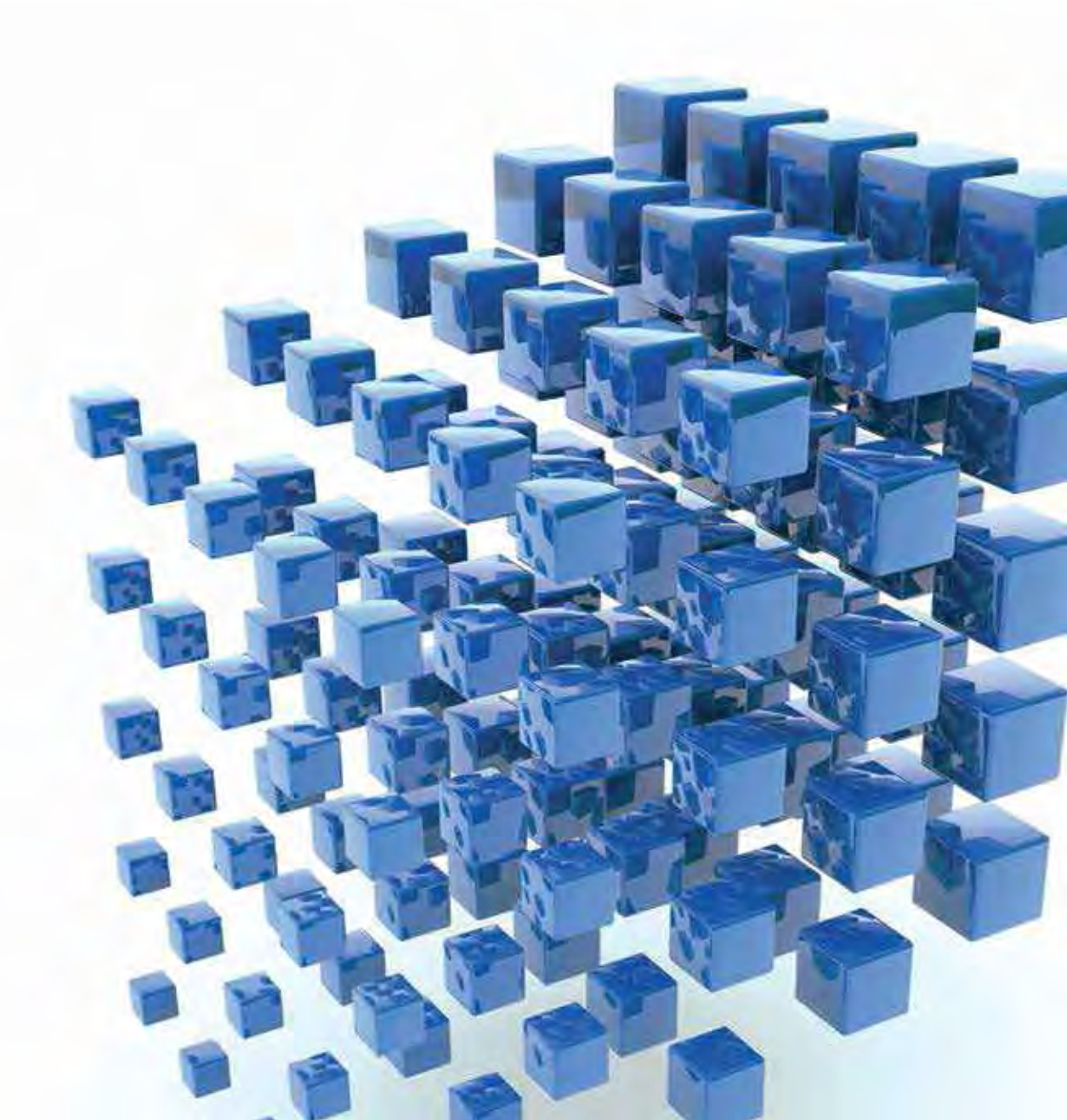
ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN EMPRESARIAL EN MATERIA DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

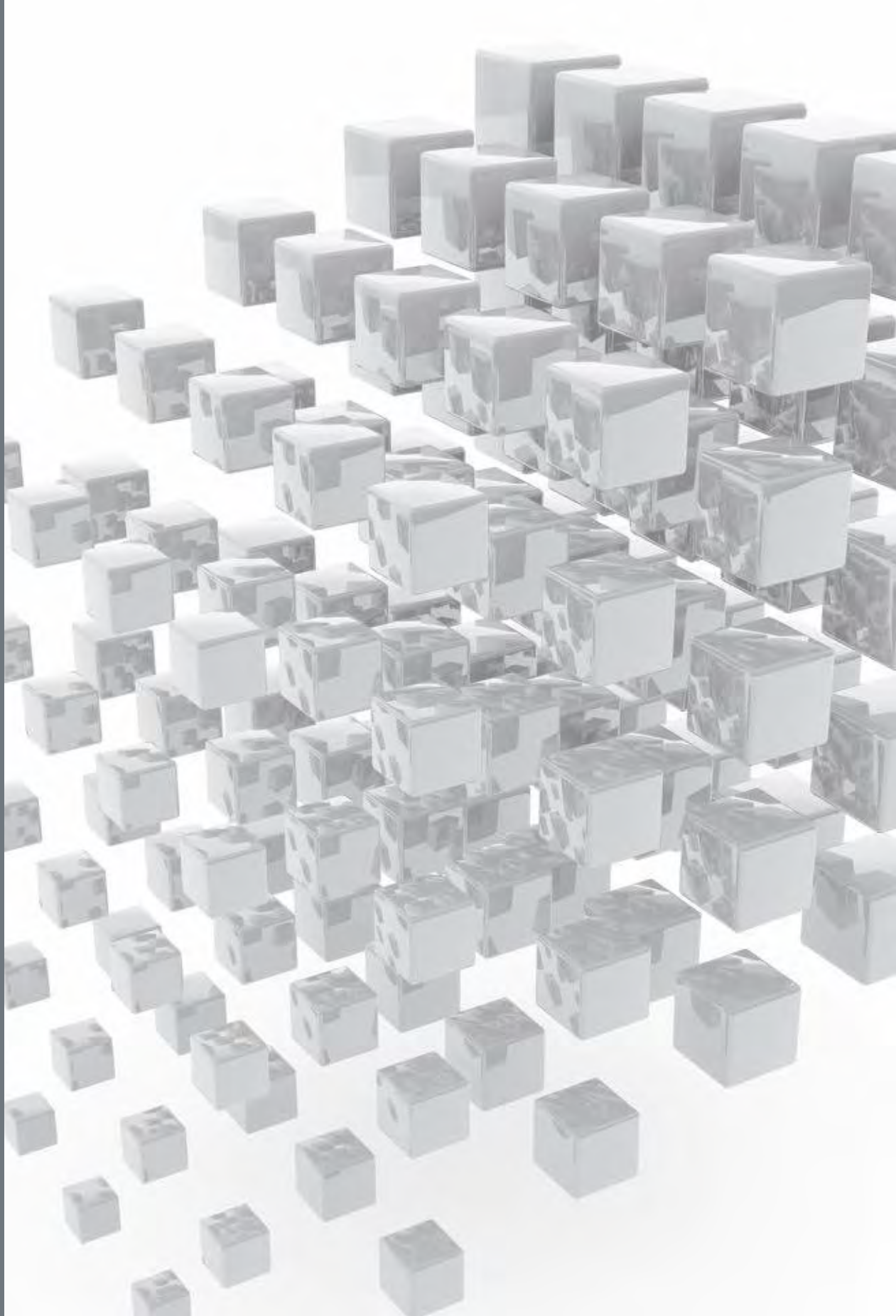
APUNTE SOBRE CRITERIOS Y NECESIDADES METODOLÓGICAS



Con la financiación de:

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DI-0007/2011



Con la financiación de:

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DI-0007/2011

Este Informe es fruto del desarrollo de la Acción Directa DI-0007/2011 "Análisis de la percepción empresarial en materia de identificación y evaluación de riesgos psicosociales. Apunte sobre criterios y necesidades metodológicas", solicitada por CEOE y aprobada por el Patronato de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (convocatoria 2011 de asignación de recursos).

Depósito legal
M-41930-2012

Imágenes
Fotolia

Con la financiación de:

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES

DI-0007/2011

ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN EMPRESARIAL EN MATERIA DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

APUNTE SOBRE CRITERIOS Y NECESIDADES METODOLÓGICAS

NOTA PREVIA

Para la redacción de este estudio se han seguido determinadas normas de estilo para la exposición de los contenidos que se indican en esta nota para el conocimiento del lector de la obra.

Entre las normas generales de este texto se encuentra, en primer lugar, el uso de un lenguaje inclusivo y no discriminatorio.

Con el fin de evitar circunloquios, se ha empleado el uso del masculino plural genérico para representar a ambos géneros. Por ejemplo, el uso del término "trabajadores", cuando el texto se refiere a "los trabajadores" y a "las trabajadoras" como colectivo, obedece al principio de economía lingüística.

Por otra parte, se hace uso frecuente de acrónimos como, por ejemplo: "LPRL" para referirse a la LEY/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995, o "RSP" para referirse al REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997. Dichos acrónimos están recogidos en el apartado de "Acrónimos". Estos no se emplearán siempre sino que será un recurso condicionado al contexto, para evitar que en pocas líneas se reiteren los mismos términos que, por ser legales, no pueden ser sustituidos por otros. Por ejemplo: "según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el riesgo laboral es: (...)" prefiriendo emplear: "según la LPRL[1] el *riesgo laboral* es: (...)".

En algunos casos, en lugar de utilizar acrónimos, el nombre de la normativa aparecerá entre guiones. Por ejemplo: Ley 20/2007 -Estatuto del trabajador autónomo- respetando el sentido del nombre de la normativa pero abreviándola.

El sistema de citas bibliográficas es el de "autor, año", por tanto, en el texto se darán solo esos datos y al final, en la bibliografía de cada capítulo, se podrá consultar la referencia completa por orden alfabético de autor/es y año.

1 Art. 4: Definiciones, punto 2 de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995.

Si un mismo autor ha realizado dos (o más) publicaciones en un mismo año y que se citan en el trabajo, se diferenciará una cita de la otra utilizando letras en su orden alfabético. A continuación se ejemplifica cita y referencia bibliográfica:

Según López (2004, a) el plan de prevención debe mantenerse actualizado de modo que ...

(...)

López (2004, b) nos recuerda que la evaluación inicial...

CONTENIDO

López, J.M. (2004, a). *Claves de la inclusión de los riesgos psicosociales en el plan de prevención.* Psicología del entorno laboral, 83 (3), 14-21

López, J.M (2004, b). *La evaluación de riesgos psicosociales en las PYMES.* Madrid: Prevención.

BIBLIOGRAFÍA

A esta norma se exceptúan las referencias bibliográficas a la normativa legal. Dado que algunas de ellas, como la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales* o el *Reglamento de los Servicios de Prevención*, se citarán abundantemente a lo largo del texto. Con el fin de evitar reiteraciones en el apartado de bibliografía, se ubicará la referencia exacta de la ley en notas a pie de página.

En la LPRL[1] el término *riesgo laboral* se define como...

1 Art. 4: Definiciones, apartado 2. LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995 modificada por la LEY 25/2009 de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

CONTENIDO

Solo se hará referencia a las modificaciones de las leyes cuando el contenido que se esté tratando lo haga necesario y éstas se realizarán a pie de página.

En las citas textuales se indicará la página de la que ha sido extraída para facilitar la consulta al lector. Sin embargo, en las citas textuales en las que la fuente original es un documento electrónico que no está paginado, se citará la fuente y se hará constar la página del texto pdf del que se ha extraído.

Los tecnicismos se presentan en cursiva para que resulten fácilmente identificables, salvo que aparezcan en una cita textual de otra fuente. En tal caso, se respetará íntegramente la ortografía y el estilo. La única licencia que se ha considerado necesaria en esta obra es la de resaltar en negrita algunos términos de algunas de las citas textuales y se usarán corchetes solo en el caso de que algo se reformule con intención aclaratoria: "[ ]".

Para evitar confusiones con los epígrafes del propio texto, se han eliminado de las citas textuales las numeraciones de los párrafos de los originales, especialmente los legales. Salvo esta excepción, si se omite alguna parte del texto citado se usará la elipsis "(...)" para indicarlo.

En el caso de que el texto original contenga alguna errata o frase que pudiera parecer inexacta, esta se respetará y, para indicar que es textual, se empleará "(sic.)".

Las citas textuales menores de 40 palabras aparecen entrecomilladas dentro de la redacción del trabajo. Aquellas mayores se presentan de forma independiente y tabuladas desde la izquierda sin comillas.

En líneas generales, los términos técnicos (forma y contenido) serán fieles a los que están contemplados en la normativa o en las *Notas Técnicas de Prevención*. Esto implicará que si existen dos términos diferentes e igualmente válidos para referirse a un mismo fenómeno, se utilizará siempre el recogido en la literatura preventiva.

Finalmente, se incluye un **glosario** en el que se recogen los términos que se han considerado esenciales para la comprensión del texto. No se incluyen en ese apartado las definiciones de todos y cada uno de los factores de riesgo que se contemplan, por ejemplo, en las metodologías específicas de evaluación de riesgos psicosociales porque, como se indicará varias veces a lo largo del texto, cada metodología puede contemplar distintas definiciones de los mismos términos.

PLAN GENERAL DE LA OBRA

CAPITULO I. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

Secc.1	Marco normativo	12
Secc.2	Naturaleza y carácter de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales	18
Secc.3	Marco conceptual de la psicosociología aplicada	23
Secc.4	Riesgo y factores de riesgo psicosocial	31
Secc.5	La evaluación de riesgos psicosociales	35
Secc.6	Modalidades preventivas y desarrollo de la evaluación de riesgo psicosocial	37
	Conclusiones	45
	Bibliografía	49

CAPITULO II. ANÁLISIS DE LAS METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES MÁS FRECUENTES

Secc.1	Manual para la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME	59
Secc.2	Método F-PSICO. Factores psicosociales. Método de evaluación. Versión 3.0. del INSHT	68
Secc.3	Método del INSL para la identificación y evaluación de los factores psicosociales	79
Secc.4	Método ISTAS 21	89
Secc.5	Método WONT-RED	103
Secc.6	Metodología PREVENLAB_Universidad de Valencia	112
Secc.7	Batería PREVACC	123
Secc.8	Metodología INERMAP	131
Secc.9	Batería MC MUTUAL-UB	142
Secc.10	DECORE	149
Secc.11	Norma UNE-EN ISO 10075 principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental	155
	Conclusiones	164
	Bibliografía	169

CAPITULO III. ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN EMPRESARIAL. BARRERAS Y NECESIDADES DETECTADAS

Secc.1 Metodología de la fase experimental 176
Secc.2 Análisis de la percepción empresarial 188
Conclusiones 213
Bibliografía 214

CAPITULO IV. CONCLUSIONES: LA PARADOJA PSICOSOCIAL

Secc.1 Introducción 218
Secc.2 Definiciones 219
Secc.3 Discusión 221
Bibliografía 234

CAPÍTULO V. INFORME DE LOS CRITERIOS O CARACTERÍSTICAS METODOLÓGICAS EN LA ELABORACIÓN DE UNA METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, ESPECÍFICAMENTE EN LAS PYMES

Secc.1 Antecedentes 238
Secc.2 Criterios o características metodológicas a considerar en la elaboración de una Metodología para la identificación y evaluación de riesgos psicosociales, especialmente en las Pymes 241
Conclusiones 244
Bibliografía 246

ANEXOS (CUESTIONARIOS, GUIONES, ETC.) 248

GLOSARIO 252

ACRÓNIMOS 262

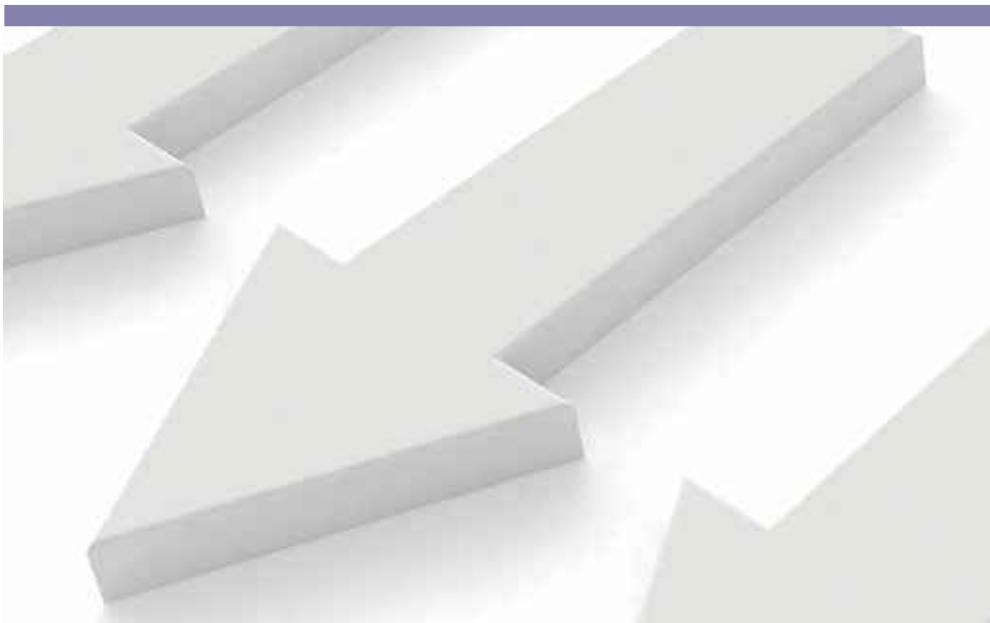
ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN EMPRESARIAL EN MATERIA DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Capítulo I

Marco Normativo y Conceptual

ÍNDICE DEL CAPÍTULO I

Sección 1	MARCO NORMATIVO	12
Sección 2	NATURALEZA Y CARÁCTER DE LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	18
Sección 3	MARCO CONCEPTUAL DE LA PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA	23
Sección 4	RIESGO Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL	31
Sección 5	LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	34
Sección 6	MODALIDADES PREVENTIVAS Y DESARROLLO DE LA EVALUACIÓN DE RIESGO PSICOSOCIAL	37
	CONCLUSIONES	45
	BIBLIOGRAFÍA	49



"La evaluación psicosocial persigue el mismo objetivo que otros ámbitos de la prevención de riesgos laborales: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños."

Nogareda y Almodóvar (2005)

R E S U M E N

La finalidad de este capítulo es hacer una exposición del marco normativo y conceptual que afecta específicamente a la identificación y *evaluación de riesgos psicosociales*. Esta exposición incluye referencias de autores e instituciones de prestigio y, en su planteamiento, persigue identificar el contexto en el que las empresas y los profesionales de la prevención de riesgos laborales han de desenvolverse a la hora de abordar estos procesos preventivos con eficiencia preventiva y seguridad jurídica.

Palabras clave del capítulo:

Prevención (*primaria*, *secundaria* y *terciaria*), riesgo laboral, *psicosociología aplicada*, *daños derivados del trabajo*, *factores*, *indicadores*, *evaluación de riesgos* y modalidades preventivas.

Secc. 1
Marco Normativo

Frente a la confusión de la prevención hay
que propugnar la prevención de la confusión.

Niño (2006)

Las raíces de la normativa, tanto general como específica de la prevención de riesgos laborales, se hunden en otras normas, nacionales e internacionales, de muy distinto rango.

Siguiendo un orden cronológico y, antes de entrar en los aspectos normativos y conceptuales de la *psicosociología aplicada* (en adelante, PSA), cabe hacer un breve recorrido, desde los antecedentes remotos y recientes de la prevención hasta el punto en el que nos encontramos en la actualidad.

Dentro del contexto español el primer hito significativo que repercute directamente sobre la actual forma de concebir la Ley de Prevención de Riesgos Laborales fue la Ley Sobre Accidentes de Trabajo de 31 de enero de 1900 o "Ley Dato", por ser Eduardo Dato el titular del Ministerio de Gobernación cuando fue promulgada.

Dicha ley buscaba proteger al trabajador y a sus familias ante las adversidades derivadas de la accidentalidad, y tuvo una gran repercusión en la legislación española posterior e incluso adquirió cierto reconocimiento internacional por lo innovadora que fue en su tiempo.

Otro de los acontecimientos significativos para la prevención de riesgos laborales que se suelen subrayar es la definición que la Organización Mundial de la Salud (en adelante, OMS) proporcionó, ya en 1947, sobre el término "salud", en la que se evoluciona de un concepto de "ausencia de enfermedad" a uno de "completo estado de bienestar biológico, psicológico y social".

Esta definición supuso un cambio de modelo que pasó de concebir la salud como "el silencio del cuerpo" a contemplarla como una búsqueda y promoción del bienestar del cuerpo, de la mente y de la persona en su contexto social o psicosociológico.

Aún hoy en día, el "efecto dominó" que se inició con esta definición de la OMS continúa repercutiendo sobre todas las materias de conocimiento que, de un modo u otro, tienen por objeto promover, preservar o recuperar la salud. Ese "efecto

dominó" también ha influido en la interpretación, generalmente errónea, que suele hacerse del alcance de la prevención de riesgos laborales (en adelante, PRL).

¿Por qué se dice errónea? Es necesario destacar que la citada definición se circunscribe al ámbito propio de la OMS y que éste no es el de la PRL aunque, en demasía, se dé por hecho.

Esta Institución es la autoridad directiva y coordinadora de la **acción sanitaria** en el sistema de las Naciones Unidas. Es la responsable de desempeñar una función de liderazgo en los **asuntos sanitarios mundiales**, configurar la agenda de las investigaciones en salud, establecer normas, articular opciones de política basadas en la evidencia, prestar apoyo técnico a los países y vigilar las tendencias sanitarias mundiales.

Por tanto, el concepto de salud de la OMS es, más que una definición, una declaración de intenciones y también un objetivo en sí misma. En este sentido, si consultamos la agenda establecida por la OMS para mejorar la salud pública, encontraremos referencias que claramente atienden al papel de los Estados en materia sanitaria y de cooperación, como son: promover el desarrollo, fomentar la seguridad sanitaria, fortalecer los sistemas de salud, aprovechar las investigaciones, la información y los datos probatorios, entre otros (Organización Mundial de la Salud, 2012); aspectos que exceden con mucho la concreción de la prevención de riesgos laborales **en el ámbito empresarial**.

Por tanto, es preceptivo matizar que si bien esta definición se viene incluyendo de forma sistemática en cualquier tratado sobre prevención de riesgos laborales, debemos recordar que el fin último de la prevención de riesgos laborales es evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y, por lo tanto, el ámbito de actuación de técnicos y empresas debe limitarse claramente a las *condiciones de trabajo* y sus posibles efectos sobre la salud de los trabajadores. Que el trabajador, el empresario o cualquier ciudadano alcance un estado completo de bienestar biológico, psicológico y social, dependerá de muchos otros *factores* de índole extralaboral sobre los que la empresa poco o nada puede, o incluso debe, hacer.

Considerar que la ausencia de "bienestar" es equiparable a la presencia de "malestar" es otro error muy común en prevención, especialmente de riesgos psicosociales, que también está muy alejado de la realidad.

Una vez clarificado este aspecto, se **subraya que este estudio se centra en el contexto empresarial y preventivo**, que no tiene el alcance que define los objetivos y actuaciones de la OMS.

CONSIDERAR QUE LA AUSENCIA DE "BIENESTAR" ES EQUIPARABLE A LA PRESENCIA DE "MALESTAR" ES OTRO ERROR MUY COMÚN EN PREVENCIÓN, ESPECIALMENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Hecho este paréntesis necesario, retomando el hilo cronológico de los hitos que han dado lugar a la prevención de riesgos laborales tal y como está establecida actualmente.

