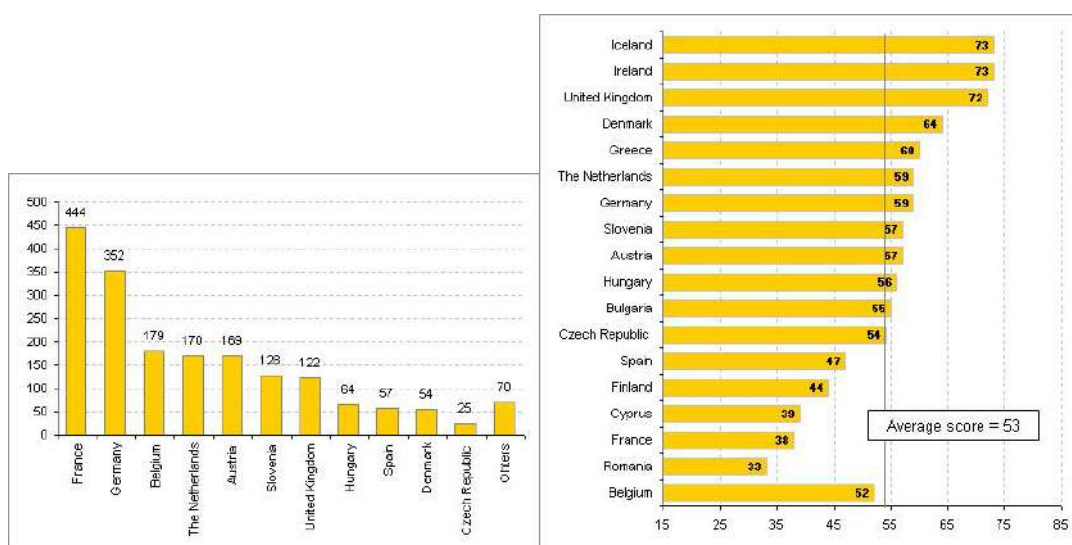
problema que representan los trastornos mentales en el trabajo. El objetivo de esta iniciativa es informar a empresarios y trabajadores sobre estrategias y programas existentes para promover la salud mental en el trabajo y ayudarles a detectar de forma precoz problemas emocionales que se puedan presentar en la empresa.

Como en la primera campaña, el objetivo es identificar modelos de buenas prácticas, tanto en las empresas como en las administraciones públicas, y elaborar guías para la intervención.

El INSHT, como Oficina Nacional de Contacto de la ENWHP, realizó ya la campaña a nivel español poniendo a disposición el cuestionario para evaluar la calidad de las intervenciones en el área de la salud mental.

En el cuestionario, compuesto por 65 preguntas (**anexo XX**), aparece en 40 ocasiones el concepto salud mental. Supone una buena aproximación al análisis de la gestión de los aspectos psicosociales en las organizaciones a nivel europeo.

Un total de 1834 empresas/organizaciones (en este caso no son los propios trabajadores) de 18 países miembros respondieron al Cuestionario de Salud mental online. En la **figura XX** se muestra en nº de encuestas por país, y en la **figura XX** la media de cada país.



Posteriormente se publicarán los resultados comparativos en relación a la salud mental del lugar de trabajo. En este caso se trata de datos ofrecidos por las organizaciones sobre gestión de la salud mental de sus trabajadores. Este tipo de datos, junto con las experiencias concretas descritas, llevadas a cabo con éxito en distintos contextos, es precisamente el tipo de información que en un futuro cercano debe ser incorporada por los profesionales de la prevención para poder proponer medidas de prevención concretas y específicas que puedan ser llevadas a cabo en la organización y, junto con el resto de medidas preventivas, realizar un seguimiento de las mismas. En síntesis seguir avanzando realmente en la mejora de la práctica de la prevención de riesgos psicosociales.

7.6.- Análisis cualitativo: Grupos Focales

Para complementar la información obtenida a través de las otras técnicas de análisis y profundizar en las opiniones que los expertos tienen sobre el estado actual de los riesgos psicosociales en España se llevaron a cabo 3 grupos focales.

El grupo focal es una técnica cualitativa de recolección de datos que se caracteriza porque el moderador toma un rol más directivo y se ciñe a un guión previamente diseñado, por lo que la técnica se orienta a la obtención de datos siguiendo un planteamiento de pregunta-respuesta en una sesión grupal. Las preguntas dirigidas, materiales de estímulo, etc. permiten al moderador asegurar que se cubran todos los aspectos que previamente se hayan incluido en la guía. Se procura la participación de todos los miembros del grupo y se impide que una sola persona o un subgrupo reducido monopolicen la discusión.

En esta parte del proyecto participaron 39 expertos distribuidos en 3 grupos. Los grupos se conformaron según la institución, asociación o empresa de procedencia de los participantes, procurándose que estuvieran equilibrados. En el primer grupo participaron directivos y representantes de asociaciones directamente vinculadas a la PRL (n=11); el segundo y tercer grupo se constituyeron con personas procedentes de distintas instituciones, universidades y centros de formación, agentes sociales, sociedades y técnicos en PRL provenientes del sector productivo y de salud (para cada grupo n=14). En la **tabla xxxxx** se muestra la composición de cada grupo.

	Grupo 1 Directivos y asociaciones	Grupo 2 Universidades, agentes sociales, empresas e instituciones	Grupo 3 Universidades, agentes sociales, empresas e instituciones
Número de participantes	11	14	14
Género	8 hombres 3 mujeres	14 hombres	8 hombres 6 mujeres
Proveniencia	11 Barcelona	9 Barcelona 2 Almería 1 País Vasco	9 Barcelona 1 Mallorca 1 Zaragoza

1 Salamanca	1 Almería
1 Islas Baleares	1 Álava
	1 Asturias

Tabla XX: Composición de los grupos.

La primera sesión de grupo focal se llevó a cabo en una sala facilitada por la Fundación Prevent y los otros dos se llevaron a cabo en la Facultad de Psicología de la Universidad de Barcelona durante los días 25 y 29 de noviembre de 2011. Los grupos 2 y 3 se realizaron simultáneamente en salas distintas. La duración de la sesión del primer grupo fue de 3:20 hrs., incluidos dos pequeños descansos de aproximadamente 10 minutos de duración. Las sesiones del segundo y tercer grupo transcurrieron en 2:30 hrs., con una pausa-bienvenida-refrigerio previa.

El bloque de trabajo sobre estado de los riesgos psicosociales en España contó con un moderador para los grupos 1 y 3 y otra moderadora para el grupo 2, directamente vinculados al proyecto y expertos en la temática. En cada grupo hubo dos observadores.

El guión de las intervenciones fue el siguiente:

- Se facilita a los asistentes y se analiza el listado de los factores de riesgo psicosocial publicado como lista de comprobación por Caicoya (2004) y se formula la pregunta: **¿Podemos llegar a unificar un listado exhaustivo de los factores de riesgo psicosocial?. Aquí tienen un resumen de las principales clasificaciones a nivel de estudios científicos, técnicas habituales de evaluación y factores personales, como ejemplo para iniciar la discusión.**

- Se facilita a los asistentes un listado con los instrumentos de evaluación psicosocial a nivel de cuestionario más utilizados, con el desglose de los factores que cada uno de ellos manifiesta evaluar. Se formulan las preguntas: **¿Cómo se lleva a cabo en la práctica la evaluación de riesgos psicosociales? ¿Es necesario separarla de la evaluación del resto de riesgos (inicial o periódica)? ¿Cómo se podrían integrar en la evaluación periódica? ¿Es distinta la evaluación si se lleva a cabo por un SPP o un SPA? ¿Se puede efectuar la evaluación de riesgos psicosociales sólo mediante cuestionarios?**

- Se formula la pregunta: **¿Cómo se vincula la psicología con la vigilancia de la salud?**

Conviene remarcar que la función del guión es orientativa pues la persona que ejerce de moderador tiene libertad para incidir más en uno u otro punto según se desarrolle la dinámica. Al contarse con notas y transcripciones parciales provenientes de dos observadores, distintos para cada grupo, permite contrastar la información y comparar si se había registrado de manera similar o si había diferencias entre los observadores, para procurar la fiabilidad de los datos.

Se dividieron las unidades de contenido y se agruparon por similitud. Cada sesión se analizó por separado, con la información disponible de cada grupo, y después se integró en un único esquema que incluye todos los grupos. Cada unidad de contenido se clasificó en distintos apartados en un proceso iterativo que se iba revisando y modificando continuamente. Finalmente se asignaron los nombres a cada dimensión y categoría, revisando nuevamente la clasificación.

El bloque de riesgos psicosociales se ha subdividido en 6 categorías:

- a.- opinión respecto a la psicología y los riesgos psicosociales
- b.- posibilidad de elaboración de un listado de riesgos psicosociales
- c.- evaluación de los riesgos psicosociales
- d.- actores implicados
- e.- posibilidad de intervención
- f.- contexto europeo

La mayoría de las categorías tuvieron a su vez subcategorías con distintos apartados.

El resultado de la información obtenida en cada grupo se presenta en las siguientes tablas. En las tablas puede observarse también en qué grupo fue generada cada unidad de contenido.

opinión respecto a la psicología y los riesgos psicosociales

El tema psicosocial se utiliza en la empresa como arma arrojadiza y es una cosa muy ambigua.

La percepción es que da miedo la psicología.

Es la hermanita pobre, la última que ha llegado.

La medición en el trabajo no se cuestiona, nadie se mete porque entiende que es algo muy específico.

En las empresas se cierra pasando un cuestionario.

Las empresas no han hecho caso.

Hay una reacción en contra porque no se conoce y están asustados, cualquier valoración que hagamos de esto va a estar sesgada.

Igual por mi formación me pierdo en el tema aunque me gusta y creo en él

Lo veo marcado en unos temas muy afectivos y percepciones muy personales, no es sólo una percepción, pero sí sus valoraciones puntuales.

Hay que luchar y defender la postura del experto, es la empresa la que te sesga y te impide aplicar el procedimiento correcto. A veces hay que pelear, yo tengo un procedimiento de trabajo y sabes qué hay que evaluar. Hemos estado 2 veces en inspección pero hay que luchar. Nosotros tenemos sanciones económicas de inspección por desacato a la autoridad laboral por negarnos por ejemplo a evaluar un centro de 3 trabajadores con métodos cuantitativos, pero luego instancias superiores nos quitan la sanción económica pero el inspector nos la pone.

En el tema de cultura de la organización hay incongruencia entre lo que se presenta y lo que se hace. Lo que piensas que se aplica fuera, los famosos planes de comunicación, y luego dentro no funciona, esto es, hay que enmascarar gran parte de las cosas que ocurren. Nadie se lo cree, que es lo que sucedió en los años 70 con la calidad, lo que pasó en su momento con el tema de las ISO.

Si la empresa no tiene un plan el sistema no puede ir.

Aquí hay gente de SPA y saben cuánto factura cada área y en psicología no va a la par.

Me corresponde defender lo jurídico, no hay normas en este ámbito, y las que hay de manipulación manual de cargas, de discutibles para arriba...

No hay normas pero hay bajas

No puede haber decreto por el respeto que le tengo, los agentes químicos no tienen personalidad, con las personas no es así, es muy sutil.

Como implicado duele que se diga que no hace falta decreto, para que haya delito se ha de legislar, debe haber norma y decreto, la norma ha de ser suficientemente flexible. Estamos en un país con 60,000 leyes, sólo los países con tanta ley son los más corruptos se dice. Por mentalidad latina estamos en un país normativo y tiene que haber norma que luego se aplique.

El problema está en la complejidad del área. Creo que debe haber normativa en situaciones disruptivas, por ejemplo acoso sexual, malas prácticas...