Así, otra ley con una importante repercusión en el contexto español fue la Ley de Bases de 1963 que junto con la ley Dato son precursoras de nuestro actual sistema de Seguridad Social.

Posteriormente, desde 1971 hasta 1995, los referentes normativos a nivel de prevención de riesgos laborales fueron: la *Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo*[1] (en adelante, OGSHT) de la que, hoy en día, continúan en vigor algunos de sus aspectos, y la *Ley General de la Seguridad Social*[2], que, posteriormente y tras sucesivas modificaciones, ha terminado siendo el actual *Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social*[3] (en adelante, LGSS).

Ya en el año 1978[4], la *Constitución Española* (en adelante, CE/78[5]) marca a los poderes públicos la obligación de velar por la seguridad y la higiene en el trabajo. Más allá de esta mención expresa a la seguridad e higiene en el trabajo, hay otros artículos de la CE/78 sobre los que se sustenta la prevención de riesgos en el contexto español. En ella se hace partícipe al Estado de la obligación de desarrollar aquellas actividades que sean necesarias para garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores.

A este respecto, Collado (2008) afirma:

> La Seguridad y salud laboral, en la perspectiva constitucional, trasciende a su ámbito operativo más típico y tradicional, el contractual, que obliga básicamente al empresario, para comprometer al Estado en el desarrollo de cuantas acciones sean precisas para alcanzar un adecuado grado de protección de la salud de los trabajadores.

Este último punto que destaca Collado es clave y por eso se remarca: **el Estado se impone la obligación de ser parte activa en el desarrollo de la seguridad y salud en el trabajo**.

Posteriormente, ya en los años 80, la Organización Internacional del

EL ESTADO SE IMPONE LA OBLIGACIÓN DE SER PARTE ACTIVA EN EL DESARROLLO DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

1 Orden de 9 de marzo de 1971 por la que se aprueba la Ordenanza General de Seguridad e Higiene en el Trabajo. BOE número 64 de 16/3/1971, páginas 4303 a 4314 (12 págs.).

2 Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

3 Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

4 Art. 40.2 de la Constitución Española de 1978. BOE-A-1978-31229, número 311 de 29/12/1978, páginas 29313 a 29424 (112 págs.).

5 Aunque no es habitual que al acrónimo CE para referirse a la Constitución Española se le acompañe de "/78" se ha considerado útil esta denominación para diferenciarla de otros usos del acrónimo CE que son comunes en prevención de riesgos laborales.

Trabajo (en adelante, OIT), entre otra serie de convenios y recomendaciones, redactó el CONVENIO 155[6] sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo del año 1981.

El citado convenio[7], ratificado por España en 1985, marca, entre otras, las obligaciones siguientes:

> Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una **política nacional coherente en materia de seguridad y salud de los trabajadores** y medio ambiente de trabajo.
>
> Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean **consecuencia del trabajo**, **guarden relación con la actividad laboral o sobrevengan durante el trabajo**, **reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible**, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.

Del párrafo extractado cabe resaltar los términos "razonable y factible" porque frecuentemente se diluyen en los textos normativos.

DIRECTIVAS EUROPEAS QUE SE INCORPORARON A LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
DIRECTIVA 94/33/CE del Consejo, de 22 de junio de 1994, relativa a la protección de los jóvenes en el trabajo.
DIRECTIVA 92/85/CEE del Consejo, de 19 de octubre de 1992, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia (décima Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE).
DIRECTIVA 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal.

Fuente: (INSHT)

Tabla 1

Otro de los hitos de la prevención fue y es, la Directiva Marco 89/391/CEE[8], del año 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, finalmente traspuesta al Ordenamiento Jurídico Español en la Ley 31/1995 – de riesgos laborales –a la que le siguen otras tantas directivas relativas a la seguridad y salud de los trabajadores, y que se recopilan, entre otras, algunas de las más citadas en la tabla siguiente **(tabla 1)**.

6 Convenios y recomendaciones OIT. CONVENIO 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Adoptado el 22 de junio de 1981.

7 Art. 4 Convenios y recomendaciones OIT CONVENIO 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Adoptado el 22 de junio de 1981.

8 DIRECTIVA 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (Directiva Marco).

Las implantaciones de la Directiva 89/391/CEE y de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, las directivas de desarrollo y su correspondiente transposición al ordenamiento jurídico español, no son el final de un trayecto sino, por el contrario, el origen y las bases de la prevención de riesgos laborales, tal y como hoy se conciben tanto a nivel Europeo como nacional, respectivamente.

Toda esta proliferación normativa, tanto española como comunitaria, que se dio en la década de los 80/90, cristalizó en determinadas actuaciones, como han sido las Estrategias Comunitarias de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, ECSST) y la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, EESSTT), que se revisan periódicamente desde los años 2002 y 2007, respectivamente. Estas estrategias determinan cuáles son las direcciones que a nivel Europeo y Nacional se ha de seguir en materias de seguridad y salud en el trabajo.

Las actuales Estrategias **contemplan muy sucintamente el aspecto de los riesgos psicosociales** (en adelante RRPPSS). La ECSST 2007-2012 menciona los RRPPSS, pero, tal y como expresa Vega, y otros (2009, pág. 15):

> La nueva Estrategia comunitaria 2007-2012 tiene un enfoque mucho menos centrado en el bienestar en sentido amplio y más en la disminución de los índices de siniestralidad. Menciona los aspectos psicosociales solo en tres ocasiones, relacionándolos con la promoción de la salud mental en el trabajo, la importancia de la negociación entre interlocutores sociales en la prevención de la violencia y la atención preferente que la investigación debe prestar a los "nuevos riesgos".

En la EESST 2007-2012, los riesgos psicosociales se mencionan en el epígrafe de los objetivos[9]:

> El diseño de las políticas públicas en seguridad y salud en el trabajo debe integrar todo el conjunto de riesgos a los que se ven expuestos los trabajadores y trabajadoras como consecuencia del ejercicio de su actividad dentro y fuera de los centros de trabajo, con especial atención a los denominados riesgos emergentes, los **riesgos psicosociales** derivados de la organización del trabajo.

"No hay ninguna otra mención, ni se articula ningún mecanismo o instrucción concretos para desarrollar este asunto" (Vega, y otros, 2009, pág. 12).

Cabe preguntarse si esta "evidencia de ausencia" puede interpretarse como una "ausencia de evidencia"; es decir, el que los riesgos psicosociales apenas se citen en estas Estrategias, ¿es, simplemente, porque desde las Instituciones Nacionales y Supranacionales no se han querido ocupar de ellos, o porque realmente requieren otro

LAS ACTUALES ESTRATEGIAS CONTEMPLAN MUY SUCINTAMENTE EL ASPECTO DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

9 Objetivo nº 4.1 de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2007-2012

tipo de atención muy distinta de la que desde otros ámbitos, como la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se le quiere conferir? Sin perjuicio de la segunda reflexión parece que sí se ha querido responder de alguna manera a la primera, desarrollando, *in extremis* en los últimos meses de vigencia de las Estrategias una Campaña Europea de Inspección 2012, evaluaciones de riesgos psicosociales en cuyo marco se publicó el 5 de julio de 2012 la guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales. Esta guía tiene como finalidad además de ser un documento de apoyo para la actuación inspectora, ser una herramienta divulgativa que contribuya al mayor conocimiento sobre la adecuada gestión de estos riesgos de conformidad con la actual normativa existente. Es por esto que en este capítulo se expondrán las principales referencias de la misma.

En cualquier caso, el problema esencial radica en el modo en que en España se conceptualizan, contextualizan y miden los riesgos psicosociales, removiendo todo esto los cimientos de la propia prevención de los riesgos laborales. Este aspecto se aborda en los siguientes epígrafes.

Secc. 2
Naturaleza y carácter de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

El objeto y carácter de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales es el siguiente:

> (...) promover la seguridad y la salud de los trabajadores mediante la aplicación de medidas y el desarrollo de las actividades necesarias para la prevención de riesgos derivados del trabajo.
>
> A tales efectos, esta Ley establece los principios generales relativos a la prevención de los riesgos profesionales para la protección de la seguridad y de la salud, la eliminación o disminución de los **riesgos derivados del trabajo**, la información, la consulta, la participación equilibrada y la formación de los trabajadores en materia preventiva, en los términos señalados en la presente disposición.
>
> Para el cumplimiento de dichos fines, la presente Ley regula las actuaciones a desarrollar por las Administraciones Públicas, así como por los empresarios, los trabajadores y sus respectivas organizaciones representativas.

Y cuyo ámbito de aplicación es tanto para:

> (...) las relaciones laborales reguladas en el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores [tal y como se indicó anteriormente], como en el de las relaciones de carácter administrativo o estatutario del personal al servicio de las Administraciones Públicas, con las peculiaridades que, en este caso, se contemplan en la presente Ley o en sus normas de desarrollo. Ello sin perjuicio del cumplimiento de las obligaciones específicas que se establecen para fabricantes, importadores y suministradores, y de los derechos y obligaciones que puedan derivarse para los trabajadores autónomos. Igualmente serán aplicables a las sociedades cooperativas, constituidas de acuerdo con la legislación que les sea de aplicación, en las que existan socios cuya actividad consista en la prestación de un trabajo personal, con las peculiaridades derivadas de su normativa específica.

Luego la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, ya desde sus primeros artículos, se sitúa como una Ley de carácter general. Esto quiere decir que hace las funciones de referente, y sobre sus líneas maestras se ha desarrollado y se desarrollará la normativa específica en las diferentes disciplinas preventivas y, en su caso, en relación a sectores productivos concretos.

También es fundamental contextualizar adecuadamente el objeto de la Ley porque desde el ámbito de la *psicosociología aplicada* a veces se incluyen aspectos que, o bien exceden el objeto de la Ley, como por ejemplo cuestionar la modalidad o contenido del contra-

to de trabajo, o se pretende evaluar aspectos que van más allá de su ámbito, como por ejemplo la satisfacción laboral.

Sobre la Ley de Prevención de Riesgos Laborales se ha ido elaborando todo un conjunto normativo y de documentación técnica que, en otras disciplinas preventivas, mantiene por lo general un *corpus* homogéneo y unívoco. Por el contrario, por lo que respecta a la *psicosociología aplicada* parece fomentarse, *de facto*, una dispersión metodológica y conceptual que dificulta enormemente los esfuerzos preventivos de las empresas, y que les afecta tanto en términos de seguridad jurídica como de competitividad.

Los riesgos psicosociales se han convertido artificialmente en un laberinto conceptual y metodológico en el que los propios expertos tienen dificultades para establecer algo tan básico como un lenguaje común.

Los aspectos relacionados con las diferentes metodologías se apuntan más extensamente en el Capítulo II de este estudio.

Llegados a este punto, cabe preguntar: ¿a qué se debe esta dispersión? **(Figura 1)**

La orientación disponible para técnicos y empresas para abordar los procesos de identificación y *evaluación de riesgos psicosociales* se fundamenta, por lo común, en documentos técnicos que **no son vinculantes**, que son editados y actualizados, generalmente, por Organismos con competencias en materia preventiva, como por ejemplo y, entre otros, el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante, INSHT) y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (en adelante, ITSS).

Concretamente, el INSHT ha elaborado alrededor de unas mil Notas Técnicas de Prevención (NTPs) desde el año 1982 sobre todos los aspectos que conciernen a la PRL, de las cuales ha dedicado aproximadamente unas cien, directa e indirectamente, al ámbito de conocimiento de la *psicosociología aplicada* (alrededor de un 10%).

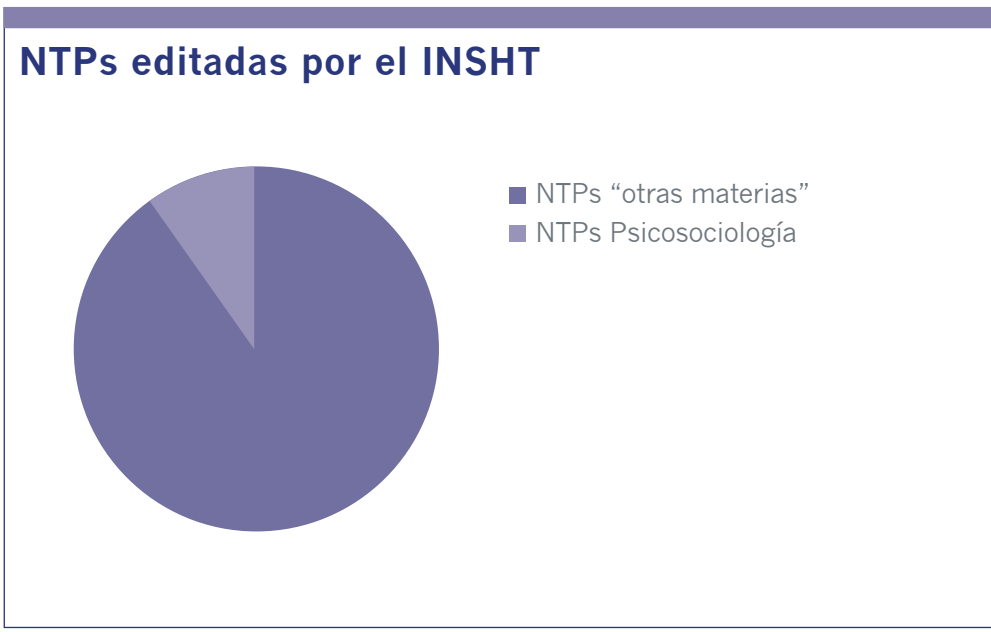


Figura 1

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SE HAN CONVERTIDO ARTIFICIALMENTE EN UN LABERINTO CONCEPTUAL Y METODOLÓGICO EN EL QUE LOS PROPIOS EXPERTOS TIENEN DIFICULTADES PARA ESTABLECER ALGO TAN BÁSICO COMO UN LENGUAJE COMÚN

La ITSS desarrolló en 2006, conmemorando su centenario, una serie de Guías de Actuación Inspectora. Entre ellas, hay una que está monográficamente dedicada a los riesgos psicosociales y que, recientemente, ha sido complementada y actualizada en algunos de sus contenidos (ITSS, 2012). La guía de 2006 sigue siendo una herramienta de consulta que, en determinados contenidos complementa la actualizada en 2012.

Tanto las NTPs como la Guía de Actuación Inspectora, si bien no son, como se ha mencionado anteriormente, vinculantes, se constituyen en la práctica como documentos de obligada consulta y referencia a la hora de ejercer la *psicosociología aplicada* en virtud de lo establecido en el art. 5.3 del RSP según el que se establece una "jerarquía" en la documentación que debe ser utilizada en caso de requerir realizar una *evaluación de riesgos* para la que no existe un procedimiento legalmente establecido.

Todo ello partiendo de que algunas de las citadas notas técnicas hacen referencia más que a la prevención de riesgos a la valoración de los daños, y que tienen un corte "cuasi-clínico" excediendo ampliamente el ámbito estrictamente preventivo.

La labor de estas y otras instituciones nos introduce en otro punto esencial, que es el de la intervención de los Poderes Públicos y los Organismos con competencias en materia de PRL, máxime si el papel de dichos Organismos influye directamente en la fórmula de gestión e interpretación de las obligaciones que, más allá de la redacción de la normativa, implica su actuación.

Por ejemplo, la guía de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2012), determina que tras la comprobación de la gestión de los RRPPSS en una empresa por parte del Inspector de trabajo, pueden darse tres posibles situaciones:

- Incumplimiento de la obligación de evaluar los riesgos psicosociales.
- Cumplimiento parcial de evaluar los riesgos psicosociales
- Cumplimiento básico de la obligación de evaluar los riesgos psicosociales

En el caso de que en una empresa se dé **incumplimiento de la obligación de evaluar los riesgos psicosociales**, la Guía matiza lo siguiente (pág. 21):

> La empresa no ha efectuado la Evaluación de Riesgos Psicosociales pero sí considera necesario llevarla a cabo.
>
> Cabe también dentro de este supuesto que la empresa no haya efectuado la Evaluación pero en cambio estime inapropiado o innecesario llevarla a cabo porque considera que en su empresa no exis-

> ten *factores* de *riesgo psicosocial* o por cualquier otra causa similar. Ante este supuesto se hace imprescindible seguir con rigor los modelos de comprobación y entrevista [dispuestos al efecto].

La Guía no clarifica si el Inspector, tras las oportunas indagaciones, puede considerar la posibilidad de que una empresa no requiera la *evaluación de RRPPSS* por no estar estos presentes o por haber sido evitados, tal y como rigen los principios de la acción preventiva. No obstante, de la lectura de la misma parece concluirse que esta opción no se contempla, ya que el epígrafe en el que se encuadran los párrafos anteriores es el de "incumplimiento".

De estas líneas puede deducirse que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social siempre va a requerir *evaluación de riesgos psicosociales*. Bajo esa premisa, todas las empresas quedan irremisiblemente obligadas a realizar una *evaluación de RRPPSS* independientemente de que los riesgos puedan no existir, o hayan sido evitados como rigen los principios de la acción preventiva. Con esto se plantea un paradigma ruinoso para las empresas que o evalúan, con necesidad o sin ella, o se ven sujetos a sanción, también con necesidad o sin ella. Esta reflexión es acertada a la luz de los siguientes párrafos extraídos de la citada Guía en referencia a la acción proactiva de la ITSS, por campaña o iniciativa, por lo que a estos riesgos se refiere (págs. 20 y 21 respectivamente):

> La actuación proactiva de la ITSS se divide en dos fases: a) La primera fase se refiere a la comprobación por el Inspector de cuáles son las actividades preventivas realizadas por la empresa en el ámbito de los riesgos psicosociales y suele tener como resultado el requerimiento a la misma para que o bien realice la *evaluación de estos riesgos* o bien complete la misma en aquellos casos en que su insuficiencia sea clara o manifiesta.
>
> Los datos e información obtenidos durante esta visita sirven para dar fundamento y solidez a las actuaciones de requerimiento o en su caso de acta de infracción por el Inspector y esto adquiere particular relevancia cuando la empresa niega la existencia de riesgos psicosociales o la procedencia de realizar la *evaluación* en cuyo caso se debe profundizar más en la verificación de los hechos.

En un reciente estudio de Benchmarking sobre prevención de riesgos laborales y la aplicación de la directiva marco en los Estados Miembros de la UE realizado con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales (AD-00010/2011, 2012) se ponen de manifiesto los principales problemas que existen en España en la aplicación y cumplimiento de la Directiva Marco y su desarrollo en España. Se destaca el mapa conceptual de la página siente **(Figura 2)** y la siguiente cita textual (pág. 30).

DE ESTAS LÍNEAS PUEDE DEDUCIRSE QUE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL SIEMPRE VA A REQUERIR EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Figura 2

Mapa conceptual simplificado

Principales problemas en la aplicación y cumplimiento de la Directiva Marco y su desarrollo en España

Figura 3

Mapa conceptual desarrollado (Parte I)

Principales problemas en la aplicación y cumplimiento de la Directiva Marco y su desarrollo en España

España es uno de los países en los que, existiendo Autoridades Laborales Estatales y Regionales con competencia legislativa en materia de PRL, se muestra que "las Administraciones no tienen criterios únicos de aplicación". España se muestra en el citado estudio como uno de los países que marca con mayor frecuencia el siguiente ítem perteneciente al cuestionario de la investigación: "¿Supone algún problema para su empresa la existencia de este marco normativo?".

Desglosando la viñeta que corresponde con los RRPPSS afloran los siguientes problemas **(Figura 3)**.

Secc. 3
Marco Conceptual de la psicosociología aplicada

> "Los factores y los indicadores de riesgo, en un modelo simplificado, equivalen, respectivamente,a las causas y los efectos de los riesgos a prevenir".
>
> (Niño, 2002)

En este epígrafe se exponen los términos básicos de la PRL relacionándolos específicamente con la *psicosociología aplicada,* y se ubica esta disciplina dentro de la denominada *prevención primaria*. Se incide en que el objetivo de la PSA es el de evitar los riesgos, evaluar aquellos que no se han podido evitar, e implementar medidas correctoras para hacer que los riesgos alcancen niveles triviales o tolerables para los trabajadores. Se hace especial hincapié en destacar que **en ningún caso es objeto de la psicosociología aplicada evaluar el estado de salud mental de un trabajador**, ni tampoco tratarlo en el sentido clínico con el objetivo de restituir su salud o el de reinsertarlo en el ámbito laboral.

Dentro de la amplia terminología preventiva, la referente a la PSA requiere una especial atención para utilizarla con propiedad, porque, entre otros motivos, la diferencia entre términos como *riesgo laboral*, *factores, indicadores de riesgo, daños derivados del trabajo* y el mismo concepto *de prevención*, no es tan intuitiva como en otras disciplinas.

Los expertos ponen el acento sobre lo complejo que es manejar estos términos con pericia, entre otros (Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, 2008, pág. 31)

> Se trata de un concepto amplio, complejo, en el que concurren muy diversos supuestos, con múltiples facetas y que puede y debe ser abordado desde distintos planos de análisis.

Se inicia, por tanto, esta exposición definiendo qué es la *prevención*. Los motivos de empezar por algo que, *a priori*, resulta tan básico, son dos:

1. que la *prevención de riesgos laborales* solo es un aspecto de todo lo que sería *la prevención* y
2. que, particularmente en la PSA, se confunde el tipo de prevención que puede desarrollar esta disciplina.

EN NINGÚN CASO ES OBJETO DE LA PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA EVALUAR EL ESTADO DE SALUD MENTAL DE UN TRABAJADOR

Esto se comprenderá mejor con la lectura de los siguientes párrafos.

> La Ley de Prevención de Riesgos Laborales[10] nos indica que *prevención* «es el conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos **derivados del trabajo**».

No obstante cabe aclarar que la "prevención" no es exclusiva de la PRL. Es un término que se segmenta en, al menos, tres tipos distintos de actuación y que es necesario distinguir para evitar grandes equívocos. Estos tipos de actuación se describen en la Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo (Comisión Europea, 1999), en la que se recoge la división clásica entre *prevención primaria, secundaria y terciaria* aplicada a los riesgos psicosociales, y que es fundamental tener siempre presente.

La **Prevención primaria**, según el Diccionario Médico Roche (1993), es:

> (...) la que se lleva a cabo eliminando los factores que puedan causar lesiones, antes de que sean efectivos. **La intervención tiene lugar antes de que se produzca la enfermedad,** siendo su objetivo principal el impedir o retrasar la aparición de la misma.

LA LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES NOS INDICA QUE PREVENCIÓN «ES EL CONJUNTO DE ACTIVIDADES O MEDIDAS ADOPTADAS O PREVISTAS EN TODAS LAS FASES DE ACTIVIDAD DE LA EMPRESA CON EL FIN DE EVITAR O DISMINUIR LOS RIESGOS DERIVADOS DEL TRABAJO»

Autores como Niño (2002) y Lahera y Nogareda (2009) nos recuerdan que en la prevención de riesgos psicosociales se trata de **actuar sobre las condiciones de trabajo (no sobre las personas)**. Las disciplinas preventivas de *seguridad en el trabajo*, *higiene industrial,* y *ergonomía y psicosociología aplicada* se encuadran exclusivamente dentro de este tipo de prevención (la *primaria*).

La **prevención secundaria**, según el Diccionario Médico Roche (1993):

> Consiste en detectar y aplicar tratamiento a las enfermedades en estados muy tempranos. **La intervención tiene lugar al principio de la enfermedad**, siendo su objetivo principal el **impedir o retrasar** el desarrollo de la misma.

Con este tipo de prevención se busca reducir los efectos sobre la salud. En este tipo de prevención se encuadraría la *medicina del trabajo*, y sería la única de las cuatro disciplinas preventivas que ejerce este tipo de prevención. Esto es particularmente importante porque la *psicosociología aplicada* no dispone de competencias para evaluar la salud o estado mental de un trabajador, aunque por su denominación podamos pensar lo contrario.