Los avances han sido estratosféricos: en construcción se caían como chinches y desde hace 4-6 años la situación ha cambiado; en psicosociales hace 5-6 años no se hacía y hoy están a la orden del día. A la hora de denunciar trabajadores, condiciones inseguras, quizá el mayor porcentaje venga de la psicosocial, tenemos normas suficientes.

El otro día me comentaban el caso de un servicio de prevención que regalaba la evaluación psicosocial

Hay organizaciones que quieren oír hablar de evaluación de riesgos psicosociales. Positivizar es importante, se nos ha olvidado a los de prevención. La presión normativa ha hecho que nos quedemos con lo peor, se nos ha olvidado maximizar lo positivo y quizás es el valor principal de la evaluación psicosocial.

La psicología necesita paciencia; las organizaciones deberían tener paciencia con lo psicosocial. No hay una pastilla para curar lo psicosocial.

Se deben tratar con el mismo nivel de profundidad que el resto de los riesgos como mínimo.

Sólo en este sentido es peligrosa la normativa porque se dilata mucho a solución en este caso.

Tienes un puesto de trabajo, alégrate. El hecho es que la gente tiene que aprender a ser feliz con lo que tiene y tenemos que animarles a eso, aunque sea en un trabajo monótono, no por eso tiene que sentirse mal. Quizá hay que motivar a la gente. Si el trabajo te permite otras cosas... no pasa nada si el trabajo es monótono.

En investigación y personal de alto nivel es lo contrario: no se hace nada por mejorar. Ves unas

malas condiciones de trabajo, lo aguantan todo... unos niveles de exigencia altísimos. Y los propios investigadores, llevarse trabajo a casa, trabajar hasta las tantas... y lo hacen parecer normal, como si estuviera justificado por la investigación.

<p>Elaboración de un listado de riesgos psicosociales</p>	<p><u>A favor</u></p> <p>Conceptualmente, ¿por qué no va a ser posible que exista un listado completo? Un listado dinámico, que tendrá que irse adaptando, podemos tenerlo Conceptualmente tendrían que estar diferenciados. Por ejemplo en carga de trabajo uno dice una cosa, otro otra... es importante que tener un marco de referencia para poder decir cuáles son los riesgos psicosociales y luego que se adapte.</p> <p>Es cuestión de ponerse a definirlo, se debe tener una visión global, hay que definirlos y ver cómo se pueden valorar.</p> <p>Es muy cómodo e interesa a ciertos sectores crear indecisión.</p> <p>Hablamos de factores de riesgo y no de riesgo. Todo lo que es factores es finito, creo que podemos.</p> <p>La regulación de la conciliación vida familiar y laboral no es psicosocial. Pienso que se puede hacer una lista; se tiene que hacer y lo más importante es clarificar qué se entiende por cada uno de los riesgos.</p> <p>Tendría que ser totalmente abierto, en el que sólo marcásemos grandes áreas abiertas o unas directrices en que cada sector o empresa pudiese introducir aquellas zonas.</p> <p>Sí se puede y se debe, ésta (lista) que nos habéis pasado es buena... (Caicoya, 2004)</p> <p>La lista sirve, y mucho, para ver qué factores están y cuáles no están.</p> <p>Puede haber una lista con todos los riesgos psicosociales</p> <p>En este listado faltaría el teletrabajo</p> <p>Se puede hacer un listado; evidentemente con consecuencias en función de la persona.</p>
	<p><u>En contra</u></p> <p>No es posible consensuar.</p> <p>No creo que lleguemos a consenso; además ¿es necesario? Cada empresa tendría que ver cuáles son sus factores.</p> <p>Un listado amplio para mí no es posible por la propia dinámica; en los últimos años se han ido metiendo nuevos aspectos.</p> <p>Complicado: el ámbito empresarial es muy amplio. Tienen una vertiente individual importante.</p> <p>Si la empresa no tiene margen de actuación, por ejemplo en medidas preventivas relacionadas con la conciliación, para qué te vas a meter a determinados berenjenales.</p> <p>Creo en la psicología aplicada a la prevención pero el hecho de crear esta lista cuadrículada o cerrada lo veo un tanto complicado y complejo porque cada empresa tiene sus características muy cerradas y difíciles</p> <p>La exposición de estos criterios (Caicoya, 2004) no sirve de nada, no representa garantías de un buen trabajo.</p> <p>No todos los indicadores tienen el mismo peso, ¿cuáles son los que explican y cuáles son facilitadores? No están definidos; por ejemplo, ¿cómo definimos comunicación deficiente?: ¿pocos canales comunicativos, muchos canales que por tanto se ignoran? ¿no llega a quien debe llegar?.</p> <p>Me dan miedo las etiquetas si no decimos lo que queremos analizar y medir.</p> <p>No todos los factores de riesgo que hay aquí pueden estar al mismo nivel y cambian con el tiempo.</p> <p>Es una lista completa, pero es un listado de desgracias, si lo ponemos positivo hablemos de algo que aporta la organización, esto es negativo.</p> <p>Faltaría adaptarlo a los tiempos actuales. Es una lista infinita. Lo importante no es el listado, mi experiencia es que lo importante es gestionar el diagnóstico, el problema; es un proceso previo. Lo dice la Agencia Europea: no es el listado, es que lo que vayas a hacer esté bien hecho, negociado. Todo se construye a partir de eso.</p> <p>La lista no tiene nada que ver con la realidad: según la empresa, la ubicación,</p>

	<p>etc. eso me afecte. No hay que hacer un listado, no se puede adecuar a la realidad de todas las empresas Esta lista me parece enorme, quizá está muy desglosada</p>
<p>Evaluación de riesgos psicosociales</p>	<p>Qué evaluar</p> <p>Nunca se evalúa a las personas, se evalúan los puestos El problema es que sólo me dejarán evaluar lo que dice el instrumento Es importante llegar a delimitar qué separa lo que es riesgo de lo que no lo es. Inspección de trabajo ya propuso 3 genéricos y como pata forzada acoso. Os centráis en factores de organización y lo psicosocial es más amplio... valora el error humano, el riesgo... hay aspectos totalmente diferenciados. Nos centramos en factores de organización y no de tarea. En la lista actual faltan los indicadores socioeconómicos. En la jornada continuada falta eso. Problemas de carga mental ¿por qué? ¿por absentismo? Es decir, problemas ligados a esos indicadores. Para mí la sobrecarga es un riesgo siempre que tenga consecuencias, pero si no las tiene no es un riesgo. Cuando ves los factores de riesgo puedes ir diciendo que no hay riesgo pero la persona está mal, ¿por qué? Por el agravio comparativo y por la envidia, eso son los problemas. Tú tienes unas funciones, yo tengo funciones similares, pero tú cobras más, ¿por qué? Y sin embargo yo puedo estar bien, pero me comparo y ahí están los problemas. Dependiendo de cómo yo lo asuma voy a tener un problema o no, y actuaré en función de eso. Y haces la evaluación y parece que no tendría que haber un problema... La envidia no es un factor de riesgo psicosocial. La envidia sí que es riesgo, podría llevar a acoso y demás. Lo miro desde el punto de vista de donde estoy, que viene un trabajador y me dice: ¿esto lo puedo denunciar? Sí, pues es un riesgo. Lo que no se puede denunciar no es un riesgo. El factor de riesgo es lo que puede causar daño, aunque al final no lo cause. ¿Está demostrado que eso puede causar daño? Pues eso es un riesgo. No son sólo accidentes, sino realizar tareas en condiciones determinadas puede ser un factor de riesgo. Por ejemplo el acoso se puede denunciar, vas a cualquier juzgado y lo cogen, pero hemos tenido problemas para considerarlo un riesgo. No se debería hacer esta valoración, vamos a encontrar otras formas si no se puede denunciar Deberíamos investigar para saber si son factores de riesgo y luego saber si son psicosociales u otros. Imagina un docente y sus factores de riesgo, creo que marcaríamos la mayoría de los de la lista, y al final no se puede hacer nada si no lo puedes denunciar En términos de gestión se hace lo que interesa, no tanto la denuncia, sino los argumentos sólidos para rebatirlo. ¿La fatiga es mala? ¿Tengo argumentos para rebatirlo y explicarlo?</p>
	<p>Cómo evaluar</p> <p>Se está evaluando algo que es multicausal como si se midiera la temperatura corporal. Hay que dar un salto cuantitativo y cualitativo: cuestionario más entrevistas, porque todo mundo sabe medir con un termómetro pero la conciliación por ejemplo no todo el mundo. Todos los organismos, el INSHT, la agencia europea, la UB, Valencia, Castellón, Sevilla, Oviedo... dicen que no se puede evaluar solo así. No es aplicar un cuestionario, hay un marco. Después de tantos años en esta dinámica el tema del cuestionario sí es una parte del proceso, pero no es todo el proceso. Toda evaluación tiene que incluir psicosociales... Estamos metiendo con la misma etiqueta cosas distintas y diciendo que medimos lo mismo y no es así. Hacemos un mismo diagnóstico partiendo de una realidad distinta. El ordenamiento se integra con los criterios técnicos, no sirve con normas jurídicas. Hemos de integrarlo con criterios científicos.</p>