10 Artículo. 4: Definiciones. Apartado 1. LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995.

La **prevención terciaria**, según el Diccionario Médico Roche (1993):

> Se realiza cuando **ya se ha instaurado la enfermedad**, y se intenta evitar que empeore y que se produzcan complicaciones. La intervención tiene lugar en plena enfermedad, siendo su objetivo principal eliminar o reducir las consecuencias del desarrollo de la misma.

Forman parte de este tipo de prevención: el tratamiento de las enfermedades, la rehabilitación del trabajador afectado y su reinserción en el mundo laboral.

Cabe reiterar que de las cuatro *disciplinas preventivas* **ninguna de ellas ejerce la prevención terciaria, ni siquiera la medicina de trabajo o la ergonomía y psicosociología aplicada (en adelante ERPSA)**.

Una vez delimitado el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la siguiente cuestión a responder es: **¿qué es la psicosociología aplicada?** La respuesta más evidente, aunque también la menos frecuente, es que forma parte de una de las cuatro *disciplinas preventivas* y que constituye junto con la ergonomía lo que Llaneza denomina «bi-disciplina» (2009, pág. p.407).

Como disciplina preventiva que es, se puede ejercer cumpliendo los requisitos establecidos en el RSP[11]: «contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el [uno de los anexos del propio RSP2]» y, además: «[acreditar] una formación mínima de 100 horas, [prioritariamente en las siguientes materias[12] que se relacionan a continuación]»:

- Ergonomía: conceptos y objetivos.
- Condiciones ambientales en Ergonomía.
- Concepción y diseño del puesto de trabajo.
- Carga física de trabajo.
- Carga mental de trabajo.
- Factores de naturaleza psicosocial.
- Estructura de la organización.
- Características de la empresa, del puesto e individuales.
- Estrés y otros problemas psicosociales.
- Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.
- Intervención psicosocial.

La citada formación se completa

LA PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA ES UNA DE LAS CUATRO DISCIPLINAS PREVENTIVAS Y QUE CONSTITUYE JUNTO CON LA ERGONOMÍA LO QUE LLANEZA DENOMINA "BI-DISCIPLINA" (2009, PÁG 407)

11 Art. 37.2 Modificación REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997 por el RD 337/2010; Anexo VI: Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior.

12 Anexo VI: Funciones y niveles de cualificación, apartado II.c del REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

con[13] la "realización de un trabajo final o de actividades preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas".

Con lo expuesto en los párrafos precedentes, pudiera parecer que el ámbito de la ERPSA está clara e inequívocamente delimitado. Lo cierto es que no existe en la normativa en vigor ninguna definición expresa que concrete qué es la *ergonomía y psicosociología aplicada*.

No obstante, en el mundo de los profesionales de la prevención se acepta, de forma más o menos generalizada, que por ergonomía y psicosociología aplacada podemos entender aquello que está recogido en los *principios de la acción preventiva* de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales[14] (Llaneza, 2009):

> Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

LAS COMPETENCIAS DE LOS TÉCNICOS EN PREVENCIÓN CONSISTEN EN COMPROBAR Y ESTABLECER SI LAS CONDICIONES DE TRABAJO, A PARTIR DE LOS INDICADORES DETECTADOS, PLANTEAN HECHOS PROBABLES EN CUANTO A RIESGOS ADMISIBLES

Si bien, como se ha indicado previamente, el ámbito de la *psicosociología aplicada* no está rigurosamente delimitado, lo que sí que está meridianamente claro, o debiera estarlo, es **lo que la PSA no es**.

A este respecto, Niño (2006, pág. 32) arroja luz sobre cuál es el ámbito de la *psicosociología aplicada*, empezando por lo básico, la *evaluación*:

> (...) la competencia de los técnicos de prevención NO está orientada a hacer una evaluación de la salud de los trabajadores. Pero tampoco consiste en confirmar o refutar si los *indicadores* de riesgo detectados, a través del registro documental, encuestas y entrevistas, incluidas las quejas, las bajas médicas, las denuncias, etc., constituyen «hechos probados», sino en comprobar y establecer si las *condiciones de trabajo* analizadas, a partir de dichos indicadores detectados, plantean «hechos probables» en cuanto riesgos admisibles".

Del párrafo de Niño cabe destacar la palabra "admisibles", esto es, unas condiciones psicosociales de trabajo, al menos, aceptables.

Otra aproximación al concepto de PSA, en este caso tangencial, es el que nos proporciona el propio INSHT sobre el término *psicosociología del trabajo*: "se ocupa de la investigación de la realidad laboral mediante los métodos, conceptos y principios de la psicología y la sociología y la aplicación de aspectos de sus disciplinas para lograr ajustes sobre los requerimientos de los individuos y del trabajo" (INSHT).

---

13 Anexo VI, apartado III del REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

14 Art. 15: Principios de la acción preventiva, apartado "d" de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995.

Se indica que la aproximación es tangencial porque no se está definiendo a la *psicosociología aplicada* sino a la *psicosociología del trabajo,* que abarca aspectos no preventivos, al contrario que la PSA. El hecho de traer a colación esta definición obedece a que ambas abordan la realidad laboral con conceptos, métodos, principios, técnicas, etc., de la psicología y de la sociología con la finalidad de producir una modificación en el trabajo; en el caso de la PSA, esas modificaciones tienen como objetivos específicos evitar los riesgos de carácter psicosocial y, en su caso, de ser necesario, evaluar aquellos que no han podido ser evitados con el fin de controlarlos. Dicho de otro modo, la *psicosociología del trabajo* estudia los fenómenos del trabajo, por lo general, fuera de un contexto o marco normativo mientras que la disciplina de *psicosociología aplicada* debe atenerse a la normativa preventiva. Esto es importante diferenciarlo dado que con frecuencia, desde algunos ámbitos académicos, se publican textos sin que se tenga en cuenta que ambos planteamientos no son, ni mucho menos, equivalentes. En esos textos no es infrecuente las referencias a la *satisfacción laboral*, el *aburrimiento laboral* (*boreout*) o la *autorealización profesional*, aspectos que, aunque interesantes, a todas luces no pertenecen al ámbito de la *psicosociología aplicada*.

Se hace **necesario remarcar** mucho esta diferenciación, no tan sutil como pudiera parecer, entre la *psicosociología aplicada* y la *psicosociología del trabajo,* porque a veces, especialmente desde el ámbito académico, se asume que ambas son lo mismo o que al menos la primera está incluida en la segunda. Esa equivocada "asunción" propicia que desde ese ámbito se genere documentación técnica de prevención destinada a licenciados en psicología con determinadas competencias, casi de perito, más que a técnicos superiores en prevención de riesgos laborales con la especialidad de ergonomía y psicosociología aplicada (en adelante, TERPSA).

Reiterando, es frecuente que desde planteamientos de la psicología del trabajo (de corte académico) se aborden los mismos aspectos que la psicosociología perteneciente a la prevención de riesgos laborales (de corte aplicado). No obstante desde el ámbito académico estos fenómenos se investigan desligados de la normativa y de los preceptos de la prevención de riesgos laborales. Este hecho no tendría mayor trascendencia siempre y cuando no pretenda aplicar esquemas y criterios no preventivos a la prevención o viceversa.

Este tipo de documentación a veces tiende a "patologizar", o lo que es lo mismo, llevar a categoría de patología o enfermedad a

LA PSICOSOCIOLOGÍA DEL TRABAJO ESTUDIA LOS FENÓMENOS DEL TRABAJO, POR LO GENERAL, FUERA DE UN CONTEXTO O MARCO NORMATIVO MIENTRAS QUE LA DISCIPLINA DE PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA DEBE ATENERSE A LA NORMATIVA PREVENTIVA

fenómenos completamente normales y naturales en la psicología saludable y en el entorno social sano de las personas.

Este tipo de documentación ha derivado en la promoción de instrumentos de medida casi clínicos, o directamente clínicos, que evalúan la salud o características mentales de un trabajador, y que pueden acarrear muchos problemas, de tipo incluso legal, para aquellas figuras preventivas (los empresarios, trabajadores designados, técnicos, Servicios de Prevención Ajenos, *Servicio de Prevención Propio*, etc.) a los que no se les informa de esta "particularidad" y que parten de la idea de que esa documentación que está disponible, es utilizable o aplicable por aquellos que, por ley, pueden ser o son figuras preventivas.

Con este tipo de documentación se fomentan los malentendidos y los sobrentendidos, que son parte del hilo conductor de esta disciplina preventiva. **La *psicosociología aplicada* no es en ningún caso lo mismo que la psicología, ni la figura preventiva que se ocupe de esta materia tiene por qué ser psicólogo o tener sus mismos conocimientos**. A título ilustrativo se lanzan las siguientes preguntas: ¿el hecho de que se hayan editado varias NTPs sobre: "satisfacción laboral": 212 (Cantera, Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos, 1988), 213 (Cantera, Satisfacción laboral: encuesta de evaluación, 1988) y 394 (Pérez y Fidalgo, 1995), favorece la confusión sobre el ámbito de actuación de las figuras preventivas? Es decir, ¿no se está posibilitando que la ausencia de satisfacción laboral se interprete como un riesgo laboral o incluso como un *daño derivado del trabajo*? ¿Es la insatisfacción laboral un riesgo psicosocial?

LA PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA NO ES EN NINGÚN CASO LO MISMO QUE LA PSICOLOGÍA, NI LA FIGURA PREVENTIVA QUE SE OCUPE DE ESTA MATERIA TIENE POR QUÉ SER PSICÓLOGO O TENER SUS MISMOS CONOCIMIENTOS

A esta pregunta que se ha venido planteando desde hace años, hoy responde la Guía de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2012, pág. 22) con el siguiente párrafo en el que matiza uno de los casos de lo que considera "incumplimiento parcial":

> La empresa solo ha realizado encuestas de satisfacción u otras técnicas de recursos humanos o de calidad en la gestión que, aunque pueden ser de utilidad, no equivalen a una Evaluación de Riesgos.

Siguiendo con la pregunta, la adicción al trabajo, ¿es un riesgo o es un *daño derivado del trabajo*?

El abstract de la "NTP 759: La adicción al trabajo" (Salanova, del Líbano, Llorens, y Schaufeli, 2007) indica textualmente lo siguiente:

> En esta Nota Técnica se describe un daño psicosocial emergente: la adicción al trabajo. Se define el concepto, se describen sus características y qué aspectos del trabajo "potencian" la adicción. Por último, se trata su diagnóstico y la aplicación de medidas preventivas.

Antes de concluir esta idea, se puede seguir ahondando en los argumentos: el síndrome de *burnout*, otro *daño derivado del trabajo*, ¿puede ser evaluado por cualquier *figura preventiva*? Si la respuesta es no, cabe preguntarse de nuevo: ¿se debe facilitar un instrumento de medida de este síndrome en una NTP?

La NTP 732: Síndrome de estar quemado por el trabajo Burnout (III): Instrumento de medición (Bresó, Salanova, y Sachaufeli, 2006) indica lo siguiente en su abstract:

> En las NTP 704 y 705 se define el concepto del síndrome de burnout y se facilitan criterios para su prevención. En esta Nota Técnica, tras unas consideraciones de los autores, para seguir profundizando en el tema, se presenta un instrumento de medida útil para la evaluación del burnout en todo tipo de trabajos.

Dicho de otro modo, ¿está bien enfocada esta disciplina en todos los casos? ¿Se puede poner a disposición de cualquier *figura preventiva, sea técnico superior en prevención de riesgos laborales con la especialidad de ergonomía y psicosociología aplicada o no, una NTP´s sobre cómo evaluar algunos daños derivados del trabajo*? (Por ejemplo, el citado síndrome, cuando éste tiene una entidad nosológica[15] propia y está incluido en la Décima Clasificación Internacional de Enfermedades (en adelante, CIE-10) con el código F48.0).

¿No sería necesario que ante una documentación tan específica y no siendo propia de la PRL, se determinase en primer término qué profesionales son los que pueden emplearla?

O con otro enfoque, ¿son siempre adecuadas, o aplicables, las herramientas que se les proporcionan a las figuras preventivas que han de ocuparse de la *psicosociología aplicada* y que disponen de la cualificación establecida en el RSP? La respuesta es que no. Según la Ley de Prevención de Riesgos Laborales el empresario puede asumir toda la actividad preventiva a excepción de la vigilancia de la salud y, sin embargo, no se edita documentación apropiada que esté destinada a todas las figuras preventivas como puede ser el técnico básico, cualificación de la que suelen disponer aquellos empresarios que asumen la prevención por sí mismos o los trabajadores en los que delegan como trabajadores designados; cualificación que legalmente habilita para realizar evaluacio-

15 La nosología es la parte de las ciencias de la salud que estudia las alteraciones y las clasifica en función de sus síntomas, signos, manifestaciones, en enfermedades concretas que se repiten de distintos individuos.

¿ESTÁ BIEN ENFOCADA ESTA DISCIPLINA EN TODOS LOS CASOS? ¿SE PUEDE PONER A DISPOSICIÓN DE CUALQUIER FIGURA PREVENTIVA, UNA NTP´S SOBRE CÓMO EVALUAR ALGUNOS DAÑOS DERIVADOS DEL TRABAJO?

nes elementales. Esto implica, o bien designar trabajadores con la cualificación de técnico *intermedio* o bien, externalizar siempre, y en todo caso, estas actuaciones preventivas.

Más allá de este tipo de documentación, podemos también encontrar textos de ergonomía y psicosociología aplicada en los que se proporcionan instrumentos de medida del patrón de personalidad de tipo A y de tipo B, del mobbing e incluso del perfil de personalidad del acosador. Se insiste nuevamente en que dentro de la prevención de riesgos laborales, en ningún caso se debe entrar a evaluar la personalidad de un trabajador o un daño ya producido. Toda esta dispersión conceptual y, a veces, falta de concreción sobre qué se debe evaluar y cómo hacerlo, ahonda en la complejidad, ya indicada, de una materia preventiva que, a priori, debería ser una disciplina preventiva más, a pesar de sus particularidades.

Cabe preguntarse si parte de la complejidad que se da en la psicosociología aplicada, complejidad admitida por todos los expertos, no está relacionada con la no diferenciación expresa y clara entre la prevención primaria, secundaria y terciaria que se ha expuesto en párrafos precedentes.

Concluyendo, **los riesgos psicosociales son, a todos los efectos, riesgos que deberían ser tratados exactamente igual que cualquier otro riesgo relacionado con las *condiciones de trabajo* y, sin embargo, a veces se les confiere un carácter peligrosamente equívoco**.

LOS RIESGOS PSICOSOCIALES SON, A TODOS LOS EFECTOS, RIESGOS QUE DEBERÍAN SER TRATADOS EXACTAMENTE IGUAL QUE CUALQUIER OTRO RIESGO RELACIONADO CON LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y, SIN EMBARGO, A VECES SE LES CONFIERE UN CARÁCTER PELIGROSAMENTE EQUÍVOCO

Secc. 4
Riesgo y Factores de Riesgo Psicosocial

Hasta el momento se ha explicado, básicamente, que la *psicosociología aplicada* se ocupa de los *riesgos laborales* de carácter psicosocial, pero ¿qué se entiende por *riesgo laboral psicosocial*?

En la Ley de Prevención de Riesgos Laborales[16] se define el *riesgo laboral* de forma general como: «la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo».

Un punto a destacar es que la propia definición de riesgo menciona posibilidades, esto es, *probabilidades*. Esta referencia es destacable de forma especial en la PSA, más que en ninguna otra *disciplina preventiva*, porque, como se explicaba al hablar de *prevención secundaria*, en materia de riesgos psicosociales existe cierta tendencia a partir de la base equivocada de que lo que se ha de valorar o evaluar es un daño que ya se ha producido.

Si circunscribimos al ámbito de la PSA esta misma definición de *riesgo laboral* que nos da la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se puede afirmar que cuando hablamos de *riesgo psicosocial* se está haciendo referencia "al estado o peligro de sufrir algún daño cuyo origen es de carácter psicosocial" (Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, 2008, pág. p.9)

Por tanto, llegado este punto es necesario concretar el concepto de *factores de riesgo psicosocial* sobre el que Martín y Pérez (1996) nos indican lo siguiente:

> El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están **directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea**, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

En realidad, esta definición es una aplicación de uno de los aspectos recogidos en la definición de *condición de trabajo* establecida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales[17]:

EL CONCEPTO DE FACTORES PSICOSOCIALES HACE REFERENCIA A AQUELLAS CONDICIONES QUE SE ENCUENTRAN PRESENTES EN UNA SITUACIÓN LABORAL

16 Art. 4: Definiciones, punto 2 de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995.

17 Art. 4: Definiciones, punto 7 de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995.

Se entenderá como condición de trabajo cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

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

Niño (2002) nos indica que, en un modelo simplificado, el *factor* equivaldría a la causa.

Es muy frecuente que se empleen los términos *riesgo psicosocial* y *factores de riesgo psicosocial* como términos intercambiables entre sí. La diferencia entre ambos se aclara a la luz de la siguiente cita: "si el "riesgo", considerado en sentido estricto, hace referencia a la situación de peligro, con la expresión "*factores de riesgo*" se está haciendo referencia a la causa desencadenante de la situación de peligro" (Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, 2008).

ES MUY FRECUENTE QUE SE EMPLEEN LOS TÉRMINOS RIESGO PSICOSOCIAL Y FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL COMO TÉRMINOS INTERCAMBIABLES ENTRE SÍ

La Guía de la ITSS (2012, pág. 12) identifica como riesgos psicosociales relacionados con el ámbito laboral los siguientes:

> Siguiendo las pautas marcadas por el SLIC para la Campaña Europea de Riesgos Psicosociales de 2012, los riesgos psicosociales son básicamente el estrés laboral y la violencia en el trabajo, tanto interna del centro o lugar de trabajo como la ejercida por terceros. A estos riesgos tenemos que añadir la fatiga de los trabajadores derivada de la ordenación del tiempo de trabajo, fundamentalmente del régimen del trabajo nocturno y a turnos.

Dentro de los *factores de riesgo* en el ámbito laboral también parece que conceptualmente quedan claramente definidos. En este sentido adelantamos aquí la importancia de disponer y utilizar metodologías que también se ciñan, para su aplicación en el ámbito laboral, a los *factores* relacionados. Como se verá en el capítulo II hay metodologías que incluyen la *evaluación* de *factores*, como pudiera ser la doble presencia, factor que vincula las exigencias domésticas con las demandas normales de la vida laboral. Desde el punto de vista de la actuación empresarial parece exceder la consideración de "condición de trabajo" para entrar más en las opciones de organización personal de las responsabilidades "extralaborales".

Al hilo de lo anteriormente expuesto, otro aspecto a analizar en materia de identificación y *evaluación* de *factores de riesgo psicosocial* es la existencia de ***Indicadores* de Riesgo.**

Tal y como señala Niño (2002) los *indicadores* equivalen a los indicios de la aparición de los posibles daños a prevenir.

Los *indicadores* son de gran utilidad en la fase de identificación de cualquier desviación y son ampliamente utilizados en la gestión em-

presarial, medio ambiental, macroeconómica, etc. En este sentido los *indicadores* son útiles para analizar una situación actual, hacer comparaciones y medir o evaluar cambios en un determinado tiempo, por lo tanto un indicador es una característica o variable que se puede medir. Adicionalmente una selección e identificación adecuada de *indicadores* permite el **diagnóstico**, seguimiento y *evaluación* sistemática de las acciones realizadas.

No obstante lo anterior, así como en otros riesgos tanto físicos como químicos se admite el uso de *indicadores*, evaluaciones cualitativas e incluso el criterio técnico para identificar el riesgo y concluir o no la necesidad de medir; no ocurre lo mismo en materia de riesgos psicosociales. No se dispone de una lista de *indicadores* admitida para realizar el proceso de identificación y, aún es más, determinados *indicadores* relacionados con la "necesidad de *evaluación*" no admite un uso encaminado a la identificación de riesgos. A este respecto la guía de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social recoge los que se exponen en la tabla siguiente **(Tabla 2)**.

La relación entre estos aspectos consiste en que los *indicadores* son los que deberían dar al empresario la pauta sobre la presencia o ausencia de riesgos a evitar o evaluar. Como ya se ha indicado anteriormente, no existe una lista exhaustiva, ni tan siquiera aceptada, sobre cuáles son lo *indicadores* de RRPPSS de deben tenerse en cuenta en esta materia. La propia ITSS nos indica (ITSS, 2006, pág. 3):

Añade la citada Guía[18]:

> Es importante aclarar que los indicadores referidos servirán solo para marcar unos criterios objetivos que **permitan al inspector actuante decidir el nivel de exigencia aplicable a esa empresa o a ese puesto de trabajo**, pero **en modo alguno tales criterios podrán ser utilizados como una *pre-evaluación* a partir de la cual la empresa pretenda justificar que se halla eximida de realizar la evaluación psicosocial**.

Indicadores o supuestos de existencia de riesgo psicosocial

INDICADORES LABORALES	INDICADORES MÉDICOS
» Tipo de actividad y puesto de trabajo. » Disminución de la productividad (cantidad, calidad o ambas). » Elevado índice de absentismo. » Incumplimientos horarios. » Problemas disciplinarios. » Aumento de peticiones de cambio de puesto de trabajo. » Falta de cooperación (aislamiento, comunicación deficiente o agresiva). » Trabajo a turnos o trabajos nocturnos.	» Las enfermedades podrán ser de carácter físico o psíquico, en cualquiera de sus manifestaciones, pudiendo abarcar síntomas tales como dolores de espalda, mala digestión, dolores de cabeza, nerviosismo, alteraciones de carácter, insomnio, agresividad, pérdida de la memoria, etc. » El incremento o reiteración de enfermedades, bien en un mismo sujeto o en un mismo entorno (equipo de trabajo, departamento o centro de trabajo) ha de constituir una "señal de alarma" un indicador de que es preciso efectuar una evaluación psicosocial de nivel avanzado.

Tabla 2

LOS INDICADORES SON LOS QUE DEBERÍAN DAR AL EMPRESARIO LA PAUTA SOBRE LA PRESENCIA O AUSENCIA DE RIESGOS A EVITAR O EVALUAR

18 Nota: la negrita no pertenece al texto original sino que los autores del presente trabajo han considerado la necesidad de destacar ese fragmento del párrafo.

Secc.5
La evaluación de Riesgos Psicosociales

Otro de los términos clave es el de *evaluación de riesgos.* Ésta es inherente a la prevención de riesgos laborales, y ya desde la propia definición de *riesgo laboral* contenida en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales[19] se nos indica que: «para clarificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca un daño y la severidad del mismo».

En esencia, esta última cita es una síntesis de lo que es una evaluación de riesgos. Independientemente de que la evaluación se haga desde una especialidad u otra, por un medio u otro, lo que se hace en realidad es estimar la **probabilidad** de que un riesgo se materialice en daño y, en ese caso, la **gravedad** del mismo.

El Reglamento de los Servicios de Prevención[20] define la *evaluación* de riesgos del siguiente modo:

> (...) es el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse.

Hay que entender que la *evaluación de riesgos* no es un concepto separado del resto de la prevención. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales[21] indica claramente que es un instrumento esencial, junto con la *planificación de la actividad preventiva*, para la gestión y aplicación del *plan de prevención*.

Esto es especialmente importante en lo referente a la *evaluación de riesgos psicosociales.* Sobre eso mismo, Oncins y Almodóvar (1997) nos recuerdan que la "**evaluación no es un objetivo en sí mismo**, sino que lo que se busca es hacer un diagnóstico de la situación de trabajo para pasar luego a una intervención que puede ser global o diferenciada".