<p>Evaluación de riesgos psicosociales</p>	<p>Hay preguntas que a nivel técnico hemos de valorar, no son sólo cuestionarios, también entrevistas y otras herramientas</p> <p>No es sólo instrumentos de evaluación; no es como con una máquina, te has de entrevistar, no se puede hacer evaluación psicosocial sólo con cuestionarios, la dificultad y el gasto es dar ese paso; quizás valga más dinero. Solucionar el problema psicosocial reside en la organización, es más costoso. Yo lo hago desde un SPP. Desde un SPA es diferente: es importante cómo puede entrar el técnico en la empresa.</p> <p>Los dos modelos SPP y SPA pueden tener posibilidad, el modelo para un riesgo psicosocial debería ser el mismo que para otra tipología de riesgo</p> <p>Hace falta saber hablar y saber escuchar</p> <p>La evaluación del desempeño tiene indicadores (psicosociales) pero dudo que llegue a todos los niveles. A ver, puede estar bien a ciertos niveles por ejemplo directivos, pero la evaluación de riesgos implica hasta el último trabajador de la empresa: hay que evaluar todo.</p> <p>Utilizamos herramientas técnicas, no soy diagnósticos, no se dan soluciones... después hay que ir trabajando.</p> <p>La gente es reticente a decir cosas, la gente no te contesta encuestas, la gente contesta lo que cree que la empresa quiere que conteste.</p> <p>Creo que antes hay que hacer una evaluación de la calidad de vida laboral y luego hacer un análisis de ciertos factores psicosociales y luego hacer un análisis por sectores más definidos para que tenga sentido. Creo que estamos empezando al revés, primero veamos cómo está la empresa.</p> <p>Es muy importante que se observe al trabajador; cómo hace las cosas.</p> <p>Inspección te pide la evaluación de riesgos psicosociales. ¿Cómo se está evaluando eso? ¿Qué significa eso? El técnico lo deja en un sobre y esa es la valoración que se está haciendo a nivel profesional. En algunos servicios se está haciendo, los de técnicos que hacen un poco de todo. Luego la parte de Inspección es la que es concreta, la que se pide... es muy diferente el ajeno que el propio, porque es muy diferente si la demanda es exterior o rutinaria propia.</p> <p>Yo desde un ajeno entiendo que hay diferencias. Nosotros no nos basamos sólo en pasar el cuestionario, hacemos reuniones, está presente el especialista para comentar los cuestionarios y preguntas, hay entrevistas... y después de todo eso, con información que se pide a la empresa, intentamos hacer un estudio real de lo que es la situación de la empresa. Sí que es verdad que a veces se va a requerimiento de Inspección, si no la empresa no quiere que te metas en esas cosas.</p> <p>En la universidad de X hace años que trabajamos en investigación con instrumentos que utilizamos para hacer los riesgos psicosociales. Investigamos y tenemos una empresa de base tecnológica. Cuando hay que pasar un cuestionario tratamos que alguien del grupo esté presente, se habla con quien tiene que hacer estas cosas, se le hace el informe, intentamos ayudar en el punto de vista práctico de la gente que trabaja en la empresa.</p> <p>No se puede realizar una evaluación psicosocial sólo con cuestionario, hay que hablar con trabajadores, mandos... yo no evalúo si no tengo el compromiso de hacer algo.</p> <p>Las encuestas de clima laboral se han usado para hablar con los jefes de departamento, y ellos acaban hablando con sus trabajadores, y estos al final contestan lo que quieren oír los jefes.</p> <p>Se hacen evaluaciones urgentes que acaban relacionando problemas con causas que no tienen que ver, entonces claro, salen relaciones que no tienen nada que ver.</p> <p>Tenemos ítems referidos a aspectos psicosociales de análisis integral de las condiciones de trabajo, pero siempre hablando con el trabajador</p> <p>Nosotros tenemos un amplio cuestionario previo que se hace antes de la evaluación inicial, en el se hacen preguntas de tipo psicosocial para los trabajadores que quieren responderlo: lo devuelven más o menos gente... sólo en Cataluña y Baleares tenemos 26 centros con unas 100 personas por centro y somos 4... nos planteamos conjuntamente que sería bueno ir pasando</p>
---------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p>Evaluación de riesgos psicosociales</p>	<p>trabajador a trabajador para tener ese contacto directo. A nivel psicosocial me entrañaban una serie de problemas y decidí hacer una cosa: hablar con cada una de las personas. Normalmente cuando hay problemas la gente me los explica, el cuestionario es anónimo pero creo que aunque no fueran anónimos no variaría la respuesta. No es fácil para mí porque son centros de investigación y su director será un investigador y eso condiciona mucho. Creo que debe ser multidisciplinar</p>
	<p><u>Cuándo evaluar</u></p> <p>¿Cuándo se debería hacer esta evaluación/valoración?. Creo que tiene que estar integrada y queda aclarada totalmente en el artículo 4.7 de la LPRL. La temporalización de estas evaluaciones es muy cambiante: ¿cuándo tenemos que hacerlas? ¿Ante los cambios? ¿En un ERE? ¿Ante un aumento de siniestralidad?, ¿un cambio de situación?... cualquiera de ellos nos obligaría a hacerla. La evaluación de riesgos psicosociales ha de ser integrada, no separada de ergonomía, higiene, En teoría no se debe certificar ninguna empresa que no tenga evaluados los riesgos psicosociales. En la mayoría de las empresas se ha dicho que en psicosocial no hacemos prevención, lo ideal es trabajar antes de que haya el requerimiento Las empresas evalúan a demanda Los técnicos cada mes hacemos rutas en los distintos centros, montamos un servicio de atención al empleado, por si alguien tiene un problema, cogemos indicadores de lo que pasa.</p>
	<p><u>Métodos-Instrumentos</u></p> <p>Como técnico psicopsicólogo me siento obligado a evaluar unos riesgos, pero el instrumento no me sirve. Tengo los tests que evalúan otra cosa. Todo el mundo delega el proceso a la elección del método y yo tengo que adecuar el método a lo que necesito. Es la discusión que tienes en la empresa: ¿cuál es el método que aplicas? Tiene que haber un método, si no lo hay mal vamos Cuando hice el curso de psicosocial uno de los profesores era de MAPFRE, un vendedor de su producto, tenían un método que con un mes de evaluación y 5 días de trabajo de campo evaluaban una empresa de 10.000 trabajadores y lo firmaban. Si aplicas el de aquí de Cataluña la evaluación sale muy mal. Yo he hecho informes de psicosocial y no he utilizado cuestionario, ha sido observación y entrevista y mi valoración personal. Es un ejercicio de autorresponsabilidad. Hay que jugársela ante el empresario. ISTAS es uno de los métodos pero hay muchos otros El 97.3% de las empresas catalanes son de menos de 50 trabajadores y un porcentaje importante de menos de 4. No puedes aplicar cuestionarios en ese caso. Se están haciendo muchas aplicaciones de cuestionarios en empresas minúsculas. A algunas se les requiere metodologías no adecuadas. Desde un punto de vista técnico con 4 personas no se puede actuar. (en empresas pequeñas) no es con cuestionario, se utilizan técnicas cualitativas Todos los métodos recomendados por Inspección de Trabajo son cuestionarios Los métodos cualitativos son los buenos. Se ha de homogeneizar y llegar a herramientas entendibles. Hay que intentar dar a los técnicos herramientas que puedan utilizar. A nivel metodológico hay herramientas, el debate es si una herramienta es mejor que otra, si los métodos que tenemos evalúan estos factores de riesgo, si existen herramientas para situaciones como acoso. Había material del INSHT para evaluación psicosocial de las PYMES, lo importante es tener la caja de herramientas y saber qué herramienta tocar Hay que buscar el método más adecuado para cada organización, la gente ha</p>

<p>Evaluación de riesgos psicosociales</p>	<p>de saber qué prueba utilizar, conocer y hablar con la gente, ver la dinámica y detectar problemas en la organización</p> <p>No hay una metodología única, cada empresa es un mundo. No debemos confundir lo que creen las empresas con la realidad. No puede ser un cuestionario cerrado porque no se adecuaría a la realidad de las empresas. Primero hay que hacer una selección y luego aplicar una metodología específica.</p> <p>Yo creo que va por comunidades el hecho de utilizar un instrumento... El procedimiento y técnica para mí debe ser el más colorido y el que tenga más imagen.</p> <p>A nivel de empresa no tengo la suerte de poder elegir la metodología de riesgos psicosociales. En nuestra empresa empezó uno que trajo el SPA, al principio lo fue pasando pero luego ya no había forma de pasarlo, entonces buscamos otros métodos. Pasamos la encuesta de clima laboral para sacar información de lo que nosotros queremos, introduciendo preguntas concretas acerca de lo que queremos investigar.</p> <p>A veces las encuestas no se ciñen a las empresas concretas y si no puedo coger una encuesta que se aplica a lo que me afecta a mí la gente no las contesta.</p> <p>La metodología es ir mesa por mesa, persona por persona, y buscar el ámbito en el que ha aparecido el problema.</p> <p>En la Univ. de X estamos haciendo estudios de clima hace años y hay resultados muy importantes: para aplicar un cuestionario se hace un diseño previo, ¿qué información cualitativa y cuantitativa se querrá obtener? En el diseño del cuestionario tiene que ser el rector el que esté de acuerdo con esto y luego la empresa, si no lo tienes luego fracasas. En ese diseño a veces no tenemos en cuenta cosas importantes: el feedback personal, no puedes hacerle el cuestionario y luego no darle un feedback, tienes que decirle que luego lo van a ver, lo que tengas que hacer se tiene que decir antes de empezar para que esto tenga posibilidades de salir bien y se pueda utilizar, entonces ya sí tiene fiabilidad. El estudio era voluntario, empezaron haciéndolo pocos y ahora lo hacen más del 95% de 500.</p>
<p>Actores implicados</p>	<p><u>Sindicatos y agencias</u></p> <p>¿Los sindicatos han creado algún otro método de alguna otra especialidad? Entran en psicología, ¿por qué? Porque les interesa entrar en la gestión del trabajo. Así no nos vamos a poner de acuerdo. La patronal puede crear su método, sí, pero ¿tiene sentido? No.</p> <p>Los sindicatos te lo van a meter porque les interesa</p> <p>Estamos en el ámbito de las relaciones laborales, hablamos de método ISTAS, el sindicato ha hecho este método. Es una entrada en el mercado laboral con el tema ISTAS brutal.</p> <p>La percepción que tengo desde afuera es que los sindicatos cada vez tienen más poder, ahora es el sindicato el que decide qué método aplicar y no el que dice el experto.</p> <p>Si pretendes otras cosas los sindicatos te lo impiden por temas de anonimato</p> <p><u>RRHH</u></p> <p>Si vamos a integrar tiene que ir de la mano de RRHH</p> <p>En mi empresa psicosociales lo lleva RRHH porque lo veo más de su ámbito</p> <p>Por favor que RRHH se entere que tenemos que trabajar juntos</p> <p>Se nos vende que es un ámbito al margen de toda investigación y nos olvidamos de la gente de RRHH que hace tiempo que hacen encuestas de satisfacción. La psicología debe ir de la mano del departamento de RRHH. Quizá el técnico debe entrar en el departamento de RRHH... se interviene allí... Se han echado la pelota, todos son culpables, RRHH unos se implican mucho y otros nada...</p> <p>Una estrategia para SPA, tiene que trabajar con RRHH y es un tema de evaluación de desempeño, el jefe de personal se ha de reunir alguna vez con alguien y en esta evaluación de desempeño es donde cabe el tema psicosocial.</p>

<p>Actores implicados</p>	<p><u>Vigilancia de la Salud</u></p> <p>Es un elemento de comunicación muy grande. A mí el servicio me aporta cosas. Pero lo que es el control del riesgo no termina en la evaluación. Los médicos del trabajo para detectar riesgos psicosociales no sé si aportan cosas.</p> <p>Debe existir una relación estrecha con vigilancia de la salud. Hay herramientas, pero la realidad es que el médico te lo pasa, por tanto falla algo. Los propios médicos no se atreven</p> <p>El médico puede aportar datos pero la responsabilidad es del técnico de prevención no de vigilancia de la salud.</p> <p>La relación con vigilancia de la salud muy mal, hubo una situación muy conflictiva con un centro de investigación, las personas iban a trabajar atemorizadas de si se iban a encontrar con el causante de los males. Llevan los cuestionarios a Madrid, allí los evalúan y el servicio no informa de qué han encontrado ni nada, ya sé que no tiene que ser personalizado, pero al menos unas referencias, no sé, algo, pero no dicen nada.</p> <p>A veces hay que pasar de Vigilancia de la Salud: les he propuesto muchas cosas y no las hacen.</p> <p>Nosotros ahora queremos lanzar el plan de drogodependencias y creo que vigilancia de la salud puede ser bueno para aportar información a nivel de en qué hay que incidir y en qué no, etc. y a nivel de problemas personales saber qué hay que detectar.</p> <p>En la empresa tenemos un psicólogo clínico que por confidencialidad no te puede informar de según qué cosas, pero cuando me llega un informe voy a hablar con él para saber si ellos han pasado por su consulta o no y saber su opinión al respecto.</p> <p>Trabajamos con un grupo para desarrollar un protocolo de vigilancia de la salud mental.</p> <p>Quizá nos olvidamos un poco de algunas cosas, a veces intentas buscar soluciones a problemas y no les consultamos a ellos, y ese intercambio de información es necesario. Aunque cada uno sepa más de una cosa debemos buscar el punto de unión, cada uno hace sus funciones y no nos integramos.</p> <p>Es muy complicado si estás subcontratado... si es servicio propio sí pero si no el contacto es muy difícil que alguien hable directamente con él.</p> <p>Somos una empresa que hemos dado mucha caña al servicio de vigilancia de la salud, no sólo de corregir cartas, sino de llevar al médico a dar una vuelta por la empresa para que vea la realidad de lo que está evaluando. El médico debería salir para ver qué está pasando.</p> <p>Como contratar a un médico es costoso, no es rentable, lo subcontrato y muchas veces para los ajenos eso es inviable. En el 2006 me prohibían ir a las empresas y al principio no estaba prohibido. Hablas con el técnico y te dice: ese sólo sabe de salud.</p> <p>Vigilancia no debería hacer la evaluación de riesgos psicosociales.</p> <p>La vigilancia es más cuando hay un daño, no tanto de prevención y riesgos.</p>
	<p><u>Posibilidad de intervención</u></p> <p>No todo lo que hay en la lista se puede resolver, hay cosas consustanciales al trabajo, presión, tiempo, fechas límite... el trabajo es el trabajo.</p> <p>En el trasfondo de la temática es que las soluciones suponen formatear el disco duro de las personas, en el cuestionario puedo detectar aspectos, pero he de llegar a otros niveles luego. Tengo que bajar de nivel y ver qué pasa en ese grupo.</p> <p>Otra cosa es que estemos evaluando cosas que ya pueden ser una psicopatología, ahí sí que ya... es que ya es intervención.</p> <p>Para qué quiero un análisis de sangre si luego no tengo cómo intervenir...</p> <p>Así como en ergonomía veo intervención, en psicopsicología creo que es psiquiatría.</p> <p>¿Cuál debe ser la función del técnico en prevención de riesgos psicosociales? ¿Qué es lo que tiene que hacer? ¿Tiene que detectar el riesgo? ¿Evaluarlo? ¿O tiene que dar posibles soluciones? Porque entonces necesitamos 50 y tantos especialistas.</p> <p>Hay tres niveles de prevención, estos factores se evalúan pero también se gestionan en la</p>

secundaria y la terciaria...