«PARA CLARIFICAR UN RIESGO DESDE EL PUNTO DE VISTA DE SU GRAVEDAD, SE VALORARÁN CONJUNTAMENTE LA PROBABILIDAD DE QUE SE PRODUZCA UN DAÑO Y LA SEVERIDAD DEL MISMO»

19 Art. 4: Definiciones, punto 2 de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995.

20 Art. 3.1: Definición. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

21 Art. 16: Plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva punto 2 de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995 modificada por la LEY 25/2009 de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio.

Por lo que respecta a la *evaluación de riesgos psicosociales*, como ya se ha venido indicando, es fundamental tener en cuenta la diferencia entre *el riesgo* y *el daño*. La prevención debe evaluar riesgos (probabilidades) dejando la valoración de los daños, en el caso de que fuera necesario evaluarlos, a los profesionales a quienes les corresponde. Fidalgo y otros (2006) resumen esta idea del siguiente modo:

> La *evaluación de riesgos* responde a una política de anticipación y previsión de las necesidades, en prevención, y no a una política reactiva que adopta medidas en función de los problemas aparecidos.

A todos los efectos, el tratamiento preventivo de los RRPPSS en el trabajo es igual o deberían serlo al de cualquier otro riesgo. **No se puede equiparar la ausencia de *evaluación* a la mala praxis**. La ausencia de evaluación puede estar perfectamente sostenida sobre el hecho de que no existen riesgos que deban ser evaluados. Por el contrario, a veces los riesgos psicosociales reciben un trato de "sospechoso habitual" según el cual deberían estar presentes en todo momento y lugar y, por tanto, han de identificarse de forma sistemática y, lo que es más preocupante desde el punto de vista de una prevención eficaz y uso eficiente de los recursos, "medirse también de forma automática. Ni siquiera en la exposición a riesgos de consecuencias potencialmente fatales para la salud, como es el caso de los agentes cancerígenos, se plantea la medición como condición *sine qua non* para una adecuada prevención. Tampoco en la *evaluación* de riesgos como la exposición a ruido, relacionado directamente con el desarrollo de sorderas catalogables como enfermedad profesional, se cuestiona la posibilidad de que en una *evaluación* no se identifique este riesgo y, si se hace, no se requiera medición de niveles y la profesionalidad y experiencia técnicos permita evaluarlo como tolerable o trivial.

Parafraseando a Niño (2006, pág. 30), esa consideración supondría que si se siguiera el procedimiento legalmente establecido, se evitarían este tipo de equivocaciones y aparentes errores en cuanto a concepciones de base y metodologías de *evaluación*.

Por lo que respecta a la *evaluación*, cabe hacer una salvedad más. Los trabajadores tienen derecho a conservar su anonimato y confidencialidad en base a la CE/78 y al Estatuto de los Trabajadores, o lo que es lo mismo, tendrían derecho a no realizar la *evaluación de riesgos psicosociales* en el caso de que perciban comprometidos los aspectos anteriores. Esto es muy relevante cuando se profundiza en las metodologías disponibles para la *evaluación de riesgos psicosociales*. Adelantemos que la mayor parte de las metodologías se basan en la toma de información a partir de cuestionarios que han de

NO SE PUEDE EQUIPARAR LA AUSENCIA DE EVALUACIÓN A LA MALA PRAXIS

ser cumplimentados por los trabajadores en número representativo. Si en una pequeña empresa los trabajadores no desean prestarse a la *evaluación de riesgos* para no comprometer su confidencialidad y la *evaluación* no puede realizarse, ¿quién es el responsable de esa ausencia de *evaluación*? ¿Sería razonable que la empresa aplicara medidas disciplinarias a causa de la falta de colaboración de un trabajador que no desea cooperar en la *evaluación* de RRPPSS? Seguramente la respuesta es que no. No obstante la LPRL[22] establece, entre otras, la siguiente obligación a los trabajadores:

> "Cooperar con el empresario para que éste pueda garantizar unas *condiciones de trabajo* que sean seguras y no entrañen riesgos para la seguridad y la salud de los trabajadores".

> "El incumplimiento por los trabajadores de las obligaciones en materia de prevención de riesgos a que se refieren los apartados anteriores tendrá la consideración de incumplimiento laboral a los efectos previstos en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores".

El Estatuto de los Trabajadores[23] indica, a su vez, lo siguiente:

> Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

¿Hasta dónde llega la obligación del trabajador de cooperar y hasta dónde puede el empresario exigir esa colaboración en la *evaluación de riesgos psicosociales* en una PYME, con situaciones habituales, por ejemplo, en la que el puesto se corresponde con un único empleado?

Esta es una más de las paradojas que se dan dentro de la disciplina de la *psicosociología aplicada*. Se expone en un ejemplo: Dado que la mayoría de las evaluaciones que se pueden realizar en *psicosociología aplicada* tienen, por prescripción metodológica, que indagar la percepción de los trabajadores sobre su trabajo y éstos, por los motivos que sean, pueden negarse a colaborar en la *evaluación* acogiéndose a sus derechos, un empresario puede haber querido evaluar los RRPPSS y encontrarse con que no puede por esta falta de cooperación de los trabajadores. Imposibilitada la *evaluación*, cabe preguntarse si un Inspector de trabajo sancionará al empresario por entender que no se ha cumplido con la obligación de evaluar.

SI EN UNA PEQUEÑA EMPRESA LOS TRABAJADORES NO DESEAN PRESTARSE A LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PARA NO COMPROMETER SU CONFIDENCIALIDAD Y LA EVALUACIÓN NO PUEDE REALIZARSE, ¿QUIÉN ES EL RESPONSABLE DE ESA AUSENCIA DE EVALUACIÓN?

22 Art. 29: Artículo 29: Obligaciones de los trabajadores en materia de prevención de riesgos, apartado 2.6 de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995.

23 Articulo 58: Faltas y sanciones de los trabajadores. REAL DECRETO LEGISLATIVO 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Secc. 6
Modalidades preventivas y desarrollo de la evaluación de riesgo psicosocial

Este punto, junto con el que se acaba de exponer, es fundamental para destacar la enorme complejidad a la que se enfrentan los empresarios y, por ende, los técnicos en prevención por lo que a la *psicosociología aplicada* se refiere, y todo esto pone de manifiesto las contradicciones existentes entre los preceptos normativos y los medios que, a la par, se proporcionan para cumplirlos.

Las distintas *modalidades preventivas* se pueden asumir en función de determinados criterios que están establecidos en el Reglamento de los Servicios de Prevención[24]: El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención[25], con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurran determinadas circunstancias[26].

Otra de las *modalidades preventivas* es la *designación de trabajadores*[27]. En el caso de que el empresario no haya asumido la prevención, o recurrido a algún servicio de prevención (propio o ajeno), podrá designar a trabajadores para desarrollar las actividades preventivas siempre y cuando éstos, del mismo modo que antes se le exigía al empresario, cumplan varios requisitos que se recogen en el RSP[28] como son los de: disponer de «la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VI [Funciones y niveles de

24 Capítulo III: Organización de recursos para las actividades preventivas (art. 10 a 22). REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

25 Art. 10: Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva. REAL DECRETO 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción. BOE nº 71 23/03/2010.

26 Empresa de hasta diez trabajadores. Actividades desarrolladas en la empresa no incluidas en el anexo I [se refiere a algunas actividades especialmente peligrosas]. El empresario desarrolla de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y tiene la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI [funciones y niveles de cualificación].

27 Art. 12: Designación de los trabajadores. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

28 Art.13: Capacitación y medios de los trabajadores designados. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

PONE DE MANIFIESTO LAS CONTRADICCIONES EXISTENTES ENTRE LOS PRECEPTOS NORMATIVOS Y LOS MEDIOS QUE, A LA PAR, SE PROPORCIONAN PARA CUMPLIRLOS

cualificación]» y que el empresario les pueda proporcionar el tiempo y los medios necesarios para el correcto desempeño de sus funciones preventivas. Además, existe un criterio de número de trabajadores de la empresa para que el empresario pueda organizar de este modo los recursos para las actividades preventivas.

Desde un punto de vista legal y en función del número de personas que componen la plantilla, se podrían designar trabajadores en un rango muy amplio de empresas, abarcando éstas desde las de menos de 10 trabajadores hasta las empresas de 500 trabajadores, siempre y cuando los trabajadores designados reúnan la **cualificación preventiva necesaria**, y siempre y cuando la empresa no realice las actividades que aparecen en el anexo I de Reglamento de los Servicios de Prevención, como se acaba de indicar en ambos aspectos.

Si los trabajadores designados no reunieran el nivel de cualificación necesario y suficiente para desarrollar o asumir todas las actividades preventivas, el empresario, además, debería recurrir a concertar con un *Servicio de Prevención Ajeno* (en adelante, SPA) las actuaciones que correspondieran.

Si la empresa tiene más de 500 trabajadores está obligada a la creación de un *Servicio de Prevención Propio* (en adelante, SPP) y también si, teniendo entre 250 y 500 trabajadores, la empresa realiza actividades del ya citado anexo I del citado RSP.

En cualquier caso, y como se indica en el Reglamento de los Servicios de Prevención[29], por lo que a la creación de un SPP se refiere, aun cuando la empresa no cumpla ninguno de los requisitos anteriores (tener más de 500 trabajadores o más de 250 y realizar actividades del anexo I) la Autoridad Laboral, bajo determinadas condiciones, podrá disponer que una empresa que no está, *a priori*, obligada a concertar los servicios de un *Servicio de Prevención Ajeno* o constituir un *Servicio de Prevención Propio*, recurra a ello a la luz de: «(...) la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa».

Según el citado reglamento[30], ¿qué es un *Servicio de Prevención Propio* y un *Servicio de Prevención Ajeno*?:

> (...) se entenderá por *servicio de prevención propio* el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por *servicio de prevención ajeno* el prestado por una entidad especializada que

29 Art. 14: Servicios de prevención propio. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

30 Art. 10: Modalidades. Apartado 2.REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

Sobre lo explicado, se puede matizar la existencia de una modalidad de Servicio de Prevención que se denomina mancomunado[31].

Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un *servicio de prevención propio* no podrán formar parte deservicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.

Por otro lado, el empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos[32], que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

Que en el supuesto una empresa no tenga obligación de crear un servicio de prevención propio pero así lo decida la autoridad laboral previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa

Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos por el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Por otra parte, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

Un aspecto a destacar es que, independientemente del tipo de modalidad preventiva a la que recurra el empresario, a todas las empresas se les exige legalmente que cubran todas las actividades preventivas relativas a su actividad. Resumiendo, el empresario podrá, según el caso, asumir toda la prevención excepto la de vigilancia de la salud[33], que deberá concer-

EL EMPRESARIO PODRÁ, SEGÚN EL CASO, ASUMIR TODA LA PREVENCIÓN EXCEPTO LA DE VIGILANCIA DE LA SALUD

31 Art. 21 Servicios de prevención mancomunados REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997 modificado por REAL DECRETO 337/2010 por el que se aprueba, entre otras disposiciones, el Reglamento de los Servicios de Prevención; BOE nº 71 23/03/2010.

32 Art. 16: Servicios de prevención Ajenos. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

33 Art. 11: Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

tar con una entidad especializada; podrá optar por la designación de trabajadores cualificados para las funciones que van a desarrollar; o recurrir a la constitución de un *Servicio de Prevención Propio* o Servicio de Prevención Mancomunado y/o concertar con una entidad especializada aquellas actividades, que no disciplinas, que no haya asumido (por poner un ejemplo, mediciones higiénicas derivadas de alguna actividad puntual).

Todo ello, contando con que tanto el empresario como los trabajadores designados reúnan los niveles de cualificación necesarios y suficientes para asumir esas funciones.

¿Y cuáles son los niveles de cualificación que permiten asumir las funciones preventivas, en distintos grados? El Reglamento de los Servicios de Prevención establece tres niveles de cualificación preventiva: básico, *intermedio* y superior.

Las funciones del nivel básico[34] son:

» Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.
» Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.
» **Realizar evaluaciones elementales de riesgos** y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.
» Colaborar en la *evaluación* y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.
» Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.
» Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

EL EMPRESARIO DEBE PODER REALIZAR EVALUACIONES ELEMENTALES DE RIESGOS Y, EN SU CASO, ESTABLECER MEDIDAS PREVENTIVAS DEL MISMO CARÁCTER COMPATIBLES CON SU GRADO DE FORMACIÓN

Se subraya, haciendo un especial énfasis, el aspecto de que el tipo de evaluaciones que puede realizar un trabajador o empresario con la cualificación de básico son las **elementales.**

Realizando un paréntesis dentro de este apartado, se trae a colación que la mayoría de los empresarios que asumen la prevención

34 Art. 35 Funciones de nivel básico. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997 REAL DECRETO 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

cuentan con esta titulación y que no existe en la actualidad ninguna metodología de *evaluación de riesgos psicosociales* destinadas a técnicos básicos. Esto supone una contradicción con el hecho de que la ley faculte al empresario a asumir todas las actividades preventivas exceptuando la vigilancia de la salud. De un modo tácito se le está negando la posibilidad de asumir la *psicosociología aplicada*.

Las funciones de nivel *intermedio* son:[35]

- Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.
- Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.
- Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la *evaluación*.
- Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.
- Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las *condiciones de trabajo* que tenga asignadas.
- Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.
- Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.
- Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

Las funciones de nivel superior[36] son las siguientes:

- Las [mismas] funciones (...) [del *intermedio*, excepto por lógica, la de ser auxiliar, complementar, o colaborar con las funciones del superior]
- La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:
- El establecimiento de una estrategia de medición para

35 Art. 36 Funciones de nivel intermedio REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997, REAL DECRETO 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

36 Art. 37 Funciones de nivel superior. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997 REAL DECRETO 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción. BOE nº 71 23/03/2010.

asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o (sic.)

» Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.
» La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.
» La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.
» La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este Artículo [serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente (...)].

Hasta este punto lo que se puede indicar es que en la mayor parte de las ocasiones la *evaluación de riesgos psicosociales* sólo puede ser realizada por un *técnico superior en prevención de riesgos laborales* (en adelante, TSPRL), en raras ocasiones por un técnico *intermedio* y en ningún caso por un *técnico básico*. Por tanto, **a este último profesional de la prevención de riesgos laborales (al técnico básico) se le niega la posibilidad de asumir la prevención de riesgos psicosociales.** Esta información se amplía en el Capítulo II del estudio que analiza pormenorizadamente las metodologías de *evaluación* de riesgos psicosociales en lo que a los requisitos técnico para su utilización se refiere.

Esto nos introduce de lleno en la cuestión de qué formación y titulación se precisa para ejercer los niveles anteriormente citados. Esta información se recoge en la tabla siguiente **(Tabla 3 - Niveles de formación y cualificación de los distintos técnicos en PRL)**.

Tabla 3

TÉCNICO	BÁSICO	INTERMEDIO	SUPERIOR
Formación universitaria	No requerida	No requerida	Requerida
Formación específica en PRL	Formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo IV* y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 50 horas, en el caso de empresas que desarrollen alguna de las actividades incluidas en el Anexo I, o de 30 horas en los demás casos. O, poseer una formación profesional o académica que capacite para llevar a cabo responsabilidades profesionales equivalentes o similares a las que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior, O, acreditar una experiencia no inferior a 2 años en una empresa, institución o Administración Pública que lleve consigo el desempeño de niveles profesionales de responsabilidad equivalentes o similares a los que precisan las actividades señaladas en el apartado anterior.	Poseer una formación mínima con el contenido especificado en el programa a que se refiere el Anexo V** y cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a 300 horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.	Poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el programa a que se refiere el anexo VI***, cuyo desarrollo tendrá una duración no inferior a seiscientas [600] horas y una distribución horaria adecuada a cada proyecto formativo, respetando la establecida en el anexo citado.
Competencias en PRL	Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada. Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control. Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación. Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias. Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto. Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.	Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma. Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior. Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación. Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores. Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas. Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios. Colaborar con los servicios de prevención, en su caso. Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.	Las [mismas] funciones (...) [del intermedio, excepto por lógica, la de ser auxiliar, complementar, o colaborar con las funciones del superior] La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o (sic.) Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación. La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización. La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas. La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este Artículo [serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente (...)].

* Anexo IV: Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel básico.

** Anexo V: Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel intermedio.

*** Anexo VI: Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior.

Las reflexiones apuntadas en este apartado no hacen sino refrendar las obtenidas en otros estudios[37]:

> En este contexto, nuestra Ley de Prevención considera que los empresarios, hasta 10 trabajadores, pueden ser modalidad organizativa preventiva, requiriendo para ello que dispongan de la formación suficiente y necesaria (nivel básico). Sin embargo, a la hora de actuar como tales, se enfrentan a dificultades, como por ejemplo, criterios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que les niega su capacidad para evaluar riesgos psicosociales, considerando que "por razones de confianza de los trabajadores" no pueden evaluar esta tipología de riesgo, viéndose obligados a contratar externamente esta evaluación, lo que no solo comporta costes económicos, sino también una evidente contradicción entre el criterio de la Ley y el que interpreta la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, desanimando la asunción por el pequeño empresario de la gestión preventiva.

Este último párrafo viene a suponer una negación del derecho del empresario a asumir todas las actividades preventivas, excepto la vigilancia de la salud. Se desautoriza a la *figura preventiva* de nivel básico para realizar la detección de *indicadores* y *factores*, así como a realizar evaluaciones elementales que, por cualificación, les corresponde. Con la negación de este derecho se obliga a la externalización a todos los empresarios que se han formado para no tener que recurrir a esta externalización.

SE DESAUTORIZA A LA FIGURA PREVENTIVA DE NIVEL BÁSICO PARA REALIZAR LA DETECCIÓN DE INDICADORES Y FACTORES, ASÍ COMO A REALIZAR EVALUACIONES ELEMENTALES QUE, POR CUALIFICACIÓN, LES CORRESPONDE

37 Estudio de benchmarking sobre prevención de riesgos laborales: Aplicación de la Directiva Marco en los Estados Miembros de la UE (AD-00010/2011, 2012).

Conclusiones

A modo de recapitulación, se extraen las siguientes observaciones o conclusiones:

» El empresario podría recurrir a la asunción de la prevención de forma personal en la gran mayoría de las empresas españolas, sin embargo en el ámbito de los RRPPSS, **los criterios legales que se exigen para que esto pueda ser efectivo son tan rigurosos que, de facto, los empresarios tienen que recurrir de forma casi obligada a la externalización de las actividades preventivas.**

» Aunque con frecuencia se suele indicar que España es de los últimos Estados Europeos que se incorporaron a la PRL, en España existe una larga tradición de prevención de riesgos laborales muy anterior a la ley que actualmente lleva su nombre y que llegó a ser referente para otros países.

» La definición de salud de la OMS pertenece exclusivamente al ámbito de actuación de la OMS; por lo tanto, aunque esté recogida como introducción en muchos manuales de PRL, ello no implica que la PRL deba asumir un planteamiento que extralimita su propia naturaleza.

» Los principios de la acción preventiva indican que solo es necesario evaluar aquellos riesgos que no han podido evitarse. Para poder llegar a la conclusión de si un riesgo debe o no evaluarse, lo primero es identificar su existencia. Este hilo conductor no es el que aplica la ITSS ni el que emplean la mayoría de las metodologías actuales.

» La *psicosociología aplicada* no es REACTIVA sino PREVENTIVA; por lo tanto, lo que debe evaluar son LAS *CONDICIONES DE TRABAJO* y no el estado de "SALUD MENTAL" de los trabajadores, dejando claro que la salud mental del trabajador es multicausal, por lo que, por ejemplo, no se puede presuponer que todo trabajador que tenga estrés lo tiene como consecuencia de su trabajo. El trabajador es una persona, con circunstancias vitales propias, y la salud es un todo integrado que no puede dejarse "a las puertas de la empresa", independientemente de que se hable de salud laboral o no laboral.

» Los riesgos psicosociales, de identificarse, derivan de *factores* de *riesgo psicosocial* que han de enmarcarse exclusi-

LOS EMPRESARIOS TIENEN QUE RECURRIR DE FORMA CASI OBLIGADA A LA EXTERNALIZACIÓN DE LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

vamente con las *condiciones de trabajo* y son éstas las que deben ser evaluadas, y no las condiciones de salud mental de los trabajadores o de condiciones del ámbito de su vida privada, ya que, en el caso de hacer esto, se pasaría del ámbito de la prevención *primaria* (exclusiva de la ergonomía y *psicosociología aplicada*) al de la prevención *secundaria*, e incluso *terciaria*.

» Fenómenos completamente normales de la psicología y la sociología de nuestra cultura se están llevando desde algunas Instituciones Públicas a la categoría de "condición de trabajo" e incluso *daño derivado del trabajo*, por lo que se está exigiendo evaluar de un modo casi clínico aspectos naturales de la vida cotidiana que no requerirían *evaluación* clínica alguna en el ámbito de la vida extralaboral de las personas, a esto se le podría denominar "patologización".

» La documentación sobre riesgos psicosociales elaborada por las Instituciones con competencias en prevención de riesgos laborales está orientada, en gran parte, a la valoración de daños de tipo psicosocial derivados del trabajo, por lo que se crea una confusión entre lo que es prevención *primaria*, *secundaria* y, a veces, terciaría, y se da a entender que las figuras preventivas tienen unas competencias que no tienen. Con ello, de forma sesgada, se le da un corte pseudoclínico a esta área preventiva, a pesar de que esto es totalmente incorrecto, desde el punto de vista de prevención de riesgos laborales.

» La complejidad, la ambigüedad, la falta de concreción y la ausencia de homogeneidad de criterios tanto evaluadores como inspectores, contrasta radicalmente con lo fácil e indiscriminadamente sancionable que puede ser esta materia, a pesar de que desde las empresas se realicen los esfuerzos oportunos por cumplir todas las paradojas cuasinormativas que existen en esta área preventiva.

» Mucha de esa documentación técnica "cuasi-normativa" se genera sin un patrón concreto que mantenga la homogeneidad de criterios o bajo la perspectiva de que esa documentación tenga aplicación real o posible sobre el grueso del tejido empresarial español.

» En la pequeña y mediana empresa no es fácil separar el binomio "puesto de trabajo / trabajador", dado que el tamaño de las empresas hace frecuente la existencia de puestos unipersonales. Sin embargo la Ley obliga a evaluar las *condiciones*

FENÓMENOS COMPLETAMENTE NORMALES DE LA PSICOLOGÍA Y LA SOCIOLOGÍA DE NUESTRA CULTURA SE ESTÁN LLEVANDO DESDE ALGUNAS INSTITUCIONES PÚBLICAS A LA CATEGORÍA DE "CONDICIÓN DE TRABAJO" E INCLUSO DAÑO DERIVADO DEL TRABAJO

de trabajo por puestos de trabajo y, según la Guía de la Inspección de Trabajo, por lo que respecta a los riesgos psicosociales, por unidades de análisis que dificulta el anonimato y, a su vez, la *evaluación* en caso de ser necesaria.

» La Inspección de Trabajo, en muchas de sus actuaciones inspectoras, solicita una serie de documentación muy burocratizada en la que se equipara el no tener que evaluar (por carecer de motivos o riesgos) con una ausencia de *evaluación* susceptible de ser sancionada por la citada Institución, cosa que no sucede con la ausencia de *evaluación* en ninguna otra disciplina preventiva en las que nadie equipara el hecho de que un riesgo no sido identificado o evaluado por no estar presente, con la ausencia de *evaluación* del mismo. **(Figura 4)**

» Por otro lado, cuando un técnico superior en prevención de riesgos laborales con la especialidad en ergonomía y *psicosociología aplicada* determina que, según su criterio, no existen riesgos psicosociales en una empresa, suele ver cuestionada su labor desde la ITSS, mientras que con otros especialistas en prevención no se suele proceder a ese cuestionamiento. ¿Por qué se parte de que si un *técnico superior en prevención de riesgos laborales con la especialidad de ergonomía y psicosociología aplicada* no identifica riesgos psicosociales es por mala praxis?

» La Inspección de Trabajo y Seguridad Social considera válidos unos métodos y no otros, cuando los métodos que recomienda parecen medir cosas diferentes, a veces bajo los mismos nombres, y manejar *factores* que, en ocasiones, pertenecen a la vida extralaboral de los trabajadores como es el caso de "la doble presencia".

Todo lo anteriormente dicho con respecto a los RRPPSS podría sintetizarse en un párrafo del Estudio de benchmarking ya aludido (Es-

Esquema ilustrativo de la actuación de la Inspección de Trabajo en materia de gestión de los riesgos laborales por la empresa

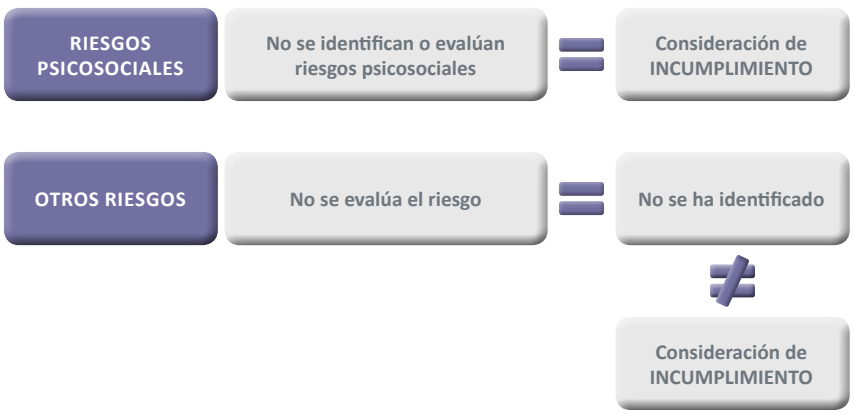


Figura 4

LA INSPECCIÓN DE TRABAJO, EN MUCHAS DE SUS ACTUACIONES INSPECTORAS, SOLICITA UNA SERIE DE DOCUMENTACIÓN MUY BUROCRATIZADA EN LA QUE SE EQUIPARA EL NO TENER QUE EVALUAR (POR CARECER DE MOTIVOS O RIESGOS) CON UNA AUSENCIA DE EVALUACIÓN SUSCEPTIBLE DE SER SANCIONADA

tudio de benchmarking sobre prevención de riesgos laborales: Aplicación de la Directiva Marco en los Estados Miembros de la UE AD-00010/2011, 2012, pág. 23) que aborda la temática de los riesgos psicosociales:

> [Refiriéndose a las dificultades de los empresarios en esta materia] Si a esta circunstancia sumamos el hecho de que tampoco existen criterios claros y homogéneos para llevar a cabo una correcta *evaluación* y que, en efecto, aluden a elementos con un elevado componente abstracto (intangible), tenemos la combinación perfecta para que el desarrollo efectivo de su *evaluación* se convierta en un fichero más, lleno de documentos que cumplan con el requisito pero no con el propósito.
>
> Esto, cabe aclarar, que no es una situación ni deseada, ni promovida desde las empresas, sino que está promovida desde las Instituciones que desde la arbitrariedad, piden concreción; desde la obligación, no facilitan medios con los que cumplirla; desde la confusión, exigen claridad; y desde el plano teórico, dictan una praxis imposible para valorar una realidad que no existe en el modo en que esto se pretende hacer ver.

LAS INSTITUCIONES PIDEN CONCRECIÓN DESDE LA ARBITRARIEDAD. CREAN OBLIGACIÓN SIN FACILITAR LOS MEDIOS ADECUADOS PARA CUMPLIR CON ELLA. DESDE LA CONFUSIÓN EXIGEN CLARIDAD Y DESDE UN PLANO TEÓRICO PROMUEVEN NORMAS PARA VALORAR UNA REALIDAD QUE NO EXISTE EN EL MODO EN QUE SE PRETENDE HACER VER

Se reflexiona sobre lo esencial, más que en ningún otro momento, de la necesidad de que desde los Organismos y Administraciones Públicas también se actúe bajo criterios de eficiencia y eficacia y se adquiera conciencia de que marcos normativos, sin suelo ni techo, marcados por la inseguridad jurídica únicamente conducen a una pérdida en la competitividad de nuestro tejido empresarial que convierte la destrucción de empleo y empresas en el mayor de los riesgos psicosociales.

Se insiste en este párrafo final en una obligación normativa que parece cada vez más olvidada:

> Todo Miembro deberá, en consulta con las organizaciones más representativas de empleadores y de trabajadores interesadas y habida cuenta de las condiciones y práctica nacionales, formular, poner en práctica y reexaminar periódicamente una **POLÍTICA NACIONAL COHERENTE EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES** y medio ambiente de trabajo.
>
> Esta política tendrá por objeto prevenir los accidentes y los daños para la salud que sean **CONSECUENCIA DEL TRABAJO**, **GUARDEN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD LABORAL O SOBREVENGAN DURANTE EL TRABAJO**, reduciendo al mínimo, en la medida en que sea razonable y factible, las causas de los riesgos inherentes al medio ambiente de trabajo.
>
> Convenios y recomendaciones OIT. CONVENIO 155 de la OIT, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo. Ratificado por España en 1985.

Bibliografía

AD-00010/2011. (2012). *Estudio de benchmarking sobre Prevención de Riesgos Laborales: aplicación de la Directiva Marco en los Estados Miembros de la UE.*

Bresó, E., Salanova, M., y Sachaufeli, W. B. (2006). *Síndrome de estar quemado por el trabajo "Burnout" (III): Instrumento de medición.* Recuperado el 4 de Abril de 2012, de INSHT (NTP: 732).

CAEB. (2009). *Guía para la integración de los factores psicosociales en la gestión empresarial. Recomendaciones prácticas.* Recuperado el 13 de Febrero de 2012, de CAEB: http://www.caeb.es/index.php?option=com_docmanytask=doc_detailsygid=961

Cantera, F. J. (1988). *Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos.* Recuperado el 13 de Enero de 2012, de INSHT (NTP: 212).

Cantera, F. J. (1988). *Satisfacción laboral: encuesta de evaluación.* Recuperado el 13 de Enero de 2012, de INSHT (NTP: 213).

Collado, S. (2008). Prevención de riesgos laborales: principios y marco normativo. *Revista de Dirección y Administración de Empresas* , 91-177.

Comisión Europea. (1999). *Guía sobre el estrés relacionado.* Recuperado el 1 de Febrero de 2012, de http://www.google.es/url?sa=tyrct=jyq=comisi%C3%B3n%20europea%3A%20gu%C3%ADa%20sobre%20el%20estr%C3%A9s%20relacionadoysource=webycd=1ysqi=2yved=0CCYQFjAAyurl=http%3A%2F%2Fwww.ucm.es%2Finfo%2Fseas%2Festres_lab%2Finformes%2FInforme%2520europeo%2520Estres%25

Cruz, J., De la flor, M. L., y Álvarez, A. (2008). Concepto y tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales. En *Análisis de la regulación jurídico-laboral de los riesgos psicosociales* (págs. 4-29).

De Arquer, I., Martín Daza, F., y Nogareda, C. (1995). Ambigüedad y conflicto de rol. *NTP 388* . Madrid: INSHT.

De Arquer, I., Martín Daza, F., y Nogareda, C. (1995). *INSHT.* Recuperado el 3 de Enero de 2012, de NTP: 388. Ambigüedad y conflicto de rol.

Diccionario Médico Roche. Barcelona: Doyma; 1993. (1993). Barcelona: Doyma.

Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (2006). *Protocolos y guías de actuación: factores psicosociales.* Recuperado el 9 de Febrero de 2012, de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. (2008). *Concepto y tratamiento jurídoco de los riesgos psicosociales.* Recuperado el 1 de Febrero de 2012, de www.seg-social.es

Ferrer, R., Guilera, G., y Peiró, M. (2011). *Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del (F-PSICO).* Recuperado el 12 de Enero de 2012.

Fidalgo, M., Nogareda, C., Nogareda, S., Almodóvar, A., García de Castro, M., Cuenca, R., y otros. (2006). *Psicosociología del trabajo.* Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

Guàrdia, J. (2008). Recuperado el 9 de Febrero de 2012, de http://www.google.es/url?sa=tyrct=jyq=joan%20

guardia%20olmos%20evaluaci%C3%B3n%20de%20los%20principales%20m%C3%A9todos%20de%20evaluaci%C3%B3n%20riesgos%20laboralesysource=webycd=1yved=0CCYQFjAAyurl=http%3A%2F%2Fwww.larp.es%2Fabrefichero.asp%3Fidfichero%3D

INSHT. (s.f.). Recuperado el 9 de Enero de 2012.

INSHT. (2011). Recuperado el 12 de Enero de 2012, de INSHT: http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=cddc31dd88ca0310VgnVCM1000008130110aRCRDyvgnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD

INSHT. (s.f.). *Análisis de la disposición*. Recuperado el 4 de Marzo de 2012, de INSHT: http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=771be9369a3d3110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRDyvgnextchannel=75164a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD

INSHT. (s.f.). *Evaluación de riesgos laborales.* Recuperado el 16 de Enero de 2012, de INSHT: http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=8e9016fc08467110VgnVCM100000b80ca8c0RCRDyvgnextchannel=1d19bf04b6a03110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD

INSHT. (s.f.). *INSHT.* Recuperado el 9 de Enero de 2012, de Guías de monitor: Ficha: psicosociología del trabajo: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/GuiasMonitor/Psicosociologia/I/Ficheros/psi01.pdf

INSHT. (2003). *Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME.* Recuperado el 2 de Marzo de 2012.

INSHT. (2011). *Método de evaluación F-PSICO. Factores Psicosociales Versión 3.0.* Recuperado el 23 de Febrero de 2012, de INSHT.

ISTAS. (2007). *Método CopSoQ ISTAS-21 Mejoras incorporadas en la versión 2 del método.* Recuperado el 21 de Marzo de 2012.

ISTAS. (s.f.). *Presentación del método CoPsoQ-Istas21 (PDF).* Recuperado el 20 de Marzo de 2012, de ISTAS CCOO.

ISTAS. (2010 a). *PSQ CAT21 COPSOQ (Versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras.* Barcelona: Generalitat de Catalunya.

ITSS. (2006). *Guía de Actuación Inspectora en factores psicosociales.* Recuperado el 2 de Marzo de 2012, de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

ITSS. (05 de Julio de 2012). *Inspección de Trabajo y Seguridad Social.* Recuperado el 5 de Julio de 2012, de Guia_psicosociales_pdf.

Kompier, M., y Levi, L. (1995). *Estrés en el trabajo: causas, efectos y prevención.* Luxemburgo: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo.

Lahera, M. (2006). Método del Instituto Navarro de Salud Laboral. En J. L. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou, y otros, *Perspectivas de intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos* (págs. 64-82). Barcelona: Foment del Treball Nacional.

Lahera, M., y Góngora, J. J. (2002). *Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo.* Recuperado el 9 de Febrero de 2012, de INSL.

Lahera, M., y Nogareda, C. (2009). *El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales.* Recuperado el 9 de Febrero de 2012, de INSHT (NTP: 840): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/840%20web%20.pdf

Llaneza, F. J. (2009). *Ergonomía y psicosociología aplicada* (13ª ed.). Valladolid: Lex Nova.

LPRL. (10 de noviembre de 1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. *BOE número 269 de 10/11/1995, páginas 32590 a 32611.*

Martín, F., y Pérez, J. (1996). *Factores psicosociales: metodología de evaluación.* Recuperado el 20 de Febrero de 2012, de INSHT (NTP: 443).

Martín, F., y Pérez, J. (1996). *Factores psicosociales: metodología de evaluación.* Recuperado el 12 de Enero de 2012, de INSHT (NTP: 443).

Martín-Daza, F., y Pérez Bilbao, J. (1997). *INSHT.* Recuperado el 23 de Diciembre de 2011, de NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. (31 de enero de 1997). *RD 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.* (BOE, Ed.) Recuperado el 16 de enero de 2012, de INSHT.

Moncada, S., Llorens, C., Kristensen, T. S., y Vega, S. (2005). *El método COPSOQ (ISTAS-21, PSQCAT21) de evaluación psicosociales.* Recuperado el 14 de Marzo de 2012, de INSHT (NTP: 703).

Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., y Kristensen, T. S. (2005). ISTAS-21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor , 8* (1), 18-29.

Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Recuperado el 13 de Febrero de 2012, de INSHT.

Niño, J. (2002). Evaluación de los riesgos laborales y factores psicosociales. *MAPFRE Seguridad* (85), 25-35.

Niño, J. (2006). Los errores en las evaluaciones de los riesgos psicosociales: prevenir la confusión. *MAPFRE Seguridad* (103), 25-35.

Nogareda, C. (1993). *El grupo de discusión.* Recuperado el 16 de Enero de 2012, de INSHT (NTP: 296).

Nogareda, C. (1993). *El grupo de discusión.* Obtenido de INSHT (NTP: 296).

Nogareda, C. (2006). Método de evaluación de factores psicosociales F-PSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) . En *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales* (págs. 39-60). Barcelona: Foment del Treball Nacional.

Nogareda, C., y Almodóvar, A. (2005). *El proceso de evaluación de los factores psicosociales.* Recuperado el 16 de Enero de 2012, de INSHT (NTP: 702).

Nogareda, S. (1994). *Fisiología del estrés.* Recuperado el 16 de Enero de 2012, de INSHT.

NTP 212: Evaluación de la satisfacción laboral: métodos directos e indirectos. (1988). Recuperado el 9 de Enero de 2012, de INSHT.

Oncins, M. (1991). *Encuestas: Metodología para su utilización.* Recuperado el 16 de enero de 2012, de INSHT.

Oncins, M., y Almodóvar, A. (1997). *Factores psicosociales: fases para su evaluación.* Recuperado el 3 de Febrero de 2012, de INSHT (NTP: 450).

Organización Mundial de la Salud. (2012). *Organización Mundial de la Salud*. Recuperado el 15 de Junio de 2012, de Acerca de la OMS.

Peiró, J. M. (1999). El Modelo AMIGO: marco contextualizador del desarrollo y la gestión de recursos humanos en las organizaciones. *Papeles del Psicólogo* (72), 3-15.

Pérez, J., y Fidalgo, M. (1995). *Satisfacción laboral: escala general de satisfacción.* Recuperado el 13 de Enero de 2012, de INSHT (NTP: 394).

Real Academia Española. (2001). *Diccionario de la lengua española.* Madrid: Espasa-Calpe.

Salanova, M., del Líbano, M., Llorens, S., y Schaufeli, W. B. (2007). *La adicción al trabajo.* Recuperado el 21 de Marzo de 2012, de INSHT (NTP: 759).

Vega, S. (2001). *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I).* Recuperado el 20 de Marzo de 2012, de INSHT (ntp:603).

Vega, S. (2001). *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II).* Recuperado el 20 de Marzo de 2012, de INSHT (NTP:604).

Vega, S., García, A., García, I., Arellano, B., Embuena, E., Gay, E.-I., y otros. (2009). *Experiencias en intervención psicosocial*. Recuperado el 23 de Abril de 2012, de INSHT.

Villalobos, F. (11 de Octubre de 2010). Memento Práctico Francis Lefebvre . *Prevención de riesgos laborales 2011-2012* , 15. Madrid: Francis Lefbvre.

Capítulo II

Análisis de las metodologías de evaluación de riesgos psicosociales más frecuentes.

ÍNDICE DEL CAPÍTULO II

Sección 1 MANUAL PARA LA EVALUACIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES EN LA PYME 59
- **Introducción** 59
- **Características del método** 60
  - Clasificación 60
  - Herramientas del método 61
  - Ámbito en el que se puede aplicar 61
  - Capacitación de la persona que debe aplicar el método y utilización del mismo 61
  - Variables y metodología 62
  - Conclusiones 66

Sección 2 MÉTODO F-PSICO. FACTORES PSICOSOCIALES. MÉTODO DE EVALUACIÓN. VERSIÓN 3.0. DEL INSHT 68
- **Introducción** 68
- **Características del método** 69
  - Clasificación y ámbito en el que se puede aplicar 69
  - Metodología y herramientas del método 70
  - Variables analizadas 72
  - Capacitación de la persona que debe aplicar el método y utilización del mismo 74
  - Validez, fiabilidad y fundamentación teórica 75
  - Conclusiones 75

Sección 3 MÉTODO DEL INSL PARA LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES 79
Introducción 79
Características del método 80
Clasificación 80
Ámbito en el que se puede aplicar 80
Metodología y herramientas del método 81
Variables analizadas 82
Capacitación de la persona que debe aplicar el método y utilización del mismo 84
Articulación de medidas preventivas 85
Validez, fiabilidad y fundamentación teórica 85
Conclusiones 86

Sección 4 MÉTODO ISTAS-21 89
Introducción 89
Características del método 90
Fundamentación teórica 90
Versiones, ámbito en el que se puede aplicar y accesibilidad 90
Herramientas del método (versiones corta y media) 92
Metodología de intervención 92
Ítems y variables analizadas 95
Propiedades psicométricas 100
Capacitación de la persona que debe aplicar el método y procedimiento del mismo 101
Conclusiones 101

Sección 5 MÉTODO WONT-RED 103
Introducción 103
Características del método 105
Clasificación 105
Metodología 106
Personal que puede aplicar el método 107
Escalas que analiza 108
Fundamentación teórica, fiabilidad, validez 109
Conclusiones 111

Sección 6 METODOLOGÍA PREVENLAB_UNIVERSIDAD DE VALENCIA 112
Introducción 112
Características del método 112
Metodología e instrumentos del método 116
Escalas que analiza 117
Accesibilidad del método y capacitación de la persona que puede aplicarlo 120
Fiabilidad y validez 121
Conclusiones 121

Sección 7 BATERÍA PREVACC 123
Introducción 123
Características del método 124
Clasificación y ámbito en el que se puede aplicar 124
Herramientas del método y metodología 124
Variables/ escalas que analiza la batería PREVACC 125
Fundamentación teórica 126
Fiabilidad y validez 128
Metodología 128
Cualificación de la persona que lo puede aplicar 129
Conclusiones 129

Sección 8 METODOLOGÍA INERMAP 131
Introducción 131
Características del método 132
Factores que mide 132
Marco y fundamentos teóricos 134
Metodología e instrumentos del método 136
Ámbito en el que se puede aplicar 139
Fiabilidad y validez 139
Cualificación de la persona que lo puede aplicar 139
Conclusiones 140

Sección 9 BATERÍA MC MUTUAL-UB 142
Introducción 142
Características generales 142
Variables analizadas 142
Metodología y herramientas del método 143
Ámbito en el que se puede aplicar 146
Capacitación de la persona que puede aplicar la metodología 147
Fiabilidad y validez 147
Conclusiones 147

Sección 10 DECORE 149
Introducción 149
Características del método 149
Fundamentación teórica 150
Variables que analiza 150
Herramientas del cuestionario y metodología 151
Cualificación del profesional que lo puede aplicar y accesibilidad al método 152
Fiabilidad y validez 153
Conclusiones 153

Sección 11 NORMA UNE-EN ISO 10075 PRINCIPIOS ERGONÓMICOS RELATIVOS A LA CARGA DE TRABAJO MENTAL 155
Introducción 155
Objetivo y ámbito de las normas 157
Definiciones 158
Técnicas e instrumentos 158
Niveles de evaluación 159
Criterios de selección de métodos de evaluación de carga mental 160
Cualificación de la persona que puede aplicar la norma 161
Requisitos de documentación 161
Relación de las Notas Técnicas de Prevención que tratan la carga de trabajo mental 162

CONCLUSIONES 164

BIBLIOGRAFÍA 169

"La evaluación de riesgos psicosociales no debe reducirse a la mera aplicación de un cuestionario"

(Lahera y Nogareda, 2009, pág. 5)

R E S U M E N

En el presente capítulo se revisan los métodos de evaluación de riesgos psicosociales más utilizados en el contexto empresarial español, siendo éstos, además, aquellos que están recomendados por las Instituciones Públicas con competencias en materia de prevención de riesgos laborales y/o han adquirido, por méritos propios, reconocido prestigio en la materia. Los métodos o norma UNE que cumplen con una o ambas condiciones y que se abordarán en el presente trabajo son los siguientes:

- Manual para la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME.
- Método F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 3.0. del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).
- Método del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL) para la identificación y evaluación de los factores psicosociales.
- ISTAS-21.
- WONT/ Cuestionario RED.
- PREVENLAB-PSICOSOCIAL.
- PREVACC.
- Método del Instituto de Ergonomía MAPFRE (INERMAP).
- Cuestionario multidimensional DECORE.
- BATERÍA MC MUTUAL-UB.
- Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental Parte 3: Principios y requisitos referentes a los métodos para la medida y evaluación de la carga de trabajo mental (UNE-EN ISO 10075-3:2005).

La información de cada uno de los métodos presentados es la más actualizada hasta la fecha y se describen variables como: población sobre la que se puede aplicar (PYMES y/o grandes empresas); accesibilidad (si es de uso libre o de pago); clasificación (si es útil para la evaluación inicial, periódi-

ca, etc.); herramientas de las que dispone (cuestionario en papel, aplicación informática); utilización del método (si se considera sencilla o compleja); capacitación en materia de PRL que requiere la persona que administre el método; existencia de orientación por lo que a las medidas preventivas se refiere; características psicométricas y cualquier cuestión específica que sea relevante.

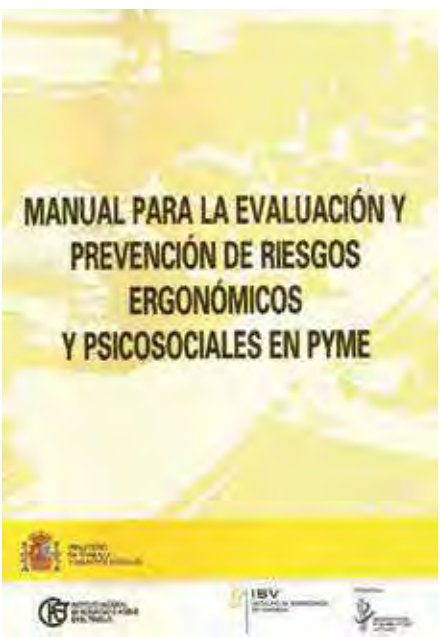
Además, con el objeto de facilitar la consulta de los aspectos más importantes de cada método, se ha dispuesto una tabla al final de cada epígrafe, a modo de "ficha técnica".

Palabras clave del capítulo:

Ficha técnica, capacitación del técnico, accesibilidad, factores que analiza, herramientas del método, fiabilidad y validez.

Secc. 1
Manual para la evaluación de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME

Introducción



El manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME es uno de los que se recogen en la Guía de actuaciones de la ITSS sobre riesgos psicosociales (ITSS, 2012). Es fruto de la colaboración entre el INSHT y el Instituto Biomecánico de Valencia (en adelante, IBV) reunidos bajo el marco de los proyectos subvencionados por la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo en el año 2002 (INSHT, 2003).

Se trata de un manual que recopila una lista de identificación inicial de riesgos y una serie de métodos para la evaluación de aquellos que han sido detectados gracias a la misma. En el presente apartado se utilizará la palabra “manual” para referirse, de forma genérica, a ambas cosas (la lista y los métodos). Cuando se hable de “método” será para referirse, de forma unívoca, al tipo de documento contenido en el manual que sirve para evaluar algún tipo de riesgo (más allá de la mera identificación).

Antes de profundizar en el contenido del manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME, se aclara que en él, como el propio nombre sugiere, se abordan riesgos tanto ergonómicos como psicosociales. Aunque la norma en el presente trabajo es que no se tratan los métodos que evalúan ambas cosas, sino solo las metodologías de evaluación psicosocial, se hace una excepción y sí se incluye este sistema.