Nos faltan herramientas para intervenir, no sólo para evaluar que también faltan.

Primero detectar inicio de riesgo, pero que reconozca sus limitaciones una vez hecho el diagnóstico, entonces debe intervenir el especialista

El prevencionista debe tener la capacidad de detectar todos los riesgos y resolver algunos.

Los servicios de prevención no dependen de RRHH en algunos casos sino de gerencia que es mejor porque permite no ser apuntador en las recomendaciones.

Hemos de ver la trazabilidad de las medidas que se implementan, y en algunas ver que se implementan porque si no, no hacemos prevención

En psicología es fundamental, se hace la evaluación y recomendamos que se apliquen (las medidas preventivas).

Estoy de acuerdo con los riesgos psicosociales pero a la hora de la verdad, cuando los he detectado, ¿puedo hacer algo al respecto? ahí está la cuestión.

Negociando con los gestores, los jefes... ¿vais a hacer algo? ¿Y qué queréis hacer? Cambiarlo de puesto, no. Más formación, sí. Más comunicación, sí. Ahí es donde están las propuestas, todo lo demás se construye a partir de eso.

Desde el punto de vista preventivo esto es lo que hay, y si lo quieres lo coges y si no lo dejas.

No se le puede decir eso al trabajador. En el punto actual es si el trabajador está dispuesto a hacer algo o no, pero se deben explicar muy bien los objetivos y las opciones para ellos.

Eso es lo que hace falta: buscar argumentos en las empresas para entender la importancia de los comportamientos seguros.

Si es algo muy personal voy a la dirección para que esta actúe. En un accidente mortal que tuvimos cuando terminó el proceso planteé a la dirección: x y x personas deberían ir a un psicólogo para que se les ayude a asimilar lo que están viviendo y lo que han vivido

Contexto Europeo

El CoPsoQ se inició en Dinamarca y ahí en toda empresa debe haber comités paritarios de trabajadores y mandos de gestión, no se pueden importar modelos diferentes a los nuestros, allá los trabajadores participan en la toma de decisiones.

En Alemania participan mucho más

La mayoría de daños graves de forma directa por temas psicosociales están en enfermedad común, no hay reflejo estadístico. Debe haber 1 o 2 depresiones consideradas como accidente de trabajo. La OIT ha calculado 16.000 y no llegamos a 1000 accidentes de trabajo y esto ha salido en la tele cuando lo de France Telecom.

Estamos haciendo lo que tenemos que hacer en Francia, en el resto de países es diferente.

CONCLUSIONES

En este apartado se presentan las principales conclusiones obtenidas de las distintas fuentes de información en diferentes tablas resumen que a continuación se muestran.

7. COMPARATIVA FPSICO-ISTAS-ENCT-ENWHP

Un aspecto a considerar, que denota el bajo nivel de comparabilidad de los resultados obtenidos con los métodos FPSICO e ISTAS21, es que al tener en cuenta las posibles comparaciones a nivel del contenido de las preguntas, aparecen en ISTAS items de todos los factores que evalúa FPSICO, aunque sólo aparecen en éste preguntas de 15 de las 21 dimensiones que evalúa ISTAS21. Los resultados obtenidos con 6 dimensiones del ISTAS no se corresponderían a ninguno de los resultados obtenidos con las preguntas de FPSICO. Además, a nivel de las preguntas concretas, de las más 70 preguntas de cada método, menos de la mitad serían comparables en cuanto al contenido del enunciado. Si además se tiene en cuenta las posibles opciones de respuesta el resultado es mucho menor.

El cambio a nivel de factores y en la redacción de las preguntas entre FPSICO y FPSICO3 supone en la práctica que en principio no es posible comparar los resultados obtenidos en la misma organización aplicando una u otra versión del instrumento.

La evolución del método ISTAS 21 a ISTAS21 v1.5 afecta directamente sólo a tres de sus 21 dimensiones iniciales, con lo que en principio se pueden comparar en gran parte los resultados obtenidos con estos métodos a partir de 2005. Es importante destacar que, entre la presentación del método en el año 2002 y la versión del 2005 ha habido un esfuerzo de actualización en cuanto a los niveles de referencia, lo que impide poder realizar comparaciones directas de los resultados obtenidos en las dimensiones de ISTAS21 antes y después de la actualización de los valores poblacionales en el software específico que se haya usado.

En las versiones actualizadas de FPSICO v3 y ISTAS21 v1.5, 9 factores de FPSICO v3, tienen equivalencia con alguna/s pregunta/s de 17 de las 20 dimensiones de ISTAS21 v1.5, sólo tres dimensiones del ISTAS v1.5 no se corresponderían a ninguno de los resultados obtenidos con las preguntas de FPSICO v3. En este caso a nivel de las preguntas es posible llegar a identificar una tercera parte de “preguntas equivalentes” entre ellos. Aunque en número absoluto parezcan pocas, en un análisis tanto del tipo de pregunta como de las escalas de respuesta, la similitud entre las preguntas de estos dos métodos es mayor que en las versiones anteriores.

El método FPSICO ha pasado de evaluar 7 a 9 factores, ISTAS de 21 a 20. Se observa, conforme van apareciendo nuevos métodos de evaluación de factores psicosociales, como la tendencia es a aumentar dimensiones en los métodos que identificaban pocos factores y a reducirlas en los que tenían un número mayor. Para el profesional que los utiliza, tanto disponer de pocos como de muchos factores supone una complejidad importante para gestionar la información. Además de ser más difícil comprender las diferencias y similitudes en los resultados que se obtienen con distintos métodos.

A pesar de las diferencias, el método FPSICO v3 y ISTAS21 v1.5 tienen como objetivo común la prevención de los riesgos psicosociales. En ambos casos se insiste en que la aplicación del cuestionario y la obtención de los resultados tienen que servir para conocer qué factores/aspectos pueden causar riesgo psicosocial en un determinado grupo.

Al tratarse de dos instrumentos distintos, con factores y preguntas distintas, los resultados directos obtenidos serán distintos. Estos datos se van a tener en cuenta al planificar la intervención preventiva psicosocial, con lo que se refuerza una idea clara para los profesionales de la prevención psicosocial: la evaluación de riesgos psicosociales no debe tener en cuenta sólo los datos obtenidos con un determinado cuestionario, siempre habrá aspectos importantes que en ese determinado cuestionario no aparecen directamente en el redactado de las preguntas. Esta falta de información se debe suplir con datos obtenidos al preguntar directamente a los trabajadores, además de los datos directos obtenidos mediante observación o datos de departamentos de la propia organización.

El contraste de estas tres fuentes de información (directas, indirectas y pre-existentes) es especialmente importante para realizar una adecuada planificación preventiva, además permite al técnico poder matizar y contextualizar adecuadamente los resultados obtenidos. Al aplicar cualquier de los dos instrumentos en ocasiones se obtienen resultados que, a priori, sorprenden. Por ejemplo un resultado adecuado (verde) en un factor donde se ha identificado un problema en la organización, o puntuaciones muy elevadas en un factor que, según otros datos, no parece ser crítico. La “gravedad” que se da finalmente a un factor, está condicionada a los resultados que los autores de la validación del método han obtenido de un grupo de personas determinadas en un momento temporal/social determinado, por lo tanto como cualquier otra “noma de grupo” en principio es inestable tanto por zona o sector como en el tiempo.

A pesar de los elementos diferenciales, existen claros “elementos de similitud” entre los dos instrumentos, como se ha explicado anteriormente. Además, en las nuevas ediciones de ambos métodos se resalta especialmente la necesidad de reducir esfuerzos en la mecanización para obtener los resultados brutos de los cuestionarios y, en cambio, incrementar la importancia de recoger también otro tipo de datos para tener la máxima información posible y así conocer mejor el origen de los riesgos psicosociales que se quieren prevenir. Además en los dos se incluyen elementos de ayuda para insistir en el objetivo real de la evaluación, realizar una planificación preventiva adecuada que realmente sirva para prevenir los riesgos psicosociales.

Si se quiere comparar a nivel psicosocial una determinada organización con el resto del sector, se debe tener en cuenta las informaciones ofrecidas en las distintas encuestas oficiales de referencias. Pero es importante destacar que al realizar un análisis

pormenorizado de las preguntas se concluye que si se realizara una prueba pasando las preguntas “equivalentes”, por ejemplo, entre FPSICO, ISTAS21 y la VENCT, a la misma persona en el mismo momento, probablemente los resultados obtenidos no serían los mismos. No parece ser lo mismo tener “exclusiva atención”, “atención constante”, “atención alta” Las tres preguntas en los tres casos son sobre atención, pero los resultados sobre el nivel de gravedad del factor atención pueden ser distintos (no comparables) con lo que podrían llevar a conclusiones sensiblemente distintas.

De nuevo se constata que la planificación de la actividad preventiva o la valoración sobre si nuestra organización está “mejor” o “peor” que las otras del sector no se debe fundamentar solamente en los resultados de unas personas (no todas), a unas determinadas preguntas, en un momento temporal concreto, sino que se deben contrastar y complementar con el resto de informaciones de los implicados, la organización y el resto de datos oficiales publicados.

La campaña de la ENWHP “Promotion of Mental Health – Improving Practice and Policy” pretende ayudar a empresarios y trabajadores a poner en práctica medidas para promover una buena salud mental en el trabajo y convencerlos de la necesidad de la inversión en programas que ayuden a mejorar la salud mental de los empleados, mejorando el conocimiento de los aspectos económicos de los problemas psicosociales en el trabajo (estrés, violencia, acoso, burnout, etc.) e insistiendo en que mediante el desarrollo de programas y políticas de promoción de la salud mental puede mejorar la reputación pública de una organización.

Este tipo de datos, junto con las experiencias concretas descritas llevadas a cabo con éxito en distintos contextos, es la información que en un futuro cercano debe ser incorporada por los profesionales de la prevención para poder proponer medidas de prevención concretas y específicas que puedan ser llevadas a cabo en la organización y, junto con el resto de medidas preventivas, realizar un seguimiento de las mismas.

Internet y redes sociales

En los análisis sobre frecuencias de búsquedas efectuadas en España en los últimos cinco años en Google se observan patrones de tendencia que indican una disminución de las entradas analizadas: “*prevención de riesgos laborales*”, “*mobbing*”, “*síndrome de burnout*” y “*estrés*”. Resulta interesante señalar que los conceptos de mobbing y síndrome de burnout presentan patrones similares aunque el segundo manifiesta una evolución más irregular. El estrés laboral ha mostrado resultados más bajos. La entrada “*riesgo psicosocial*” no dispone del número suficiente de búsquedas en Google como para ser analizado por Google Trends.

Grupos Focales

Temática	Directivos, Agentes Sociales, Empresas-Instituciones	Técnicos-Agentes Sociales
Opinión Psicosociología y Riesgos Psicosociales	<p>Arma arrojadiza.</p> <p>La psicología da miedo.</p> <p>Las empresas no han hecho caso.</p> <p>Si empresa no tiene un plan, no funciona.</p> <p>No hay normas, pero hay bajas.</p>	<p>Luchar y defender la postura del experto.</p> <p>Incongruencia en cultura organización entre lo que se dice y lo que hace.</p> <p>Facturación SPA otros riesgos y psicosociales no va a la par.</p> <p>Organizaciones que no quieren ni oír hablar de psicología.</p> <p>Factor psicosocial: algo que puede causar daño, aunque finalmente no lo haga.</p>
Listado único Factores Psicosociales	<p>Listado exhaustivo muy difícil de consensuar. Debería ser abierto.</p> <p>Conceptualmente posible, aunque complejo: los factores son finitos.</p> <p>Interesa a ciertos sectores crear indecisión.</p> <p>Importante clarificar qué se entiende por cada factor de riesgo.</p>	<p>Adaptable a tipologías empresas y cambios socioeconómicos y de definición tareas.</p> <p>Son problemas de organización de la empresa</p> <p>Se trata de “elementos” denunciables</p> <p>Hay que distinguir los importantes (afectación a la salud) y que se puedan gestionar.</p> <p>Son condiciones de trabajo.</p> <p>Factores con distinto peso.</p>
Evaluación	<p>No puede basarse únicamente en cuestionarios</p> <p>Presión de agentes sociales para administrar determinados</p>	<p>SPA lo realizan a demanda de empresa y/o ITSS</p> <p>Se administran cuestionarios “de cualquier manera”</p> <p>Necesario compromiso de intervención previo y proporcionar</p>

Temática	Directivos, Agentes Sociales, Empresas-Instituciones	Técnicos-Agentes Sociales
Opinión Psicosociología y Riesgos Psicosociales	<p>Arma arrojadiza.</p> <p>La psicociología da miedo.</p> <p>Las empresas no han hecho caso.</p> <p>Si empresa no tiene un plan, no funciona.</p> <p>No hay normas, pero hay bajas.</p>	<p>Luchar y defender la postura del experto.</p> <p>Incongruencia en cultura organización entre lo que se dice y lo que hace.</p> <p>Facturación SPA otros riesgos y psicosociales no va a la par.</p> <p>Organizaciones que no quieren ni oír hablar de psicociología.</p> <p>Factor psicosocial: algo que puede causar daño, aunque finalmente no lo haga.</p>
	<p>cuestionarios</p> <p>Forma de presión sobre empresa.</p> <p>Tiene que estar integrada (Art. 4.7 LPRL)</p>	<p>retroalimentación al personal</p> <p>Instrumentos deben contextualizarse en relación al tipo de organización a evaluar.</p> <p>Homogeneizar y generar herramientas entendibles.</p>
Actores implicados	<p>Necesario compromiso del empresario.</p>	<p>Necesario empresario conozca importancia riesgos psicosociales y esté dispuesto a intervención.</p> <p>Falta coordinación (RRHH, VS, TSPRL)</p>
Intervención	<p>Problemática de llegar a los distintos niveles.</p>	<p>Tres niveles de intervención.</p> <p>El técnico sólo puede intervenir en algunos riesgos.</p>
Vigilancia de la Salud	<p>.Los médicos no aportan en riesgos psicosociales.</p> <p>La responsabilidad es del técnico.</p>	<p>VS no informa. No hay coordinación</p> <p>Se hace revisión médica (únicamente) y luego nada en relación a psicociología</p>
Contexto europeo	<p>Instrumentos como el CopSoQ se iniciaron en Dinamarca, con una dinámica empresarial distinta.</p> <p>En Francia también es</p>	<p>Muchas bajas por factores psicosociales se declaran enfermedad común.</p>

Temática	Directivos, Agentes Sociales, Empresas-Instituciones	Técnicos-Agentes Sociales
Opinión Psicosociología y Riesgos Psicosociales	<p>Arma arrojadiza.</p> <p>La psicociología da miedo.</p> <p>Las empresas no han hecho caso.</p> <p>Si empresa no tiene un plan, no funciona.</p> <p>No hay normas, pero hay bajas.</p>	<p>Luchar y defender la postura del experto.</p> <p>Incongruencia en cultura organización entre lo que se dice y lo que hace.</p> <p>Facturación SPA otros riesgos y psicosociales no va a la par.</p> <p>Organizaciones que no quieren ni oír hablar de psicociología.</p> <p>Factor psicosocial: algo que puede causar daño, aunque finalmente no lo haga.</p>
	distinto	

BIBLIOGRAFÍA DE CONSULTA

Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (2005). *Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.

Almodóvar, A. et al. III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT 1997). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1997.
<http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/nforme_III_ENCT.pdf>.

Almodóvar, A. et al. IV Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT 1999). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 1999.
<http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/nforme_IV_ENCT con Portada.pdf>.

Almodóvar, A. et al. VI Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT 2007). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2007.
<<http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/nforme VI ENCT 2007.pdf>>.

- Almodóvar, A. et al. V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (ENCT 2003). Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2003.
<http://www.oect.es/Observatorio/Contenidos/InformesPropios/Desarrollados/Ficheros/Informe_V_ENCTDic2010.pdf>.
- Caicoya, M. (2004). Dilemas en la evaluación de riesgos psicosociales. *Archivos en Prevención de Riesgos Laborales*, 7 (3) 109-118.
- Cox, T., y Griffiths, A.E (1996). Assessment of Psychosocial Hazards at Work. In Schabracq, M. K.; Winnubst, J. A. M., y Cooper, C. L. (1996). *Handbook of Health Psychology*. Baffis Lane: John Wiley & Sons. Pp 127-146.
- Cox, T; Griffiths, Arial, E. (2000). Reseach on Work-related Stress. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Dalmau, I. (2008). Evaluación de la carga mental en tareas de control: técnicas subjetivas y medidas de exigencia. UPC. Tesis Doctoral
- European Agency for Safety and Health at Work. Common errors in the risk assessment process. E-fact 32. <http://osha.europa.eu/en/publications/e-facts/e-fact32HSE> A critical review of psicosocial hazard measures.
- Fernández, L. (2006). *Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INSHT.
- Guàrdia, J. (Coord.) (2010). *La evaluación de riesgos psicosociales. Guía de buenas prácticas. Métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: un balance de utilidades y limitaciones*. Jaén: Blanca Impresores, S.L.
- Guàrdia, J. (2010). Taller profesional de prevención sobre riesgos psicosociales. *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, 1,171-192
- Guàrdia, J., Freixa, M., Però, M., y Turbany, J. (2008). *Análisis de datos en psicología* (2ª edición). Madrid: Delta Publicaciones.
- Guàrdia, J., Però, M. y Barrios, M. (2008). Propiedades psicométricas de la batería MCMUTUAL-UB) de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa. *Psicothema*, 20 (4), 839-844.
- Guiofantes, S. (1996). *Salud Laboral y Ciencias de la Conducta*. Fundación MAPFRE. Madrid: Editorial MAPFRE.
- Kasl, S.V. (1991). Assessing health risks in the work setting. In H.E. Schroeder (ed.) *New Directions in Health Psychology Assessment*. Hemisphere: New York.
- Leka, S., y Cox, T. (2009). The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. <http://prima-ef.org/book.aspx>.
- León, O.G., y Montero, I. (2003). *Métodos de investigación en Psicología y Educación*. Madrid: McGrawHill.

- Lipsey, M.W. (1994). *Identifying potentially interesting variables and analysis opportunities*. En H. Cooper y L.V. Hedges (Eds.), *The Handbook of Research Synthesis* (pp. 111-123). New York: Sage.
- Llory, M. A. (1992). Human reliability and human factors in complex organizations: epistemological and critical analysis-Practical avenues to action. *Reliability Engineering & System Safety*, 38(1-2), 109-117.
- Luceño, L. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Construcción y validación del Cuestionario Multidimensional DECORE*. Tesis doctoral. Madrid: Editorial Complutense.
- Luceño, L., Martín, J., Miguel Tobal, J. J., y Jaén, M. (2005). El Cuestionario Multidimensional DECORE: Un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Ansiedad y Estrés*. 11 (2-3). 189-202.
- Melendez, A. (2006). Factores de riesgo psicosocial. Metodología de Evaluación. Comunicación presentada en el XV Congreso de la Sociedad Española de salud Laboral en la Administración.
- Meliá, J. (2005). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias. Documento consultado en www.uv.es/seguridadlaboral.
- Meliá, J. L., Nogareda, C., Lahera, M. et al. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos* (pp. 12-36) Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Meyers, J. y Meyers, B. (2003). Bi-Directional influences between positive psychology and primary prevention. *School Psychology Quarterly*, 18(2), 222-229.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006). *Guía de Actuación Inspectoral en Factores Psicológicos*
- Moreno, B., González, J.L., y Garrosa, E. (2001). Desgaste profesional (burnout), Personalidad y Salud percibida. En J. Buendía y F. Ramos (Eds). *Empleo, estrés y salud*, pp. 59-83. Madrid: Pirámide.
- Moreno, B.; Rodríguez, A.; Morante, M.E.; Garrosa, E.; Rodríguez, R. y Díaz, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7()2, 25-36.
- Moreno, B.; Rodríguez, A.; Garrosa, E.; Morante, M.E. (2005). Antecedentes organizacionales del acoso psicológico en el trabajo: un estudio exploratorio. *Psicothema*, Vol. 17, pág. 627-632
- Morgan, G. (1986). *Imágenes de la organización*. Madrid, RA-MA.
- Muñiz, J. (1992). *Teoría clásica de los tests*. Madrid: Pirámide.
- Muñiz, J. (1997). *Introducción a la teoría de respuesta a los ítems*. Madrid: Pirámide.
- Nielsena, K.; Randallb, R.; Holtenc, A.L. y Rial, E. (2010). Conducting organizational-level occupational health interventions: What works?. *Work & Stress*, 24, 3, 234-259.