Tabla 4

FACTORES QUE SE CONTEMPLAN EN EL MÉTODO DE PYMES (INSHT/IBV)
Condiciones térmicas
Ruido
Iluminación
Calidad del ambiente interior
Diseño del puesto
Trabajo con PVDs (Pantallas de Visualización de datos)
Manipulación manual de cargas
Posturas y repetitividad
Carga mental
Factores psicosociales

Los factores que se han listado en letra gris no serán abordados en el presente trabajo por tratarse de factores ergonómicos.

Los motivos de esta inclusión son tres. En primer lugar, la importancia que se le otorga al mismo desde la ITSS en la Guía de actuaciones de la ITSS sobre riesgos psicosociales (ITSS, 2012); en segundo, que el manual está especialmente diseñado para la PYME que, a su vez, es uno de los destinatarios principales del presente trabajo. Por último, que el manual permite la identificación y/o evaluación de todos los riesgos de forma conjunta, o bien, de cada uno de ellos de forma independiente. En nuestro caso, permite extraer del método global los riesgos referidos a la *carga mental* y los de *origen psicosocial* que son los que, finalmente, se van a exponer en el siguiente apartado **(Tabla 4)**.

EL MANUAL ES ÚTIL PARA LA IDENTIFICACIÓN INICIAL DE RIESGOS

Características del método

Clasificación

El manual es útil para la identificación inicial de riesgos, para la evaluación elemental de aquellos que detecta la lista inicial y para conocer si las medidas correctoras que se quieren implementar están tomando la dirección adecuada.

Cabe reseñar que es el propio método el que indica varias veces que a través del mismo pueden realizarse evaluaciones elementales (destinadas a los técnicos básicos) y, sin embargo, prescribe el método para técnicos intermedios.

Herramientas del método

El manual consta de tres partes: una lista única de identificación inicial de riesgos de origen psicosocial y carga mental (denominada "A" en la siguiente figura), una serie de instrumentos o métodos sencillos de evaluación (denominados "B" en la siguiente figura) y una tercera parte de ejemplos en los que se incluyen propuestas de mejora. **(Figura 5)**

Ámbito en el que se puede aplicar

La lista de identificación inicial de riesgos y los métodos de evaluación han sido diseñados para que pueda ser aplicada a todo tipo de puesto y tarea que pueda darse dentro de la *pequeña* y *mediana empresa.*

Capacitación de la persona que debe aplicar el método y utilización del mismo

Los instrumentos pueden ser aplicados por los "trabajadores con formación intermedia en PRL" (INSHT, 2003, pág. 14) y que no dispongan de otros métodos de evaluación.

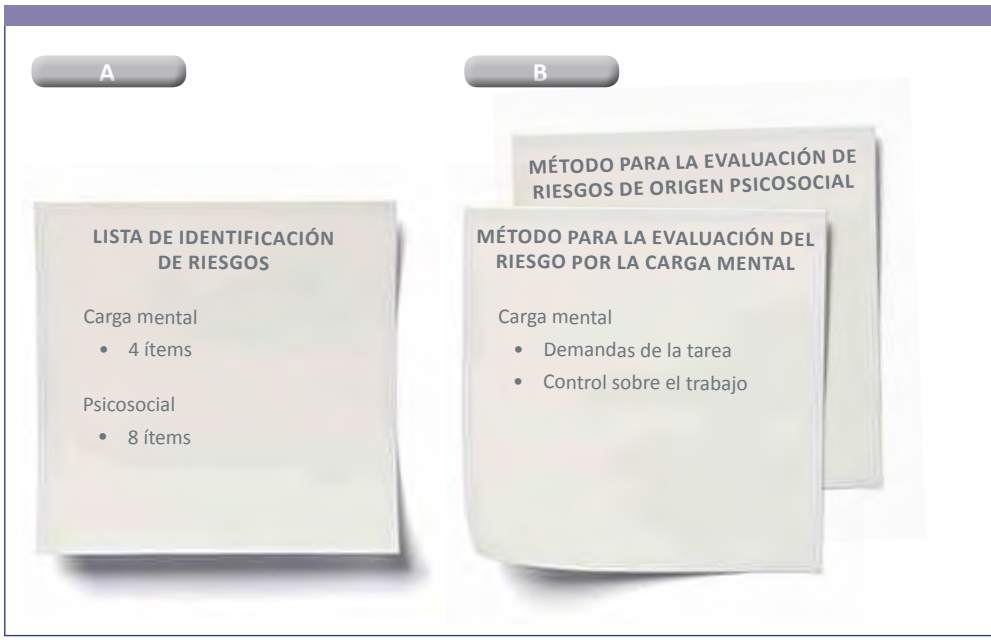


Figura 5

Dada la sencillez del método cabe preguntarse por qué no está abierto a poder ser aplicado por los propios empresarios, con la capacitación de nivel básico, dado que la Ley les faculta para asumir todas las actividades preventivas a excepción de aquellas que tengan que ver con vigilancia de la salud.

NO ESTÁ ABIERTO A PODER SER APLICADO POR LOS PROPIOS EMPRESARIOS, CON LA CAPACITACIÓN DE NIVEL BÁSICO

Variables y metodología

En la temática de este estudio, el método tiene dos factores: carga mental y riesgos de origen psicosocial.

» Para el factor *carga mental* el método contempla dos dimensiones: *demandas de la tarea* y *control sobre el trabajo*.

» Para la evaluación del factor *riesgos de origen psicosocial* contempla siete dimensiones: *autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición del rol, interés por el trabajador, relaciones personales, trabajo a turnos y trabajo nocturno*.

Es necesario hacer explícito que, en el manual que se está revisando en este apartado, no se recoge la definición de las variables y dimensiones que componen tanto la lista como los métodos. Esto fomenta una libre interpretación por parte de quien lo aplique, a pesar de que cada una de estas variables se mida a través de una lista cerrada de ítems.

Entre los ítems de este método encontramos, por ejemplo, el siguiente: "el contrato de trabajo no es fijo" (INSHT, 2003, pág. 49). Como se reiterará a lo largo del presente proyecto, se parte de la base de que los distintos tipos de contrato están regulados por la legislación laboral española y que la formalización del contrato tiene carácter voluntario para ambas partes (empresa y trabajador); por tanto, no deberían considerarse riesgos laborales o de lo contrario habría que asumir que la legislación promueve los riesgos laborales.

En cuanto a la metodología, el procedimiento del manual consta de 4 fases:

» *Primera*:

Se agrupan los puestos de trabajo de la empresa que tengan un denominador común: el tipo de tareas, el diseño del puesto, las condiciones ambientales, etc.

En el manual del método se indica que en las empresas con muy pocos trabajadores se puede pasar directamente a realizar la evaluación inicial en todos los puestos.

» *Segunda*:

Se aplica la lista de identificación inicial de riesgos. Para riesgos psicosociales solo pasaríamos a los trabajadores una lista con los cuatro ítems referidos a *carga mental* y los ocho referidos a *riesgos psicosociales*.

En las empresas muy pequeñas es aconsejable aplicar la lista a todos los trabajadores.

En cambio, en las empresas "con un mayor número de trabajadores se recomienda seleccionar dos o tres puestos por cada uno de los grupos similares establecidos" (INSHT, 2003, pág. 8).

En el caso de que algún trabajador marque algún ítem de la lista, se debe pasar a la siguiente fase (evaluación de riesgos) y aplicar el método del manual que corresponda; por el contrario, si no se marca ningún ítem, no es necesario pasar a la evaluación.

» Tercera:

Se seleccionan y aplican los *métodos de evaluación* recogidos en el manual que se consideren adecuados en función del resultado anterior o, lo que es lo mismo, si algún trabajador marca un ítem de la lista inicial de riesgos, por ejemplo, en el apartado de *carga mental*, se seleccionará el método de *carga mental* que está recogido en el propio manual.

Al igual que sucedía con la lista inicial, en los métodos de evaluación con el hecho de que se marque un solo ítem, se puede considerar que eso indica la posible existencia de un riesgo no tolerable y habría que pasar a la siguiente fase: la de implementar medidas correctoras. A su vez, a través de un planteamiento muy intuitivo, en el manual se indica que a mayor número de ítems marcados, mayor será el nivel de riesgo.

Este último párrafo contiene varios aspectos sobre los que cabe reflexionar. Si marcar un único ítem **puede** implicar la existencia de un riesgo *no tolerable* y a mayor número de ítems marcados más grave es la situación ¿hasta qué nivel de "no tolerabilidad" se supone que puede medir este instrumento? La consideración de "**puede**" también implica, por definición que: **''puede que no''**; no obstante, la imprecisión es el *leitmotiv* que se le da a la gran mayoría de los textos de psicosociología aplicada y, en caso de duda, se anticipa lo peor. A esto hay que añadir lo siguiente que nos indica el manual:

> En los casos en los que en la evaluación "se obtengan resultados inciertos [no se precisa qué se entiende por "inciertos"], sería aconsejable acudir a un especialista en ergonomía y psicosociología aplicada (de un servicio de prevención) para una evaluación más exacta" (INSHT, 2003, pág. 6).

» Cuarta:

En función de la identificación y evaluación de riesgos es necesario adoptar medidas correctoras. El propio INSHT nos indica: "A este respecto caben

muchas posibles intervenciones, en función de la problemática existente y de la realidad económica de la empresa" (Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME, 2003, pág. 8).

Es necesario recordar que siempre se debe comprobar si las medidas correctoras que se implementan tienen el efecto previsto y deseado. Para ello, se debe volver a repetir el proceso de forma cíclica hasta que se pueda considerar que el riesgo está controlado. No obstante, si marcar un ítem, como se planteaba, puede suponer la existencia de un "riesgo no tolerable", cabe preguntarse si por este método puede llegar a considerarse en algún momento que el proceso de evaluación ha terminado o debe continuarse *ad infinitum,* más teniendo en cuenta que algunos de esos ítems son los siguientes:

- Las informaciones que se manejan son complejas.
- El trabajador no puede detener el trabajo o ausentarse cuando lo necesita.
- No existen periodos de descanso voluntarios.

SE DEBE VOLVER A REPETIR EL PROCESO DE FORMA CÍCLICA HASTA QUE SE PUEDA CONSIDERAR QUE EL RIESGO ESTÁ CONTROLADO

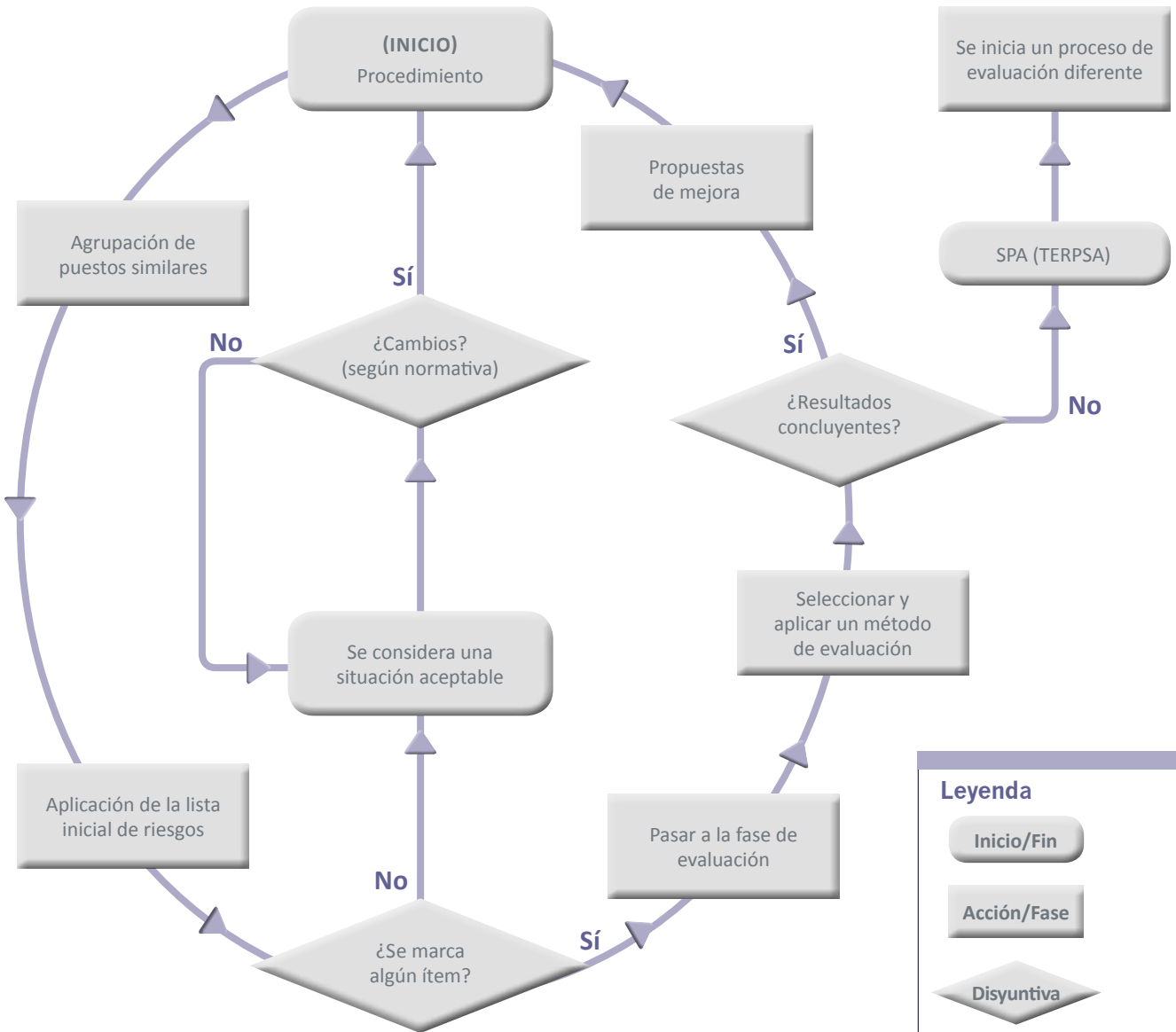
En la página siguiente **(Figura 6)** se ha dispuesto un *diagrama de flujo* para facilitar la comprensión de la evaluación de riesgos como un proceso circular que solo "termina"[38] cuando ya no se aprecia riesgo, o cuando este se ha controlado.

Aunque el citado diagrama se ha creado *ad hoc* para ilustrar la información que se recoge en el manual, cabe aclarar que, en el sentido de la circularidad del proceso, sería igualmente válido para toda evaluación de riesgos laborales.

38 Se entrecomilla la palabra "termina" porque la evaluación de riesgos en realidad forma parte de un proceso cíclico que no solo hay que repetir periódicamente, sino que debe repetirse cuando se produzca cualquier cambio significativo en el puesto, en la organización del trabajo, de la normativa, por requerimiento de algún Órgano competente, etc. Art. 16.2.a. de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995 modificada por la LEY 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales. BOE nº 298 13/12/2003.

Figura 6

Manual INSHT/IBV



Conclusiones

Se trata de un método muy sencillo de aplicar. Consta de una lista de identificación de riesgos que debe ser cumplimentada por el propio trabajador designado, que disponga de formación intermedia en PRL. Esa lista, a su vez, le ayudará a determinar qué riesgo se debe evaluar a través de los propios métodos que aporta el manual. Es útil para identificar o evaluar riesgos en todo tipo de puestos o tareas en la PYME. Además, en el caso de que los resultados no se muestren concluyentes, orienta hacia otros métodos de mayor calado que ya deben ser aplicados por un TERPSA concertado a través de un SPA. El método no aporta medidas concretas de tipo preventivo para las situaciones detectadas pero sí reúne una serie de ejemplos.

Finalmente, por lo que respecta a este método, se muestra una ficha técnica en la siguiente página. **(Tabla 5)**

ES ÚTIL PARA IDENTIFICAR O EVALUAR RIESGOS EN TODO TIPO DE PUESTOS O TAREAS EN LA PYME

FICHA TÉCNICA DEL MANUAL PARA LA EVALUACIÓN Y PREVENCIÓN DE RIESGOS ERGONÓMICOS Y PSICOSOCIALES EN LA PYME	
A destacar	Es uno de los recomendados en la Guía de Actuación Inspectora de la ITSS.
Población sobre la que se puede aplicar	Está especialmente dirigido a la PYME.
Accesibilidad	Uso libre.
Clasificación del método	Se considera útil para la identificación inicial de riesgos y para la evaluación elemental del riesgo por carga mental y de origen de tipo psicosocial. También es válido para la comprobación de si las medidas correctoras que se implementen como consecuencia de la evaluación están teniendo el efecto deseado. Puede identificar y evaluar este tipo de riesgos en todo puesto y/o tarea en la PYME.
Variables analizadas	Carga mental (demandas de la tarea y control sobre el trabajo) y riesgos de origen psicosocial (autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición del rol, interés por el trabajador, relaciones personales, trabajo a turnos y trabajo nocturno).
Herramientas del método	» Lista de identificación inicial de riesgos. » Métodos de evaluación de riesgos de la lista. Ejemplos de aplicación de medidas correctoras.
Utilización del método	» Se considera de fácil aplicación y corrección.
Capacitación	Trabajador con formación intermedia en PRL.
Articulación de medidas preventivas	No dispone de una relación de medidas concretas.
Fiabilidad y validez	El instrumento no dispone de datos sobre su fiabilidad y validez.
Críticas	En el manual no se recogen las definiciones de las variables que identifica y evalúa y se presta a libres interpretaciones en las que se proceda a evaluar aspectos que no son exclusivamente y propiamente las condiciones de trabajo. El método permite realizar evaluaciones elementales de riesgos pero por el contrario está prescrito para técnicos intermedios.

Tabla 5

Secc. 2
Método F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 3.0. del INSHT

Introducción

El método de F-PSICO del INSHT ha sido actualizado recientemente, en 2011. Ello implica que la mayor parte de las fuentes bibliográficas que están disponibles sobre el método son anteriores a esta fecha y presentan una información parcialmente desfasada[39]. Entre las fuentes parcialmente desfasadas se destacan, por su relevancia: la Guía de Actuación Inspectora de la ITSS (2006) y la Nota Técnica de Prevención 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación (Martín y Pérez, 1996). Se aclara que, aunque en el apartado de *criterios técnicos* de la citada NTP se indica que éstos sí están operativos, desde el presente trabajo se recomienda que, siempre que se requiera información actualizada a este respecto, se consulte la referente a la última versión (3.0) y que se encuentra en un archivo zip contenido en la página web del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2011). La nota técnica anterior se actualiza en la NTP 926 (Pérez y Nogareda, 2012).

39 Este método de evaluación ha sido recientemente actualizado y la información "en vigor" proviene de una única fuente (INSHT, 2011). Para evitar reiteraciones innecesarias, cuando no se cite la fuente del texto, el escrito se estará refiriendo a esa fuente y no otra. En las citas "literales" la fuente sí se señalará pero en ellas no podrá constar la página exacta en la que se encuentra el extracto, tal y como viene siendo norma en el resto de trabajo, dado que el documento electrónico del INSHT no está paginado. El resto de citas que se hagan en este apartado seguirán las mismas normas que en el resto del documento.

Este método es uno de los que se destacan en la Guía de Actuación Inspectora de la ITSS (2012).

Hasta la versión actual existen tres ediciones que muestran diferencias muy significativas (número de factores, ítems, propiedades psicométricas, etc.), aunque no han modificado el planteamiento original de esta metodología de evaluación. El propio Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo nos indica (INSHT, 2011):

> Dados los años transcurridos desde el diseño de la primera versión del cuestionario para la valoración de los factores psicosociales diseñado por el INSHT [1997], se creyó conveniente 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.

En este apartado se va a seguir, en todo caso y como es lógico, la información actualizada del INSHT (2011) o bien la no desfasada de otras fuentes.

Este método evalúa nueve factores: *tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad / contenido, participación / supervisión, interés por el trabajador / compensación, desempeño de rol, relaciones y apoyo social.*

Desde el propio INSHT (2011) se destaca la "utilidad práctica" y el hecho de que dispone de una aplicación informática.

Características del método

Clasificación y ámbito en el que se puede aplicar

Se trata de un método *cuantitativo* que, según nos indica Nogareda (2006, pág. 51), se puede aplicar a "cualquier empresa independientemente de su tamaño o actividad". No obstante, se nos recuerda la importancia de que el evaluador estudie previamente la idoneidad del método para la situación concreta en la que se encuentre y para los objetivos preventivos que esté buscando: "evaluación inicial, de comprobación de la eficacia de una intervención, modificación de las condiciones de trabajo, etc." (INSHT, 2011).

El método puede obtener resultados individuales y colectivos, aunque el objetivo propio del método son los datos colectivos. Se desaconseja el uso de los resultados de los trabajadores de forma individual. Por el contrario, se recomienda que la unidad de análisis sea el departamento, sector, categoría profesional o, en resumen, un grupo de trabajadores que desempeñen tareas similares en condicio-

EL OBJETIVO PROPIO DEL MÉTODO SON LOS DATOS COLECTIVOS

nes similares dentro de una misma empresa (Nogareda, Método de evaluación de factores psicosociales F-PSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2006) e (INSHT, 2011).

Además de estas propiedades, en la información contenida en la página del INSHT (2011) se plantea la posibilidad de que el instrumento pueda utilizarse para "sugerir cambios de organización y de gestión en la empresa que ayuden a una optimización de los recursos humanos y, por ende, de la empresa".

Metodología y herramientas del método

En lo que a la metodología se refiere, Nogareda (2006) nos recordaba la necesidad de recopilar una serie de informaciones previas relativas a la empresa y a los grupos concretos que se van a evaluar. En el presente trabajo estas características se recogen en la tabla, concretamente en la columna que se ha denominado como "pre-evaluación". A ella se remite para su consulta. Además, se recuerda a los usuarios de este método que las acciones preventivas siempre serán más "afinadas" dependiendo del tiempo y del esfuerzo que se hayan invertido en el trabajo previo a la evaluación.

Para que la aplicación sea correcta, deben seguirse algunas condiciones que van a evitar posibles reticencias y desconfianzas de los trabajadores a la hora de rellenar el cuestionario y que pudieran contaminar la prueba (INSHT, 2011). Son condiciones fáciles de cumplir, que evitan tener que anular algún cuestionario o, incluso, la evaluación completa. El trabajador debe conocer la finalidad de la prueba, saber que el anonimato y la confidencialidad de la misma está garantizada, aclarar las dudas que le puedan surgir en el momento de cumplimentación de la prueba y disponer del tiempo necesario (unos 25 min). El cuestionario no debe cumplimentarse en el domicilio, ni en el tiempo del descanso o comentando las cosas en grupo, ya que esto podría contaminar la prueba (a favor o en contra) con tendencias únicas de respuesta. Finalmente, es imprescindible recordar a los trabajadores la necesidad de cumplimentar todos los ítems del cuestionario, ya que de lo contrario tendría que descartarse el test o incluso invalidarse la prueba, si eso mismo lo hiciesen varios trabajadores.

Si fuese necesario, las instrucciones pueden darse a los trabajadores de forma escrita (Nogareda, Método de evaluación de factores psicosociales F-PSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2006).

El INSHT (2011) indica lo siguiente:

> La utilización del método supone la aceptación de estas condiciones por parte de las personas responsables de su aplicación.

El objetivo de estas medidas es el de evitar errores de medición y, a su vez, garantizar que todos los sujetos reciben las mismas instrucciones. Nogareda nos habla de que debe buscarse la "normalización" de las condiciones de aplicación de la prueba (Método de evaluación de factores psicosociales F-PSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2006, pág. 55).

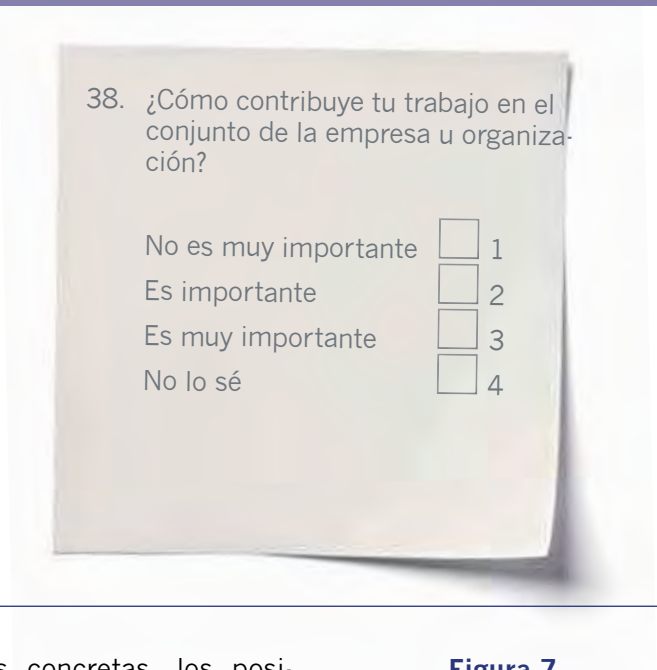
En cuanto a los instrumentos del método, la escala F-PSICO consta de 86 ítems (de tipo *likert*[40]) ponderados y agrupados en 9 factores.

Ejemplo de ítem. **(Figura 7)**

Consta también de una hoja de recogida previa de datos de la empresa, una versión imprimible del cuestionario y una aplicación informática que arroja los resultados en forma de "perfil" y además aporta una serie de orientaciones generales para los casos en los que sea necesario tomar medidas correctoras.

El salto de la recomendación general del manual a las medidas correctoras específicas del contexto será realizado por la persona capacitada y designada para ello en función de las necesidades, las condiciones concretas, los posibles efectos y los recursos disponibles (INSHT, 2011).

Ejemplo


38. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

No es muy importante ☐ 1
Es importante ☐ 2
Es muy importante ☐ 3
No lo sé ☐ 4

Figura 7

El fin último de estas herramientas es el de "orientar el contenido, la dirección y la magnitud de las intervenciones que hubieran de llevarse a cabo en la empresa en el ámbito psicosocial" (Nogareda, Método de evaluación de factores psicosociales F-PSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2006, pág. 51).

Además, formando parte de los requisitos que suelen destacarse en este tipo de pruebas y "por razones deontológicas" (INSHT, 2011), se recuerda la necesidad de mantener la privacidad y confidencia-

40 Según la NTP 15 una escala *Likert* "es una serie de ítems o frases que han sido cuidadosamente seleccionados, de forma que constituyan un criterio válido, fiable y preciso para medir de alguna forma los fenómenos sociales. En nuestro caso, este fenómeno será una actitud cuya intensidad queremos medir".

lidad de los individuos, así como de los resultados obtenidos (Nogareda, Método de evaluación de factores psicosociales F-PSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT, 2006) e (INSHT, 2011).

Variables analizadas

El factor *tiempo de trabajo* se refiere a la forma de ordenar y estructurar el tiempo, tanto a lo largo de la jornada como de la semana laboral. Evalúa el *impacto del tiempo* de trabajo y lo hace teniendo en cuenta desde los descansos que permite la propia actividad (cantidad y calidad) hasta el efecto del tiempo de trabajo en la vida social, aspectos que parecen exceder lo que la propia ley define como *condiciones de trabajo.*

La variable *autonomía* mide la capacidad individual del trabajador para gestionar y decidir sobre aspectos como la estructuración temporal, los procedimientos y la organización del trabajo. A su vez, el bloque de autonomía se subdivide en dos grandes bloques: *autonomía temporal* y *autonomía decisional*.

- *Autonomía temporal* se refiere a la discreción (en el sentido de arbitrio o juicio propio) que se le concede a cada trabajador sobre la gestión de algunos aspectos de la organización de la carga de trabajo, los descansos y su disfrute, la elección del ritmo y de la capacidad de disponer de tiempo libre para atender asuntos personales.

- La *autonomía decisional* implica la capacidad de la que puede disponer un trabajador para tomar decisiones (de ahí el término "decisional") sobre el desarrollo de su trabajo. Abarca las tareas que tiene que realizar el trabajador, su distribución, los procedimientos, los métodos, la resolución de incidencias, etc.

El factor *carga de trabajo* se refiere al nivel de demanda de trabajo, valga la redundancia, a la que el trabajador debe hacer frente. Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando los componentes *cuantitativos y cualitativos* de la misma también lo son, es decir, hay mucho trabajo y además es difícil. Este factor se evalúa a partir de las *presiones de tiempos*, el *esfuerzo de atención* y la *cantidad y dificultad de la tarea*.

- *Presiones de tiempos:* se mide a partir de los tiempos asignados a las tareas y de la velocidad que requiere la realización de las mismas.

- *Esfuerzo de atención:* determinado por la intensidad y el esfuerzo requeridos para procesar las informaciones propias de la activad laboral y, además, por la constancia con la que debe sostenerse en el tiempo ese esfuerzo.

SE RECUERDA LA NECESIDAD DE MANTENER LA PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD DE LOS INDIVIDUOS, ASÍ COMO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS

» *Cantidad y dificultad:* se refiere a la cantidad y dificultad del trabajo que los trabajadores deben resolver diariamente. Se considera un aspecto esencial de la *carga de trabajo*.

Demandas psicológicas se refieren a las exigencias que se presentan en el trabajo y a las que se debe hacer frente. Cabe aclarar que cuando se habla de "exigencias", se refiere a *exigencias psicológicas* en el sentido de los recursos personales que el trabajador debe *desplegar* para ser capaz de desempeñar su tarea. Un término cercano sería el de *demandas* de naturaleza *cognitiva* y *emocional* (o, por decirlo en un lenguaje no tan técnico, aquellos recursos intelectuales y emocionales de tipo personal que el trabajador debe utilizar para resolver sus tareas).

» Las *exigencias de tipo cognitivo* se refieren a cosas tales como la complejidad y/o dificultad de la tarea, la necesidad de disponer de conocimientos previos, las tareas de razonamiento, la memorización, la búsqueda de soluciones, etc.

» Las *exigencias emocionales*, tal y como el término sugiere, se refieren a aquellas situaciones en que el desempeño de la tarea afecta a las emociones del trabajador. En general se refiere al esfuerzo necesario para reprimir (ocultar) determinados sentimientos y continuar haciendo frente a las demandas que requieren las tareas.

Variedad y contenido del trabajo se refiere a la percepción que tiene el trabajador del significado y la utilidad de su trabajo dentro de la propia empresa y para la sociedad en general. Es un factor que implica la valoración que la empresa, los compañeros, los clientes, la familia, etc., hacen del trabajo de una persona. Aspectos de este factor van más allá de la *relación contractual* en la que un trabajador presta unos servicios a cambio de un beneficio económico.

Este tipo de preguntas, como parte de un estudio sociológico, pueden ser ciertamente interesantes pero, por lo que a prevención de riesgos laborales corresponde, este tipo de planteamientos excede lo que ha de ser evaluado (*condiciones de trabajo*).

Supervisión y participación es un factor que reúne dos formas de control sobre el trabajo: la del propio trabajador y la de sus superiores inmediatos.

» La *participación* ahonda en la implicación, intervención y colaboración que el trabajador tiene con su trabajo y su organización (en el sentido de empresa).

» La *supervisión* indaga sobre la valoración que el trabajador tiene sobre el nivel de control que ejercen sus superiores inmediatos sobre su trabajo.

Interés por el trabajador / compensación: es el grado en el que la empresa muestra un interés de tipo personal y a largo plazo por el trabajador. Se contemplan aspectos tales como la promoción, la formación, el desarrollo de la carrera profesional de los trabajadores, la percepción de seguridad en el empleo y el equilibrio entre lo que el trabajador aporta y obtiene.

¿En todos los puestos de trabajo, en todas las empresas y en todas las circunstancias es susceptible de evaluar "el desarrollo de la carrera profesional"? El instrumento indica que puede ser empleado en todas las empresas pero cabe la duda de si esto responde a la realidad o a haber diseñado el instrumento pensando en una "empresa tipo" de varios centenares de trabajadores y un organigrama con varias decenas de departamentos.

Desempeño de rol: esta variable se refiere a aquellos conflictos que pueden darse de la forma en la que se definen los cometidos de cada puesto de trabajo. Comprende la *claridad y el conflicto de rol*.

» *Claridad de rol*: se incluye en este concepto la definición de las funciones y las responsabilidades de cada puesto, desde qué debe hacerse, la cantidad y calidad del trabajo, el tiempo en que deben completarse y la responsabilidad del puesto.

» *Conflicto de rol*: hace referencia a las demandas (realizadas desde los superiores al trabajador) que pudieran ser incompatibles o contradictorias entre sí o bien, que puedan suponer una disonancia de tipo ético para el trabajador.

Relaciones y apoyo social: este factor hace referencia a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo derivados de las relaciones que se establecen entre personas en el ámbito del trabajo. Incluye el *apoyo social* como moderador del estrés. El método de evaluación lo valora teniendo en cuenta la posibilidad de la que dispone el trabajador para contar con apoyo instrumental (medios materiales y/o técnicos), o con ayuda de otras personas del entorno (jefes, compañeros, etc.) para poder desempeñar correctamente el trabajo. También se tiene en cuenta la *calidad de esas relaciones,* que pueden ser positivas o negativas, con distintas frecuencias e intensidades.

Capacitación de la persona que debe aplicar el método y utilización del mismo

El INSHT (2011) nos indica que "son precisos" conocimientos sobre *psicosociología del trabajo*, aplicación de cuestionarios, estadística básica y, además, un conocimiento profundo de la empresa en la que va a ser utilizado.

Siendo menos rigurosos en la interpretación, tomando como punto de partida esas premisas y, principalmente, lo establecido en el RSP[41], se podría deducir que se está refiriendo a un técnico superior en prevención de riesgos laborales con la especialidad de ergonomía y psicosociología aplicada.

Validez, fiabilidad y fundamentación teórica

El INSHT encargó un estudio de sus propiedades psicométricas al Departamento de Metodología de les Ciències del Comportament de la Universidad de Barcelona en el que se indica una fiabilidad global del instrumento de $\alpha = 0{,}895$[42] calculado sobre una población bastante amplia, de 1.108 sujetos (Ferrer, Guilera, y Peiró, 2011).

En este estudio también se comprobó la capacidad de predicción de otras variables como pueden ser la satisfacción laboral y la salud general. Se llegó a la conclusión de que el cuestionario sí es eficaz a la hora de "pronosticar" lo primero pero no lo segundo.

El test está baremado, lo que quiere decir que para este caso que se han hecho estudios sobre la población a través de los que se ha podido establecer que determinadas puntuaciones (transformadas a través de varios cálculos matemáticos) indican distintas probabilidades de riesgo (muy elevada, elevada, moderada, y, finalmente, tolerable).

En el citado estudio, en lo que respecta a la validez teórica y al desarrollo de la escala, se nos indica que "han sido llevados a cabo por profesionales del INSHT expertos en prevención de riesgos psicosociales" (Ferrer, Guilera, y Peiró, 2011, pág. 4).

Conclusiones

A modo de resumen y conclusión, Guàrdia nos indica que "esta metodología es una aproximación exhaustiva para un sistema de evaluación integral de riesgos psicosociales" (2008, pág. 9) y Moreno y Báez destacan que este método dispone del aval del INSHT como garante del método (2010).

Desde el INHST (2011) se destaca que se trata de un método que permite la aplicación colectiva, aspecto que conlleva una reducción de costes (en el sentido de ahorro de tiempo y económico). Facilita el anonimato, posibilita el tratamiento estadístico y permite el establecimiento de grupos o subgrupos dentro de una misma empresa.

41 Art. 37: Funciones de nivel superior. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

42 Matemáticamente hablando, se considera que ≥ 0,85 es excelente. (En el texto se ha añadido la palabra "nota" precediendo al superíndice "2" para evitar que pueda interpretarse que la cifra está elevada al cuadrado).

El método dispone de una aplicación informática que permite introducir variables poblacionales concretas de cada empresa que se esté evaluando.

Puede ser utilizado, entre otras circunstancias, como:

- Evaluación inicial.
- Modificación de las condiciones de trabajo.
- Comprobación de la eficacia de una intervención.

Se deduce desde la información aportada y desde el RSP que la persona capacitada para realizar evaluaciones a través de esta metodología debe ser el TERPSA.

Se remarca mucho, el aspecto del anonimato y la confidencialidad y ese es uno de los motivos por los que, aunque es posible analizar los datos de un único individuo, se recomienda que la unidad de análisis sea un grupo con un tipo de trabajo y características similares (Nogareda, Método de evaluación de factores psicosociales F-PSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2006).

En la Guía de Actuación Inspectora (2006, pág. 5) se indicaba explícitamente que, en caso de que se le pidiera asesoramiento a la ITSS sobre qué métodos de evaluación de riesgos psicosociales deben utilizarse, este sería uno de los recomendados "por tratarse dicho Organismo [se refiere al INSHT] del Centro de referencial nacional a efectos de la Unión Europea establecido por el artículo 8º de la LPRL". Esta Guía de 2006 ha quedado sustituida por la de 2012 pero el método queda igualmente incluido en la misma y continúa considerándose igualmente importante.

Por último, se pueden traer a colación las palabras de Moreno y Báez (2010, pág. 90) de que este método tiene "el indudable mérito histórico de haber abierto el camino de la operacionalización de indicadores de factores y riesgos psicosociales", así como las de Guàrdia: "El F-PSICO puede ser una de las más dúctiles posibilidades de medición sencilla de los factores de riesgos psicosociales" (2008, pág. 10).

Finalmente, por lo que a este método respecta, se muestra una ficha técnica. **(Tabla 6) (Tabla 7)**.

FICHA TÉCNICA DEL MÉTODO DEL F-PSICO DEL INSHT*	
A destacar	Es uno de los recomendados por la ITSS. Muy recientemente ha salido la tercera versión de este instrumento. Muchas de las fuentes bibliográficas que existen sobre este método han quedado desfasadas y se aconseja que para obtener información actualizada sobre el mismo se consulte la página del INSHT (2011). La NTP 443 recoge la primera versión del método, y aunque en su apartado de "criterios técnicos" indique que los mismos están operativos, en el presente texto se mantiene la recomendación del primer párrafo. La NTP más actualizada sobre este método es la 926.
Población sobre la que se puede aplicar	Cualquier empresa independientemente de su tamaño o actividad. No obstante, se recuerda la importancia de que el evaluador estudie la idoneidad del método para la situación concreta en la que se encuentre.
Accesibilidad	Uso libre.
Clasificación del método	Se considera útil, entre otras circunstancias, para la evaluación inicial, la modificación de las condiciones de trabajo, comprobación de la eficacia de una intervención.
Variables analizadas	Tiempo de trabajo / Autonomía / Carga de trabajo / Demandas psicológicas / Variedad y contenido del trabajo / Interés por el trabajador y compensación / Desempeño de rol / Relaciones y apoyo social
Herramientas del método	» Cuestionario de 86 ítems de tipo likert agrupados en 9 factores (hay un formato imprimible a papel y otro informático). » Hoja de recogida previa de datos de la empresa. » Una aplicación informática que arroja los resultados en forma de "perfil".
Utilización del método	Se considera de fácil aplicación y corrección.
Capacitación	TERPSA
Articulación de medidas preventivas	La AIP y el manual proporcionan una serie de recomendaciones generales relacionadas con cada uno de los factores que mide para los casos en los que sea necesario tomar medidas correctoras.
Fiabilidad y validez	Su uso está garantizado desde un punto de vista psicométrico N = 1108 α = 0,895
Críticas	Incluye entre sus variables aspectos que no son propios de las condiciones de trabajo. Parte de la consideración de que el método es válido para todo tipo de empresa independientemente de su tamaño o actividad, afirmación que cabe poner en duda en base a las variables que mide.

Tabla 6

ORIENTACIONES GENERALES PARA APLICAR EL F-PSICO EN CADA UNA DE LAS ETAPAS DEL PROCESO			
Pre-evaluación*	Evaluación**	Intervención*** (Recomendaciones por factores)	Post-intervención****
» Observación del trabajo y cotejar los posibles desvíos entre el procedimiento teórico y el real. » Información sobre la posible problemática. » Datos generales de la empresa: antigüedad, organigrama, equipamientos y servicios, sistemas de horarios, salarios y promoción. » Características de la plantilla: sexo, edad, antigüedad en la empresa, organigrama. » Diferentes aspectos que afectan al personal: absentismo, enfermedades, declaraciones de incapacidad para determinados puestos, permisos personales, formación, siniestralidad, rotación de personal, solicitudes de cambio de puesto, sanciones, etc. » Actas e informes del comité de empresa, del comité de seguridad y salud, del servicio de prevención, etc. » Consulta de otros estudios, teorías y conocimientos existentes relacionados con el tema, así como la consulta, en la medida que se considera necesaria, con distintos especialistas.	» Definir la unidad de análisis. » El trabajador debe conocer la finalidad de la prueba. » Recordar que está garantizada la confidencialidad y anonimato de la prueba. » Aclarar las dudas que les puedan surgir durante la cumplimentación de la prueba. » Los trabajadores dispondrán del tiempo necesario (unos 25 min). » El cuestionario no debe cumplimentarse en el domicilio, en el descanso o comentándolo en grupo. » Recordar que se deben cumplimentar todos los ítems.	» Tiempo de trabajo. » Autonomía. » Carga de trabajo. » Demandas psicológicas (cognitivas y emocionales). » Variedad y contenido. » Participación y supervisión. » Interés por el trabajador / compensación. » Desempeño de rol. » Relaciones y apoyo social.	» El F-PSICO puede volver a emplearse una vez introducidas las medidas correctoras para determinar si están teniendo en efecto deseado.

* *Adaptado de Nogareda (Método de evaluación de factores psicosociales F-PSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), 2006, pág. 49)*

** *** *y* **** *Adaptado de INSHT (2011)*

Tabla 7

Secc. 3
Método del INSL para la identificación y evaluación de los factores psicosociales

Introducción

El método del INSL, "FACTORES PSICOSOCIALES. IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO", es uno de los que se destacan en la Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales (2012). En la Guía de Actuación Inspectora de 2006 se nos indicaba: "se trata de una adaptación del método AIP[43] del INSHT" (Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2006, pág. 4).

Aunque en esta guía se incluye entre los instrumentos *cuantitativos*, este método de evaluación no deja de recoger la información subjetiva que puede proporcionar el trabajador. En cada ítem se ha habilitado un apartado en blanco para que el trabajador pueda completar de forma escrita lo indicado en la escala (Lahera, 2006), por lo tanto, el instrumento también dispone de una parte *cualitativa*.

El método está descrito en la NTP 840 (Lahera y Nogareda, 2009) y, tal y como se indica en el *apartado de observaciones* de la citada *nota técnica*, actualmente el método se encuentra en revisión, aunque no se especifican los motivos de la misma.

Evalúa los siguientes cuatro factores: *Participación, implicación y responsabilidad; formación e información y comunicación; gestión del tiempo y cohesión del grupo.*

43 AIP: Aplicación Informática Preventiva.

Hasta la versión actual existen dos ediciones. En la literatura se nos indica que en la segunda solo se cambió la redacción de algunas preguntas con objeto de mejorar la comprensión pero que "no se han introducido cambios que afecten al fondo y objetivo final del método" (Lahera y Nogareda, 2009, pág. 5) y (Lahera, 2006, pág. 69).

El manual del método (Lahera y Góngora, 2002) dispone de una guía de recomendaciones como ayuda y orientación para el evaluador en el caso de que sea necesario implementar medidas correctoras (Moreno y Báez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010).

Otro aspecto importante que destacan Lahera y Nogareda es que el instrumento está diseñado para evitar "en lo posible los sesgos de subjetividad" (2006) (Lahera y Nogareda, 2009, pág. 3). Esto indica varias cosas: lo primero es que no se trata de un mero listado de preguntas sino que dispone de una serie de *propiedades psicométricas* que aportan rigor y garantías a la evaluación y, lo segundo, que toma como aspecto principal de la evaluación las situaciones concretas y *las condiciones de trabajo.*

Finalmente, la metodología fue creada junto con una aplicación informática que facilita su uso. Cabe adelantar que, en la actualidad, y según fuentes del propio INSL (C. Paternaín -comunicación personal, 15 de febrero, 2012), la aplicación informática no está disponible mientras dure ese proceso de revisión del método que se indicaba anteriormente y que, por el momento, recomiendan el uso de otras metodologías de evaluación.

Características del método

Clasificación

Se trata de un instrumento adecuado para la evaluación inicial (Lahera y Góngora, 2002). En algunas ocasiones se ha considerado "idóneo" a tal fin (CAEB, 2009, pág. 43).

Más allá de la evaluación inicial, es útil también para identificar situaciones que puedan suponer algún riesgo desde el punto de vista psicosocial (Lahera y Nogareda, 2009).

Ámbito en el que se puede aplicar

Este método puede resultar útil en aquellas situaciones en las que se busca tener una visión general de una organización (Lahera y Nogareda, 2009).

Puede utilizarse en aquellas pequeñas empresas que cuenten con 10 trabajadores, como mínimo, aunque no se desaconseja en los casos en que se garantice el anonimato de las respuestas, aun teniendo un número menor de trabajadores. En otro plano, en el caso de empresas grandes se recomienda un muestreo cuyo procedimiento se aclarará cuando se trate el aspecto de la utilización del método. No obstante, al margen de estas dos indicaciones, Lahera (2006) precisa que cuanto mayor sea el volumen de la plantilla más se podrá afinar el análisis.

Metodología y herramientas del método

La metodología es predominantemente *cuantitativa* aunque, como se decía en la introducción de este epígrafe, también se considera *cualitativa*.

Por lo que al aspecto *cuantitativo* respecta, dispone de un cuestionario estandarizado de 30 preguntas que se responden con una escala de tipo *Likert*. En cuanto a la parte *cualitativa,* este cuestionario habilita en cada ítem un apartado denominado "OBSERVACIONES" en el que el trabajador puede precisar la información que proporciona en la escala.

Ejemplo **(Tabla 8)**.

Ejemplo de la forma en que el test del INSL recoge la información cuantitativa y cualitativa

Pregunta 1:

¿El trabajador tiene libertad para decidir cómo hacer su propio trabajo?

A. No
B. Sí
C. Sí, cuando la tarea se lo permite.
D. Sí, es la práctica habitual.

OBSERVACIONES:.....
.....

Tabla 8

El método consta de un *cuestionario*, *una hoja de recogida* de datos de la empresa, un cuestionario y una *aplicación informática*.

La estructura del *cuestionario* consta de 30 ítems. Los 27 primeros están ponderados y engloban los cuatro factores que mide el test. Fuera ya de los factores, los tres últimos ítems se refieren al *acoso moral en el trabajo.* Son preguntas con dos opciones de respuesta (sí/no) con su correspondiente apartado de observaciones. Estos últimos ítems no permiten determinar la presencia de *mobbing* en una empresa sino que indagan sobre esa posibilidad. En el caso de que se responda "sí" a "alguna de las tres preguntas" se debe entrar

a valorar esta posibilidad a través de metodologías propias para ese fenómeno (Lahera y Góngora, 2002, pág. 7).

Con respecto a las puntuaciones del test, Lahera y Nogareda (2009, pág. 3) nos indican lo siguiente:

> Los resultados obtenidos en cada cuestionario se trasladan a una hoja de valoración y de categorización donde, en base a unas puntuaciones estandarizadas, se les asigna un peso que permite diagnosticar en un continuo (de óptima adecuación a máxima inadecuación) el estado de la organización respecto a los cuatro factores estudiados.