- Niño, J. (1991). Sobre los riesgos laborales. *Revista Mapfre Seguridad*, 41, 31-39.
- Niño, J. (2002). Evaluación de los riesgos laborales y factores psicosociales. *MAPFRE Seguridad*, 85, 1r trimestre, 25-35.
- Niño, J. (2006). Los errores en las evaluaciones de riesgos psicosociales: prevenir la confusión. *MAPFRE Seguridad*, 103, 3r trimestre, 28-42.
- Nogareda, C., Almodóvar, A. El proceso de evaluación de los riesgos psicosociales. NTP 702.INSHT
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf
- Nunnally, J. (1987). *Teoría psicométrica*. México: Trillas.
- OCIT (2007). *Diagnóstico y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo*. Universitat Jaume I.
- OIT Organización Internacional del Trabajo (1986). *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control*. Occupational Safety and Health Series n 56. OIT: Geneva.
- Oncins, M., Almodóvar, A. Factores psicosociales fases para su evaluación. NTP 450. INSHT
http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_450.pdf
- Paoli, P. First European Working Conditions encuesta. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1992.
<<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1992/11/en/1/ef9211en.pdf>>.
- Paoli, P. and Merllié, D. Third European Working Conditions encuesta. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions. Dublin, 2000.
<<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2001/21/en/1/ef0121en.pdf>>.
- Paoli, P. Second European Working Conditions encuesta. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 1997.
<<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/1997/26/en/1/ef9726en.pdf>>.
- Parent-Thirion, A., Fernández Macías, E., Hurley, J. and Vermeylen, G. Fourth European Working Conditions encuesta. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin, 2007. <
<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2006/98/en/2/ef0698en.pdf>>.
- Peiró y Bravo 1999 Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: Oportunidades y retos para la psicología del trabajo y de las organizaciones. *Revista de Psicología del trabajo y las organizaciones*, 15,2, 137-146
- Peiró, J.M. (1999). Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención: el modelo "AMIGO" como base de la metodología "Prevenlab/Psicosocial". [Assessment of psychosocial risks and prevention strategies: The amigo model as the basis of the PrevenLab/Psicosocial methodology]. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, 267_314.

- Peiró, J.M. (2000). Assessment of psychosocial risks and prevention strategies: The amigo model as the basis of the PrevenLab/Psicosocial methodology. *Psychology in Spain*, 4, 139_166.
- Peiró, J.M. (2006). *Metodologia Prevenlab-Psicosocial*. [The Prevenlab psychosocial methodology]. In J.L. Melia, C. Nogareda, M. Lahera, M. Duro, J.M. Peiro', M. Salanova et al. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos* (pp. 105_130). Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Peiró, J.M. (2008). Stress and coping at work: New research trends and the implications for practice. En K. Na'swall, J. Hellgren, & M. Sverke (Eds.), *The individual in the changing working life* (1ª ed.) (pp. 351_376). Cambridge: Cambridge University Press.
- Peiró, J.M., & Martinez-Tur, V. (2008). Organizational development and change. In N. Chmiel (Ed.). *An introduction to work and organizational psychology* (pp. 351_376, 2nd ed.). London: Blackwell
- Peiró, J.M., Prieto, F. y Roe, R.A., 1996. El trabajo como fenómeno psicosocial. En Peiró, J.M. y Prieto, F., *Tratado de Psicología del Trabajo, Volumen II. Aspectos psicosociales del trabajo*. Madrid, Síntesis.
- Peiró, J.M. (2007). La intervención en riesgos psicosociales como cambio organizacional. [The intervention in psychosocial risks such as organisational change.] En C. Nogareda, D.A. Garcia, J.F. Martinez-Losa et al. (Ed.), *Perspectivas de Intervencion en Riesgos Psicosociales, Medidas preventivas. [Perspectives on psychosocial risk interventions: Preventive measures]* (pp. 67_89). Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Riba, C.E. (2007). *La metodología cualitativa en l'estudi del comportament*. Barcelona: Editorial UOC.
- Romero, A. y Guàrdia, J. (2010). La Prevención de Riesgos Laborales como acción estratégica de la gestión empresarial. *Consell Obert*, 27-31.
- Romero, A.; Guàrdia, J. y Però, M. (2010). El directivo integrado. Análisis del grado de integración de los directivos de empresas españolas en la Prevención de Riesgos Laborales. *Prevention World Magazine*, 29, 18-23
- Sánchez-Meca, J., y Ato, M. (1989). Meta-análisis: una alternativa metodológica a las revisiones tradicionales de la investigación. En J. Arnau y H. Carpintero (Eds.), *Tratado de psicología general I: Historia, teoría y método* (pp. 617-669). Barcelona: Editorial Pirámide.
- Sánchez-Meca, J., Rosa, A.I., y Olivares, J. (1999). Las técnicas cognitivo-conductuales en problemas clínicos y de la salud: Meta-análisis de la literatura española. *Psicothema*, 11 (3), 641-654.
- Sauter, S.L. & cols. (1998). Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Factores Psicosociales y de organización. Capt. 34. OIT.
- Smith, M., Cohen, H., Cohen, A., y Cleveland, R. (1978). Characteristics of successful safety programs. *Journal of Safety Research*, 10, 5-15.

Stavroula Leka y Tom Cox, 2009 The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF. <http://prima-ef.org/book.aspx>

Visauta, B. (1989). *Técnicas de investigación social. I: recogida de datos*. Barcelona: Promociones y Publicaciones Universitarias, S.A.

ANEXO FACTORES DE RIESGO FPSICO

Carga Mental (CM) P1-P11

Por carga mental se entiende el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente al conjunto de demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo. Este factor valora la carga mental a partir de los siguientes indicadores:

- Las presiones de tiempo, contempladas a partir del tiempo asignado a la tarea, la recuperación de retrasos y el tiempo de trabajo con rapidez.
- Esfuerzo de atención. Éste viene dado, por una parte, por la intensidad o el esfuerzo de concentración o reflexión necesarios para recibir las informaciones del proceso y elaborar las

respuestas adecuadas y por otra parte, por la constancia con que debe ser sostenido este esfuerzo. El esfuerzo de atención puede incrementarse en función de la frecuencia de aparición de posibles incidentes y las consecuencias que pudieran ocasionarse durante el proceso por una equivocación del trabajador. Este aspecto es evaluado considerando la intensidad de la atención y el tiempo que debe mantenerse y aspectos que la incrementan como la frecuencia y las consecuencias de los errores.

- La fatiga percibida. La fatiga es una de las principales consecuencias que se desprenden de una sobrecarga de las exigencias de la tarea.
- El número de informaciones que se precisan para realizar la tarea y el nivel de complejidad de las mismas son dos factores a considerar para determinar la sobrecarga. Así, se mide la cantidad de información manejada y la complejidad de esa información.
- La percepción subjetiva de la dificultad que para el trabajador tiene su trabajo.

Autonomía temporal (AT) P12-P15

Este factor se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso. Se pregunta al trabajador sobre la elección del ritmo o de la cadencia de trabajo y de la libertad que tiene para alterarlos si lo desea, así como con respecto a su capacidad para distribuir sus descansos.

Contenido del trabajo (CT) P16-P34

Con el término "contenido del trabajo" se hace referencia al grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades humanas, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico de los trabajadores.

Este factor es medido mediante una serie de preguntas que pretenden ver en qué medida el trabajo desarrollado por un trabajador está diseñado con tareas variadas y con sentido, implica la utilización de diversas capacidades del trabajador, está constituido por tareas monótonas o repetitivas o en qué medida es un trabajo que resulte importante, motivador o rutinario.

Supervisión-Participación (SP) P35-P51

La supervisión-participación define el grado de autonomía decisional del trabajador, es decir, el grado en el que la distribución del poder de decisión entre el trabajador y la dirección, en lo relativo a aspectos relacionados con el desempeño del trabajo, es adecuada.

Este factor se evalúa a partir de la valoración que el trabajador otorga al control ejercido por la dirección y el grado de participación efectiva de dicho trabajador respecto a distintos aspectos relacionados con el desarrollo del trabajo. También se evalúa a partir de la valoración que el trabajador realiza de distintos medios de participación.

Definición de rol (DR) P52-P62

Considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador y es evaluado a partir de dos aspectos fundamentales:

- la ambigüedad de rol. Se produce ambigüedad de rol cuando se da al trabajador una inadecuada información sobre su rol laboral u organizacional
- la conflictividad de rol. Se da conflictividad entre roles cuando existen demandas de trabajo conflictivas o que el trabajador no desea cumplir. Pueden darse conflictos entre las demandas de la organización y los valores y creencias propias, conflictos entre obligaciones de distinta gente y conflictos entre tareas muy numerosas o muy difíciles.

Interés por el trabajador (IT) P63-P69

El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene por el trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo. La preocupación personal y a largo plazo tiende a manifestarse en varios aspectos: asegurando estabilidad en el empleo, considerando la evolución de la carrera profesional, facilitando información y formación a los trabajadores. Por ello, se evalúan aspectos relativos a la promoción, formación, información y estabilidad en el empleo.

Relaciones personales (RP) P70-P75

Mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores y es evaluado a través de tres conceptos. Se indaga hasta qué punto es posible la comunicación con otros trabajadores; se hace referencia a la calidad de las relaciones que el trabajador tiene con los distintos colectivos con los que puede tener contacto y se valoran las relaciones que se dan generalmente en el grupo de trabajo.

ANEXO FACTORES DE RIESGO FPSICO v3

Tiempo de trabajo

Este factor 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. Este factor 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.

La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los siguientes 4 ítems:

- Trabajo en sábados (Ítem 1)
- Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)
- Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)
- Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)

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 como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge estos aspectos sobre los que se proyecta la autonomía en dos grandes bloques:

- Autonomía temporal

Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos, tales como la elección del ritmo, las posibilidades de alterarlo si fuera necesario, su capacidad para distribuir descansos durante la jornada y de disfrutar de tiempo libre para atender a cuestiones personales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)
- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)
- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)
- Determinación del ritmo (Ítem 9)

- Autonomía decisional

La autonomía decisional hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, que se manifiesta en la posibilidad de tomar decisiones sobre las tareas a realizar, su distribución, la elección de procedimientos y métodos, la resolución de incidencias, etc. El método aborda la evaluación de estos aspectos a partir del ítem 10, el cual contempla, a su vez, siete aspectos concretos sobre los que se proyecta la autonomía decisional:

- Actividades y tareas (Ítem 10 a)
- Distribución de tareas (Ítem 10 b)
- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)
- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)
- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)
- Calidad del trabajo (Ítem 10 f)
- Resolución de incidencias (Ítem 10 g)
- Distribución turnos (ítem 10h)

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

La presión de tiempos se valora a partir de los tiempos asignados a las tareas, la velocidad que requiere la ejecución del trabajo y la necesidad de acelerar el ritmo de trabajo en momentos puntuales. Abordan estas cuestiones los ítems siguientes:

- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)
- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)
- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)

- Esfuerzo de atención

Con independencia de la naturaleza de la tarea, ésta requiere que se la preste una cierta atención, Esta atención viene determinada tanto por la intensidad y el esfuerzo de atención requeridos para procesar las informaciones que se reciben en el curso de la actividad laboral y para elaborar respuestas adecuadas como por la constancia con que debe ser mantenido dicho esfuerzo. Los niveles de esfuerzo atencional pueden verse incrementados en situaciones en que se producen interrupciones frecuentes, cuando las consecuencias de las interrupciones son relevantes, cuando se requiere prestar atención a múltiples tareas en un mismo momento y cuando no existe previsibilidad en las tareas.. Lo ítems del método que recogen estos aspectos son los siguientes:

- Tiempo de atención (Ítem 21)
- Intensidad de la atención (Ítem 22)
- Atención múltiples tareas (Ítem 27)
- Interrupciones (Ítem 30)
- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)
- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)

- 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. El método valora estos aspectos en los ítems siguientes:

- Cantidad de trabajo (Ítem 26)
- Dificultad del trabajo (Ítem 28)
- Necesidad de ayuda (Ítem 29)
- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)

Demandas psicológicas

Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Tales demandas 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.

La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de aprendizajes (Ítem 33 a)
- Requerimientos de adaptación (Ítem 33 b)
- Requerimientos de iniciativas (Ítem 33 c)
- Requerimientos de memorización (Ítem 33 d)
- Requerimientos de creatividad (Ítem 33 e)
-

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 reprimir los sentimientos o emociones y a mantener la compostura para dar respuesta a las demandas del trabajo, por ejemplo en el caso de trato con pacientes, clientes, etc.

El esfuerzo de ocultación de emociones puede también, en ocasiones, ser realizado dentro del propio entorno de trabajo; hacia los superiores, subordinados,...

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.

La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los siguientes ítems:

- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)
- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34 a)
- Ocultación de emociones ante subordinados (Ítem 34 b)
- Ocultación de emociones ante compañeros (Ítem 34 c)
- Ocultación de emociones ante clientes (Ítem 34 d)
- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)
- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)

VARIEDAD / CONTENIDO 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.

Este factor es medido mediante una serie de ítems que estudian en qué medida el trabajo está diseñado con tareas variadas y con sentido, se trata de un trabajo importante y goza del reconocimiento del entorno del trabajador.

Los ítems que comprenden este factor son:

- Trabajo rutinario (Ítem 37)
- Sentido del trabajo (Ítem 38)
- Contribución del trabajo (Ítem 39)
- Reconocimiento del trabajo por superiores (Ítem 40 a)

- Reconocimiento del trabajo por compañeros (Ítem 40 b)
- Reconocimiento del trabajo por clientes (Ítem 40 c)
- Reconocimiento del trabajo por familia (Ítem 40 d)

PARTICIPACIÓN / SUPERVISIÓN

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.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Participación en la introducción de cambios en equipos y materiales (Ítem 11 a)
- Participación en la introducción de métodos de trabajo (Ítem 11 b)
- Participación en el lanzamiento de nuevos productos (Ítem 11 c)
- Participación en la reorganización de áreas de trabajo (Ítem 11 d)
- Participación en la introducción de cambios en la dirección (Ítem 11 e)
- Participación en contrataciones de personal (Ítem 11 f)
- Participación en la elaboración de normas de trabajo (Ítem 11 g)
- Supervisión sobre los métodos (Ítem 12 a)
- Supervisión sobre la planificación (Ítem 12 b)
- Supervisión sobre el ritmo (Ítem 12 c)
- Supervisión sobre la calidad (Ítem 12 d)

Interés por el trabajador / Compensación

El interés por el trabajador 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.

Los ítems que comprendes este factor son:

- Información sobre la formación (Ítem 13 a)
- Información sobre las posibilidades de promoción (Ítem 13 b)
- Información sobre requisitos para la promoción (Ítem 13 c)
- Información sobre la situación de la empresa (Ítem 13 d)
- Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)
- Valoración de la formación (Ítem 42)
- Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)
- Satisfacción con el salario (Ítem 44)

DESEMPEÑO DE 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.

El método aborda este factor a partir de los siguientes ítems:

- Especificaciones de los cometidos (Ítem 14 a)
- Especificaciones de los procedimientos (Ítem 14 b)
- Especificaciones de la cantidad de trabajo (Ítem 14 c)
- Especificaciones de la calidad e trabajo (Ítem 14 d)
- Especificaciones de los tiempos de trabajo (Ítem 14 e)
- Especificaciones de la responsabilidad del puesto (Ítem 14f)
- Tareas irrealizables (Ítem 15 a)
- Procedimientos de trabajo incompatibles con objetivos (Ítem 15 b)
- Conflictos morales (Ítem 15 c)
- Instrucciones contradictorias (Ítem 15 d)
- Asignación de tareas que exceden el cometido del puesto (Ítem 15 e)

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,..., ante las cuales, las organizaciones pueden o no haber adoptado ciertos protocolos de actuación.

Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son:

- Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16 a- 16 d)
- 16 a ¿puedes contar con tus jefes?
- 16 b ¿puedes contar con tus compañeros?
- 16 c ¿puedes contar con tus subordinados?
- 16 d ¿puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?
- Calidad de las relaciones (Ítem 17)
 - Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18 a)
 - Exposición a violencia física (Ítem 18 b)
 - Exposición a violencia psicológica (Ítem 18 c)
 - Exposición a acoso sexual (Ítem 18 d)
 - Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19)
 - Exposición a discriminación (Ítem 20)

ANEXO FACTORES DE RIESGO ISTAS21

Exigencias psicológicas del trabajo

> Exigencias psicológicas cuantitativas

Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, es decir, se dan cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. Las altas exigencias psicológicas cuantitativas suponen una situación de riesgo para la salud.

> Exigencias psicológicas cognitivas

Cognición significa pensamiento, y las exigencias cognitivas en el trabajo tratan sobre la toma de decisiones, tener que proponer ideas nuevas, memorizar y controlar muchas cosas a la vez. Las exigencias cognitivas no se pueden considerar ni «nocivas» ni especialmente «beneficiosas» desde el punto de vista de la salud. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, las exigencias cognitivas pueden contribuir al desarrollo de habilidades individuales, pues implican la necesidad de aprender, y pueden significar más un desafío que una amenaza. En caso contrario, las exigencias cognitivas pueden significar una carga a añadir a las cuantitativas. Unas altas exigencias cognitivas juntamente a las exigencias cuantitativas altas suponen una situación de riesgo para la salud.

> Exigencias psicológicas emocionales

Las exigencias emocionales incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión. Puede ser un equilibrio muy complicado, ya que el trabajador o trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos de sus clientes, pacientes o alumnos con los suyos propios. Las altas exigencias emocionales suponen una situación de riesgo para la salud.

> Exigencias de esconder emociones

Estas exigencias del trabajo afectan tanto a los sentimientos negativos como a los positivos, pero en la práctica se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora esconde a los usuarios, clientes o proveedores, a los superiores o compañeros. Las altas exigencias de esconder emociones suponen una situación de riesgo para la salud.

> Exigencias psicológicas sensoriales

Son las exigencias laborales respecto a los sentidos, se dan cuando el trabajo requiere mucha concentración, mirar con detalle, atención constante y precisión. Las altas exigencias psicológicas sensoriales suponen una situación de riesgo para la salud.

Control

> Influencia

Es margen de decisión y de autonomía, respecto al contenido del trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, calidad de trabajo, cantidad de trabajo, etc.) y a las condiciones de trabajo (horario, ritmo, compañeros, ubicación, etc.). La falta de autonomía supone una situación de riesgo para la salud. La exposición a la falta de influencia es la dimensión más importante de los factores de riesgo psicosocial cuando se considera cada una de las exposiciones por separado. Se ha demostrado que es la que tiene más efecto negativo en la salud, tanto física como mental.

> Posibilidades de desarrollo

Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona: si se pueden aplicar habilidades y conocimientos, aprender cosas nuevas o si el trabajo es variado. La falta de posibilidades de desarrollo en el trabajo supone una situación de riesgo para la salud.

> Control sobre los tiempos a disposición

Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre el tiempo de trabajo y de descanso: pausas, permisos, vacaciones, etc. El control sobre los tiempos de trabajo representa una ventaja en relación con las condiciones de trabajo, por ejemplo, decidir

cuándo hacemos una pausa o podemos charlar con un compañero, y también con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar: ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, escoger los días de vacaciones, etc. La falta de control sobre estos aspectos supone una situación de riesgo para la salud.

> Sentido del trabajo

El hecho de ver sentido al trabajo significa relacionarlo con otros valores o fines además de los instrumentales: estar ocupado y obtener a cambio unos ingresos económicos. Puede verse como una forma de adhesión al contenido del trabajo o a la profesión y supone un factor de protección frente a otras exposiciones estresantes. El bajo sentido del trabajo supone una situación de riesgo para la salud.

> Integración en la empresa

Se identifica la implicación de los trabajadores con la empresa. Una baja integración supone una situación de riesgo para la salud.

Relaciones sociales y calidad de liderazgo

> Previsibilidad

Esta dimensión se refiere al hecho de que las personas necesitamos disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para adaptarnos a los cambios que pueden afectar nuestra vida. En relación con el empleo, precisamos de toda la información necesaria para hacer bien nuestro trabajo, pero también precisamos conocer con antelación futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos. La baja previsibilidad supone una situación de riesgo para la salud.

> Claridad de rol

Esta dimensión tiene que ver con la definición del puesto de trabajo: definición de las tareas a realizar, de los objetivos y del margen de autonomía. La falta de claridad de rol supone una situación de riesgo para la salud.

> Conflicto de rol

Los conflictos de rol tratan de las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que tenemos que hacer entran en conflicto con las normas y valores profesionales y personales. El alto conflicto de rol supone una situación de riesgo para la salud.

> Calidad de liderazgo

El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar la salud y el bienestar de los trabajadores es crucial. Los mandos han de tener habilidades suficientes para gestionar equipos humanos de forma saludable y eficaz: asignar correctamente el trabajo, planificarlo con coherencia, resolver adecuadamente los conflictos, comunicarse bien con trabajadores y trabajadoras. Una baja calidad de liderazgo supone una situación de riesgo para la salud.

> Apoyo social

El apoyo social trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita para realizar la tarea y se refiere tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a los y las superiores. La falta o la pobreza de apoyo social es una de las dimensiones fundamentales en relación con los riesgos psicosociales. La falta o pobreza de apoyo social supone una situación de riesgo para la salud.

> Refuerzo

Refuerzo, el término quizás más utilizado en su versión inglesa es feedback, es otra forma de apoyo instrumental, y trata sobre recibir información detallada sobre cómo se hace el trabajo, para así poder modificar las cosas que fallen, lo que posibilita, además, mayores oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, lo que es beneficioso para la salud, y constituye también una de las bases objetivas para el trato justo en el trabajo. La falta de refuerzo supone una situación de riesgo para la salud.

> Posibilidades de relación social

Podemos asegurar que la necesidad de relacionarnos socialmente constituye otra de las características esenciales de la naturaleza humana (ya que somos, sobre todo, seres creativos y sociales), por lo que no es saludable un trabajo que impida o dificulte la sociabilidad. Las relaciones sociales en un lugar de trabajo pueden, por un lado, darse con los compradores, clientes y, por otro, con los compañeros. Nos referimos a trabajar de forma aislada, sin posibilidades de relación humana o contacto con los y las compañeras de trabajo. Las pocas posibilidades de relación social suponen una situación de riesgo para la salud.

> Sentimiento de grupo

Este factor está presente si existe un grupo informal, si hay un buen ambiente de trabajo entre compañeros. Un bajo sentimiento de grupo supone una situación de riesgo para la salud.

Compensaciones

> Estima

Se refiere al respeto y reconocimiento, al apoyo adecuado y al trato justo. La falta de estima en el trabajo supone una situación de riesgo para la salud.

> Inseguridad

Esta dimensión va más allá de la inseguridad contractual para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: cambios de jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago, movilidad funcional o de departamento contra la voluntad de los trabajadores y trabajadoras. La alta inseguridad en el trabajo supone una situación de riesgo para la salud.

Doble presencia

Exigencias importantes en el ámbito doméstico familiar (ser la responsable principal y ocuparse de la mayor parte de las tareas familiares y domésticas) e inexistencia de cantidad de tiempo a disposición y de margen de autonomía sobre la ordenación del tiempo implica graves problemas de conciliación de las necesidades derivadas del ámbito doméstico-familiar con las del ámbito laboral. Una alta doble presencia supone una situación de riesgo para la salud.

ANEXO FACTORES DE RIESGO ISTAS21 v1.5

Exigencias psicológicas del trabajo

> Exigencias psicológicas cuantitativas

Es la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo: volumen, ritmo, interrupciones e intensidad de trabajo. Son altas cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado.

> Exigencias psicológicas cognitivas

Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por sí mismas sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo

> Exigencias psicológicas emocionales

Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en aquellas ocupaciones en la que se prestan servicios a las personas y se pretende inducir cambios en ellas (por ejemplo: que sigan un tratamiento médico, adquieran una habilidad...), y que pueden comportar la transferencia de sentimientos y emociones con éstas.

> Exigencias de esconder emociones

Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas (sanidad, enseñanza, servicios sociales o de protección...). En otros casos este tipo de exigencias también pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros de trabajo o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa.

Control

> Influencia

Es el margen de autonomía en el día a día del trabajo: en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en los métodos a emplear, etc.

> Posibilidades de desarrollo

Se refieren a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.

> Control sobre los tiempos de trabajo

Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo y de la vida privada.

> Sentido del trabajo

Además de tener un empleo y obtener ingresos, el trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores (utilidad, importancia social, aprendizaje...etc.), lo que ayuda a afrontar de una forma más positiva sus exigencias.

> Integración en la empresa

Se refiere a la implicación de cada trabajador con su trabajo, considerado como la actividad laboral y la globalidad de circunstancias en las que ésta se desarrolla.

Relaciones sociales y calidad de liderazgo

> Previsibilidad

Disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

> Claridad de rol

Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

> Conflicto de rol

Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.

> Calidad de liderazgo

Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Esta dimensión está muy relacionada con la dimensión de apoyo social de superiores.

> Apoyo social superiores

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

> Apoyo social compañeros

Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

> Posibilidades de relación social

Son las posibilidades reales que tenemos en el trabajo de relacionarnos con los y las compañeras de trabajo. Es la condición necesaria para que pueda existir el apoyo en el trabajo.

> Sentimiento de grupo

Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día, y puede verse como un indicador de la calidad de las relaciones en el trabajo.

Compensaciones

> Estima

Es la preocupación por el futuro en relación a la pérdida del empleo y a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales (horario, tareas, contrato, salario...)

> Inseguridad

Se refiere al respeto, al reconocimiento, y al trato justo que obtenemos a cambio del esfuerzo invertido en el trabajo.

Doble presencia

Son las exigencias sincrónicas, simultáneas, del ámbito laboral y del ámbito doméstico - familiar. Son altas cuando las exigencias laborales interfieren con las familiares.

ANEXO Encuesta de la ENWHP

Formato de respuesta de todos los ítems: Si No

1. ¿La declaración de la misión, principios y valores de la empresa contempla por escrito la salud de los trabajadores (bienestar en el trabajo, salud mental, hábitos de vida saludables, etc.)?
2. ¿Los temas de salud se tienen en cuenta en la toma de decisiones y en el establecimiento de las estrategias, sistemas y procesos de la empresa? (ej.: al adquirir nuevos equipos, máquinas o diseñar nuevos procedimientos de trabajo se tienen en cuenta los aspectos de salud y seguridad; etc.)
3. ¿Dispone su empresa de una política o estrategia de salud? En caso afirmativo:
4. ¿Existe un documento en el que se detalla dicha política?
5. ¿Se informa a los trabajadores acerca de la política de salud? (ej.: Intranet, reuniones, etc.)
6. ¿La salud o el bienestar mental forma parte de esa política?
7. ¿Se han definido objetivos específicos en lo relativo a la promoción de la salud mental en su empresa? (ej.: disminuir el número de casos de violencia en el trabajo, disminuir el absentismo por enfermedad, mejorar el índice de satisfacción en el trabajo, mejorar la percepción de salud, etc.)
8. ¿La promoción de la salud mental se aborda en la empresa desde un enfoque integral? (no sólo desde la intervención para reducir o eliminar los factores de riesgo psicosocial de origen laboral, sino creando entornos que mejoren la salud mental de los trabajadores en general)
9. ¿Los trabajadores pueden participar en la planificación de las iniciativas en Salud Mental?
10. ¿La Dirección está comprometida y apoya de forma activa la puesta en marcha de iniciativas en el ámbito de la salud mental?

2. Organización y estructuras

11. ¿Existe un grupo de trabajo específico para la promoción de la salud mental? (Dentro del comité de seguridad y salud, independiente, etc.) En caso afirmativo (a 11):
12. ¿Están los trabajadores representados en ese grupo?
13. ¿Colabora ese grupo con otros grupos de promoción de la salud? (por ejemplo: el propio comité de seguridad y salud, grupos o comisiones específicas relacionados con la nutrición, el tabaco, el ejercicio?)
14. ¿Se ha facilitado a los miembros del grupo formación específica en promoción de la salud mental?
15. ¿Está incluida la salud mental en la agenda de otros grupos de trabajo? (Por ejemplo: el comité de seguridad y salud en el trabajo, otros grupos que trabajen en temas de prevención de riesgos laborales, bienestar en el trabajo, etc.) En caso negativo (a 11):
16. ¿Están los trabajadores representados en ese grupo?
17. ¿Existe un coordinador para las iniciativas de promoción de la salud mental? (en las PYMES puede ser el mismo empresario, un trabajador designado, etc.)
18. ¿Se ha facilitado al coordinador formación específica en temas de salud mental? En caso afirmativo:
19. ¿Los recursos económicos (presupuesto) y/o materiales (infraestructura, etc.) disponibles son suficientes para desarrollar las iniciativas de promoción de la salud mental?
20. ¿Tiene su empresa un plan de acción específico para la promoción de la salud mental? En caso afirmativo:
21. ¿Participan los trabajadores en la preparación y ejecución del mismo?
22. ¿Las acciones en salud mental definidas en ese plan de acción están basadas en guías y/o buenas prácticas?
- En caso negativo (a 20): 23. ¿La promoción de la salud mental es parte de un plan de acción o programa de promoción de la salud o de salud laboral?

3.1 Evaluación de necesidades

24. ¿La empresa analiza periódicamente los factores de riesgo relacionados con la salud mental, como parte de la evaluación general de riesgos o como una evaluación específica de aspectos psicosociales/salud mental? (la evaluación puede también llevarse a cabo, total o parcialmente, por expertos externos) En caso afirmativo, este análisis incluye:

25. Los factores organizacionales y sociales (por ejemplo: el clima laboral, la definición de roles, la duración de las jornadas, la comunicación, el apoyo social por parte de los compañeros, los mandos, etc.)

26. Los factores ligados al puesto de trabajo/tareas (por ejemplo: la descripción de las funciones, las condiciones de trabajo, la cantidad y contenido de trabajo, el ritmo de trabajo, etc.)

27. Factores individuales (por ejemplo: hábitos de vida, actitudes, comportamientos)

28. ¿Dispone la empresa de un procedimiento para detectar los signos precoces de estrés? (por ejemplo: mediante los resultados de los reconocimientos médicos, de un cuestionario específico de salud mental, de una prueba de cribado individual, etc.)

29. ¿Analiza la empresa datos como el absentismo para identificar problemas de salud mental?

30. ¿Se toman medidas para adaptar la carga de trabajo? (relacionadas con el establecimiento de plazos, del ritmo de trabajo, de la cantidad de trabajo, etc.)

3.2 Medidas organizacionales: prevención de los problemas de salud mental

31. ¿Se toman medidas para aumentar el control de los trabajadores sobre su trabajo? (ej.: flexibilidad horaria, en el disfrute de las pausas, participación en la toma de decisiones, etc.)

32. ¿La empresa establece medidas para que el trabajo sea estimulante y proporcione oportunidades de aprender? (introduciendo nuevos temas, retos, promoviendo el aprendizaje)

33. ¿Se toman medidas para evitar/disminuir el escaso contenido de trabajo? (ej.: enriquecimiento y ampliación de tareas, rotación)

34. ¿La empresa toma medidas para recompensar adecuadamente el esfuerzo de sus trabajadores? (relacionadas con el salario, las oportunidades de promoción o el reconocimiento personal)

35. ¿La empresa promueve hábitos de vida saludables entre sus trabajadores? (por ejemplo: promoviendo el ejercicio físico poniendo a disposición una sala de fitness; una alimentación saludable cuidando los menús de la cantina etc.)

36. ¿La empresa toma medidas para mejorar la conciliación de la vida personal con la laboral?

37. ¿La empresa promueve un clima laboral de confianza? (por ejemplo: los mandos son honestos en el trato con los trabajadores, accesibles, abiertos, etc.)

38. ¿La empresa promueve el apoyo social entre trabajadores, y entre trabajadores y mandos? (por ejemplo: mediante una retroalimentación adecuada sobre el trabajo realizado, apoyo/acogida de los nuevos trabajadores, apoyo durante los cambios, etc.)

39. ¿La empresa toma medidas para evitar la violencia en el trabajo? (la violencia puede ocurrir entre compañeros o por parte de clientes/usuarios, etc.)

40. ¿La empresa toma medidas para eliminar o reducir los factores de riesgo de origen laboral? (por ejemplo: eliminación o reducción de agentes químicos peligrosos, riesgos físicos, carga física de trabajo)

41. ¿En las descripciones de los puestos de trabajo se definen claramente las responsabilidades?

42. ¿Los trabajadores tienen acceso a la información necesaria para desarrollar su trabajo?

43. ¿Existe un mecanismo para que los trabajadores sean consultados? (por ejemplo: reuniones de consulta, trabajo, entrevistas, sondeos, etc.)

3.3 Medidas de organización: gestión de los problemas de salud mental

44. ¿Los procesos de selección de personal son justos para todos los aspirantes incluidas las personas con problemas o enfermedades mentales?

45. ¿La política de absentismo por enfermedad incluye un enfoque y unas medidas específicas para los trabajadores con problemas de salud mental?

46. ¿Existe un procedimiento en la empresa para gestionar los problemas de salud mental de forma confidencial? (por ejemplo: la existencia de una persona de referencia a la que los trabajadores pueden acudir para consultar sus problemas de salud con toda confianza, una sala que reúna las condiciones de privacidad necesarias, etc.)

47. ¿Se adapta, si es necesario, el entorno de trabajo a los trabajadores con problemas de salud mental?

48. ¿Se adaptan, si es necesario, el puesto de trabajo/las tareas a los trabajadores con problemas de salud mental?

3.4 Apoyo a los trabajadores con problemas de salud mental

49. ¿Existe alguna persona de referencia en la organización a la que los trabajadores pueden dirigirse en caso de problemas de salud mental?

50. ¿La empresa proporciona asesoramiento psicológico (interno o externo) para los trabajadores con problemas de salud mental?

51. ¿La empresa proporciona información sobre los recursos existentes en la comunidad para las personas con problemas de salud mental?

52. ¿Realiza la empresa un seguimiento (que no control) de los trabajadores con problemas de salud mental y mantiene el contacto con ellos mientras están de baja?

53. ¿La empresa realiza entrevistas con los trabajadores con problemas de salud mental en el momento de su reincorporación?

3.5 Formación e información

54. ¿Se proporciona formación a los mandos sobre salud mental? En caso afirmativo:

55. ¿Se forma a los mandos sobre la importancia de un buen estilo de liderazgo?

56. ¿Se forma a los mandos para que sepan identificar los factores de riesgo laboral que pudieran estar relacionados con los problemas de salud mental?

58. ¿Se forma a los mandos para que sepan reconocer los signos precoces de estrés en los trabajadores?

57. ¿Se forma a los mandos para que sepan identificar las medidas para prevenir los problemas de salud mental en los trabajadores?

59. ¿Se forma a los mandos para saber responder adecuadamente a los trabajadores con problemas de salud mental?

60. ¿Se proporciona formación a los trabajadores en temas de salud mental?

61. ¿La empresa difunde y da a conocer a todos los trabajadores la información relacionada con las iniciativas de promoción de la salud mental?

4. Evaluación

62. ¿Se evalúan las acciones de promoción de la salud mental? En caso afirmativo:

63. ¿Esa evaluación se basa en el seguimiento periódico del cumplimiento de los objetivos establecidos en la política de salud mental?

64. ¿Los resultados de la evaluación son utilizados para la mejora continua de los programas de salud mental?

65. ¿Participan los trabajadores en la evaluación?