La NTP 840 (Lahera y Nogareda, 2009) nos indica que algunos de los datos que constan en la *hoja de recogida* de datos de la empresa pueden eliminarse en el análisis de resultados, si es que afectan a la confidencialidad de los trabajadores.

La *aplicación informática* permite la introducción de datos, tanto de la empresa como de la totalidad de los cuestionarios completados por la población o muestra, según sea el caso, y esto permite distintos niveles de análisis (Lahera, 2006).

Los resultados pueden ser generales (de la empresa) o por departamentos, grupos de puestos, etc., siempre que se mantenga el anonimato de los trabajadores (Lahera, 2006).

Los aspectos en que el instrumento muestre deficiencias darán paso a una evaluación de riesgos más específica por medio de "instrumentos más específicos que a tal fin existen en el campo de la Psicología", como señalan Lahera y Nogareda (2009, pág. 2).

Lahera nos recuerda que si "la aplicación del cuestionario se acompaña de una entrevista personal la información recogida gana en calidad, ya que se puede matizar y analizar de forma más precisa la información recogida" (2006, pág. 77) y (Lahera y Nogareda, 2009, pág. 2).

Variables analizadas

Analiza cuatro variables, ya citadas en la introducción, que se relacionan y describen a continuación: *Participación, implicación y responsabilidad; formación e información y comunicación; gestión del tiempo y cohesión del grupo.*

VARIABLES: PARTICIPACIÓN, IMPLICACIÓN Y RESPONSABILIDAD; FORMACIÓN E INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN; GESTIÓN DEL TIEMPO Y COHESIÓN DEL GRUPO

La variable de *participación, implicación y responsabilidad* se refiere al grado de autonomía que el trabajador puede tener para tomar decisiones, esto es, mide la disponibilidad que tiene el trabajador para controlar y organizar su propio trabajo y, además, para determinar los métodos a utilizar (Lahera y Góngora, 2002), (Lahera, 2006) y (Lahera y Nogareda, 2009).

En este caso se parte de la base de que un *trabajo saludable* debe ofrecer al trabajador la posibilidad de "tomar decisiones" (Lahera y Góngora, 2002, pág. 2) y (Lahera y Nogareda, 2009, pág. 3) y de que algunos aspectos como el *control* y la *autonomía* son fuentes potenciales de satisfacción, en el caso de estar presentes (Lahera, 2006).

Cabe matizar que la capacidad de "tomar decisiones" no siempre es sinónimo de "evitar riesgos", especialmente en aquellas empresas u operaciones en las que los protocolos de seguridad requieren un orden estricto tanto de secuencia como de tiempos.

En este constructo se integran las siguientes dimensiones: *autonomía, trabajo en equipo, iniciativa, control de la tarea, control sobre el trabajador, rotación, supervisión y enriquecimiento de tareas.*

El factor de *formación, información y comunicación* evalúa el grado de "interés personal" (sic.) que la organización demuestra por los trabajadores (Lahera y Nogareda, 2009, pág. 3). Se sustenta en que las *funciones* de cada trabajador deben estar bien definidas como medio para facilitar una correcta adaptación entre el trabajador y el puesto de trabajo (Lahera y Góngora, 2002) y (Lahera y Nogareda, 2009).También evalúa si el *flujo de información* entre los trabajadores y sus mandos es el adecuado para el correcto desarrollo de la tarea. Tal y como indica Lahera (2006), estos factores son fuentes de malestar para los trabajadores, si no están bien definidos.

Esta variable integra los siguientes factores: *flujos de comunicación, adecuación persona-trabajo, adiestramiento, aislamiento, acogida y descripción del puesto de trabajo.*

La variable *gestión del tiempo* valora, desde los criterios empleados por Lahera y Nogareda (2009, pág. 3), el nivel de *autonomía concedida* al trabajador para que, por sí mismo, pueda organizar el ritmo y la cadencia de su trabajo. Se refiere al factor tiempo, que abarca desde la distribución de los descansos en la jornada hasta la elección de los periodos de vacaciones (Lahera y Góngora, 2002) (Lahera, 2006) y (Lahera y Nogareda, 2009).

Cabe preguntarse si la posibilidad de elección de las vacaciones puede o no considerarse "condiciones de trabajo" cuando este aspecto también está regulado en la normativa laboral de aplicación en las relaciones empresa-trabajador.

En esta dimensión se han integrado las siguientes características: *ritmo de trabajo, carga de trabajo, fatiga, apremio de tiempo y autonomía temporal.*

LA CAPACIDAD DE "TOMAR DECISIONES" NO SIEMPRE ES SINÓNIMO DE "EVITAR RIESGOS"

El factor de cohesión de grupo, tal y como definen Lahera y Nogareda (2009, pág. 3), es"el patrón de estructura del grupo". Esta variable influye en la forma en la que se mantiene el grupo y el modo en que los miembros participan en las actividades, lo que incrementa la *conformidad a la mayoría* (Lahera, 2006).

Remarca Lahera (2006) algo muy importante. Esta dimensión se valora independientemente de si el trabajador considera estos aspectos como positivos o negativos. Esto quiere decir que, por ejemplo y tal y como indaga el ítem número 2, *el que exista un procedimiento de atención a las posibles sugerencias y/o reclamaciones planteadas por los trabajadores*, no implica que todas las personas que pertenecen a una misma empresa lo perciban como algo positivo desde un punto de vista personal.

Este factor incluye: *clima social, cooperación, manejo de conflictos y ambiente de trabajo* (Lahera y Góngora, 2002) (Lahera, 2006) y (Lahera y Nogareda, 2009).

Fuera ya de lo que se consideran los cuatro factores del test, y tal y como ya se ha indicado en los párrafos precedentes, este instrumento de evaluación incluye tres ítems que se refieren a *acoso moral en el trabajo* (Lahera, 2006).

Capacitación de la persona que debe aplicar el método y utilización del mismo

El cuestionario puede ser administrado por cualquier TERPSA y, según la NTP 480 (Lahera y Nogareda, 2009) es recomendable la presencia del mismo en la administración de la prueba. Su cumplimentación requiere unos 15 o 20 minutos. Asimismo, se especifica que los TERPSA que lo apliquen deben tener conocimientos tanto del método como del área de la prevención de los riesgos psicosociales.

Lahera y Nogareda (2009) sostienen esta afirmación haciendo referencia al RSP[44] en el que se nos indica que entre las funciones del técnico superior de riesgos laborales se encuentra la realización de aquellas evaluaciones de riesgos que exijan establecer una estrategia de medición (...) y/o requieran la interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

Por lo que concierne al momento de la aplicación de la prueba, se debe informar claramente a los trabajadores de que es muy importante cumplimentar todos los ítems del test porque, de lo contrario, el cuestionario debe anularse.

44 Art. 37: Funciones de nivel superior. Apartado 1. b. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

Si no puede accederse a toda la plantilla (población), debe procederse a una estrategia de muestreo. En 2002 Lahera y Gongora sugerían que el muestreo podría abarcar en torno al 20-30 % pero, en 2009, Lahera y Nogareda precisaban que el muestreo debe hacerse teniendo en cuenta la diversidad de los puestos de trabajo para escoger una muestra representativa de todas las *condiciones de trabajo* presentes en la organización.

Articulación de medidas preventivas

Una vez realizado el análisis de los datos, esta metodología aporta unas propuestas de medidas preventivas. Estas recomendaciones generales se proveen en el caso de que las puntuaciones obtenidas muestren la existencia de situaciones "susceptibles de ser mejoradas" (Lahera y Góngora, 2002, pág. 16) y (Lahera, 2006).

Los autores de este método remarcan que estas recomendaciones son orientativas y que no pueden tomarse como medidas "universalmente válidas (...) [la aplicación de éstas] recomendaciones no deben suponer, en ningún caso, la omisión de las condiciones mínimas de seguridad y salud para el trabajador" (Lahera y Góngora, 2002, pág. 16).

Validez, fiabilidad y fundamentación teórica

En lo que se refiere a la validez de contenido, Lahera (2006) y Lahera y Nogareda (2009) nos indican que para la elaboración de los ítems se realizó una revisión de distintos métodos de reconocido prestigio: WOCCQ (Cuestionario de condiciones de trabajo y control) Listas de Control de la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Kompier y Levi, 1974) sic.[45] Finalmente también se tuvo en cuenta el método del INSHT.

Lahera (2006), Lahera y Nogareda (2009) y Moreno y Báez (2010) nos indican que con una muestra de 846 trabajadores se ha obtenido una fiabilidad (α) de 0,73.

La valoración que Guàrdia (2008) hace de estos resultados es que "el uso de este cuestionario está garantizado desde un punto de vista psicométrico" (pág. 4).

A nivel de fundamentación teórica, este instrumento, además de en las fuentes anteriormente citadas, se cimenta en *teorías sobre el estrés laboral* que se han ido consolidando a lo largo de las cuatro últimas décadas (en su mayoría están presentes en muchos de los criterios evaluativos que se encuentran contenidos en las Notas Técnicas

45 En el listado de referencias ver: "Kompier y Levi (1995)" en lugar de "Kompier y Levi (1974)".

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL MÉTODO DE EVALUACIÓN DEL INSL*		
Validez de contenido	Modelos y autores referentes en el estrés	Aportaciones
» WOCCQ. » Listas de Control de la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo. » Método del INSHT	» McGrath (1970) » Karasek (1976 y 1979) » Karasek y Theorell (1990) » Johnson (1988) » Siegrist (1999)	» Psicología del trabajo: » Gripsby y McKnew (1988) » Wolpin, Burke y Greenglass (1991) » Whitehead (1987) » Friesen, Prokop y Sarros (1988) » Leiter (1988) » Organismos internacionales: » OIT » OMS

** Tabla adaptada de Lahera (Lahera, 2006, pág. 65) y Lahera y Nogareda (2009, pág. 6)*

Tabla 9

de Prevención relacionadas con el ámbito psicosocial); contribuciones de la *psicología del trabajo* y, por último, aportaciones de *organizaciones de reconocido prestigio* con competencias en esta materia (OIT y OMS).

La fundamentación teórica se recopila en la tabla superior. **(Tabla 9)**

Conclusiones

Recapitulando lo dicho por lo que al método de evaluación del INSL respecta y, a modo de conclusión, se expone lo siguiente:

Guàrdia (2008) destaca que entre las ventajas de este instrumento se encuentran las siguientes: es sencillo de administrar, no tiene peculiaridades especiales, se requiere poco tiempo para cumplimentarlo (15/20 min.) y puede administrarse colectivamente. Entre las desventajas sostiene que se centra excesivamente en el trabajador y que no contempla algunos factores y aspectos propios de la empresa.

Lahera (2006) nos recuerda que se trata de un método general y que puede usarse para obtener visiones generales de una empresa, desde un punto de vista del riesgo psicosocial, y recomendaciones generales para controlarlas.

Podrá ser de utilidad en circunstancias como:

- Evaluación de condiciones concretas.
- Comparación de distintos grupos dentro de la organización.
- Identificación de posibles fuentes de riesgo.
- Ayuda en el diseño de programas de introducción de cambios.
- Apoyo en la planificación temporal de medidas preventivas.

Se podrá aplicar sobre empresas mayores de 10 trabajadores, e incluso menos, siempre y cuando se pueda garantizar el anonimato y la confidencialidad de los trabajadores.

El método, con base en el RSP, requiere ser aplicado por un TERPSA que debe estar presente durante la realización de la prueba.

Tanto el método como la aplicación informática de la que dispone, se encuentran actualmente en proceso de revisión y, mientras dure ese proceso, se recomienda la utilización de otras metodologías para afrontar una evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral.

Finalmente, en lo que respecta a este método, se muestra una ficha técnica en la siguiente página. **(Tabla 10)**

FICHA TÉCNICA DEL MÉTODO DEL INSL*	
A destacar	En la actualidad el método y la aplicación informática preventiva se encuentran en revisión (según nos indica la NTP 840 y el propio INSL, respectivamente) y, por lo tanto, mientras el proceso continúe, se recomienda el uso de otras metodologías de evaluación.
Población sobre la que se puede aplicar	Todas. En las empresas de menos de 10 trabajadores solo si se puede garantizar el anonimato. Cuanto mayor sea el número de trabajadores que integre la población (o en su caso la muestra), mayor calidad del análisis.
Accesibilidad	Uso libre.
Clasificación del método	Idóneo como evaluación inicial y, además para aquellas situaciones que puedan entrañar riesgo psicosocial.
Variables analizadas	» Participación, implicación, responsabilidad. » Formación, información, comunicación. » Gestión del tiempo. » Cohesión de grupo.
Herramientas del método	» Cuestionario 30 ítems de tipo *likert* (1 a 4 en los 27 primeros ítems) y de respuesta de sí y no en los tres últimos. Además, en cada ítem se dispone un apartado de "observaciones" con el que el trabajador puede complementar la información que proporciona en el ítem, por lo tanto el método es tanto cuantitativo como cualitativo. » Hoja de datos de la empresa. » Programa informático para la corrección.
Utilización del método	Se considera de fácil aplicación y corrección.
Capacitación	TERPSA (requiere estrategia de medición e interpretación no mecánica de los resultados),
Articulación de medidas preventivas	En el manual se proporciona una guía con recomendaciones generales relacionadas con cada uno de los factores que mide.
Fiabilidad y validez	Su uso está garantizado desde un punto de vista psicométrico (N = 846 / α = 0,73)
Otras características	Indaga la posibilidad de que se pueda estar produciendo mobbing en la empresa aunque unas puntuaciones positivas en esos ítems concretos no permiten discriminar si lo hay o no, tan solo son indicadores de posible presencia.
Críticas	El método incluye variables que no pueden considerarse estrictamente como "condiciones de trabajo". Guardià destaca que se centra mucho en los trabajadores dejando al margen algunos aspectos de la empresa.

Tabla 10* *Tabla adaptada de Lahera (2006, pág. 70), Lahera y Nogareda (2009, pág. 2) y Guàrdia (2008, pág. 4)*

Secc. 4
Método ISTAS-21[46]

Introducción

El método ISTAS[47] es una adaptación de la metodología internacional del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (AMI) (Moncada S., Llorens, Navarro y Kristensen, 2005) realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). La primera versión fue realizada por un grupo de investigadores del *National Research Centre for the Working Environment* en el año 2000.

Es uno de los métodos que ya se recogía en la Guía de Actuación Inspectora entre los *métodos generales de los riesgos psicosociales* (ITSS, 2006). Además, también es uno de los que se ha incluido, muy recientemente, en el anexo II de la "Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales" (2012) en el apartado de "técnicas para la evaluación de riesgos psicosociales".

Cabe añadir que el método se identifica con varias grafías, siendo las más habituales las siguientes: "CoPsoQ", "PSQ CAT21 COPSOQ", "PSQ CAT21 COPSOQ V1.5", "CoPsoQ-istas21", "CoPsoQ psqcat21", "COPSOQ", etc. Por economía de lenguaje, en el presente trabajo se empleará "ISTAS" o "ISTAS-21", sin más añadiduras y si se requiere indicar si este texto se refiere al corto o al medio, se especificará.

El método está descrito en la NTP 703 (Moncada S., Llorens, Kristensen y Vega, 2005) y, tal y como se indica en el apartado de observaciones de la citada nota, se considera que los criterios técnicos están operativos. No obstante, el método se actualizó en 2010 y, aunque los fundamentos han variado poco, se recomienda que, en caso de que se requiera información completamente renovada sobre el mismo, se

46 El manual de la versión corta del ISTAS-21 no está paginado sobre el papel, por lo que para poder ubicar con precisión las citas literales, siguiendo la norma bibliográfica empleada en el presente trabajo, se ha recurrido a utilizar como paginación de referencia la que indica el pdf del manual. El vínculo de Internet del manual, siguiendo también la norma, se encuentra recogido en la bibliografía del presente trabajo.

47 ISTAS tiene prevista la publicación de la versión 2.0 en 2013.

acuda a fuentes bibliográficas posteriores a 2010. Las distintas ediciones pueden distinguirse fácilmente porque a la más reciente se le ha dado la extensión "1.5".

Características del método

Se trata de un método que está orientado a la prevención de los riesgos psicosociales en origen (ISTAS, pág. 6). Se considera un método válido para la identificación de los riesgos psicosociales, que facilita el diseño e implementación de medidas correctoras (ISTAS, 2010 a, pág. 6).

Incluye, como su propio nombre sugiere, el estudio de 21 dimensiones psicosociales que se expondrán en el epígrafe correspondiente.

Recoge información cuantitativa y cualitativa, y triangula los resultados con el objeto de extraer una interpretación de los datos que se aproxime lo máximo posible a la realidad de la empresa que está siendo evaluada.

Fundamentación teórica

Según (Moncada S., Llorens, Kristensen y Vega, 2005, pág. 2), el "marco conceptual [está] basado en la "teoría general de estrés, el uso de cuestionarios estandarizados y el método epidemiológico" (Moncada S. , Llorens, Kristensen y Vega, 2005, pág. 2).

Integra las dimensiones de los modelos de "demanda - control - apoyo social" de Karasek, Theorelly Johnson, y "esfuerzo-compensaciones" de Siegrist, y asume la teoría de la doble presencia. También incluye aportaciones relevantes: trabajo emocional (Zapf), inseguridad (Ferrie), etc. (ISTAS, pág. 3).

Por lo que respecta a la *doble presencia*, se abrirá un paréntesis al respecto en los párrafos sucesivos cuando se defina este término.

Parte de estos fundamentos teóricos se recogen en las NTPs 603 y 604 (Vega, 2001 a) y (Vega, 2001 b), respectivamente.

Versiones, ámbito en el que se puede aplicar y accesibilidad

Las herramientas y los procedimientos de este método están, en parte, en función del ámbito en el que pueden aplicarse. Es decir, existe una versión *corta,* otra *media* y otra *larga* que se aplican en función de una serie de circunstancias que se especifican a continuación.

La diferencia esencial entre la versión corta y la media es que son específicas para empresas de distinto número de trabajadores. La corta es para menos de 25 trabajadores y la media para un número igual o superior a 25. Al margen de esta diferencia, y tal y como

nos indica ISTAS (2010 a, pág. 9), ambas versiones son "conceptualmente compatible[s]". (**Tabla 11)**

La versión larga está diseñada para la investigación más que para la labor preventiva propiamente dicha, motivo por el que esta última versión no se va recoger en el presente apartado, dado el carácter práctico de este proyecto.

Tal y como ya se ha indicado, y al margen de si debe aplicarse una versión u otra en función del número de trabajadores, este método puede utilizarse en todas las empresas, desde la microempresa a la gran empresa, independientemente de su actividad o sector, siempre y cuando se cumplan los requisitos establecidos en el manual del método, según los cuales "los principios de rigor metodológico, la participación de los agentes y el cumplimiento de la legislación se deben garantizar igualmente" (2010 a, pág. 5).

Según nos indica el manual del método (ISTAS b pág, 3) "Los propietarios y autores del Copyright autorizan su uso, de forma gratuita, en las condiciones establecidas en este manual del método (...). **El incumplimiento de estas condiciones supondría quebrantar la licencia de uso del método**". (**Tabla 12)**

VERSIÓN QUE DEBE APLICARSE EN FUNCIÓN DEL NÚMERO DE TRABAJADORES	
Número de trabajadores	ISTAS
Empresas con menos de 25	Corto
Empresas con 25 o más	Medio

Tabla 11

CONDICIONES DE UTILIZACIÓN DEL COPSOQ-ISTAS-21*		
N°	Condición	Síntesis
1	Finalidad preventiva	El método debe usarse para prevenir en origen (eliminar o disminuir los riesgos psicosociales y avanzar en una organización del trabajo más saludable).
2	Participación	Este instrumento, siendo de evaluación y prevención, debe utilizarse con el acuerdo entre los representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores, y con el compromiso explícito de que el conjunto del proceso se realizará con las características de participación establecidas en el manual (se detallarán a lo largo del presente trabajo).
3	Anonimato y confidencialidad	Debe usarse garantizando el anonimato y la confidencialidad de los datos.
4	No modificación	Salvo en las preguntas que permite adaptar el propio manual, el contenido del cuestionario no puede modificarse.
5	Acuerdo de implementación del método	Las partes acuerdan por escrito las condiciones precedentes, y harán público al conjunto de la plantilla tal acuerdo.

* *Adaptado de ISTAS b*

Tabla 12

HERRAMIENTAS DEL MÉTODO ISTAS-21 (V1.5)		
	Versión corta	Versión media
Cuestionario en formato papel	Sí	Sí
Aplicación informática	No	Sí
Manual de uso informático	No	Sí
Anexos: » Tablas resumen. » Circulares informativas sobre el proceso en todas sus etapas. » Matrices de exposición, origen y medidas preventivas.	Sí	Sí

Tabla 13

Herramientas del método (versiones corta y media)

Tanto la versión corta como la versión media disponen de numerosas herramientas. Las principales son las siguientes **(Tabla 13)**.

En la versión corta se indica cómo obtener las puntuaciones y la forma en la que los propios trabajadores pueden interpretarlos.

Metodología de intervención

En ambas versiones, la metodología o el proceso de intervención son muy parecidos.

En los manuales se pauta de una forma muy extensa cómo debe llevarse a cabo.

La más completa es la que corresponde a la versión media, y la corta es más bien una adaptación de la media en la que se buscan sistemas para suplir la ausencia de representantes de los trabajadores o del comité de seguridad y salud en las empresas pequeñas.

Ambas metodologías se sintetizan en las dos siguientes tablas **(Tabla 14) (Tabla 15)**.

PROCESO DE INTERVENCIÓN ISTAS CORTO			
		Quién lo realiza	
Fase	¿Qué se hace?	En empresas con representación de los trabajadores	En empresas sin representación de los trabajadores
Acordar la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales	Aceptar la licencia del uso del método: implica el acuerdo de hacer la evaluación de riesgos psicosociales con él.	Grupo de trabajo (formado por: el representante de la dirección y el representante de los trabajadores con el asesoramiento del SPA).	La dirección de la empresa y el técnico de prevención.
Obtener los datos de exposición	Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario.	Grupo de trabajo.	El técnico de prevención con apoyo de la dirección de la empresa.
	Informar a la plantilla.		
	Distribuir y recoger el cuestionario.		
	Responder al cuestionario.	Toda la plantilla.	
Acordar y llevar a cabo las medidas preventivas	Resumir los datos de exposición.	Servicio de prevención.	
	Concretar el origen de la exposición y las medidas preventivas.	Es necesario que toda la plantilla tenga la posibilidad de participar y sería deseable su participación en círculos de prevención (grupos de discusión de hasta 9 trabajadores).	
	Acordar, planificar y ejecutar las medidas preventivas.	Grupo de trabajo.	Representante de círculo de prevención para acordar las medidas con la dirección con el asesoramiento del técnico.

Adaptado de ISTAS a (2010).

Tabla 14

PROCESO DE INTERVENCIÓN ISTAS MEDIO		
Fase	¿Qué se hace?	Quién lo realiza
Evaluación de riesgos	Acordar la utilización del método. » Presentar el método. » Firmar el acuerdo.	La presentación la puede hacer cualquier técnico que conozca la metodología. El acuerdo lo firma el comité de seguridad y salud.
	Preparar y realizar el trabajo de campo. » Adaptar el cuestionario. » Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario, y la sensibilización de la plantilla. » Poner en marcha el trabajo de campo.	Grupo de trabajo.
	Interpretar los resultados y acordar las medidas preventivas. » Informatizar los datos y generar el informe preliminar. » Concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas. » Informar a la plantilla.	Grupo de trabajo. El CSS ratificará las medidas preventivas que el grupo de trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de evaluación de riesgos.
Planificación de la actividad preventiva	Implementar las medidas preventivas. » Ordenar, concretar y planificar las medidas preventivas. » Informar a la plantilla. » Implementar las medidas correctoras.	Grupo de trabajo. El CSS ratificará las medidas preventivas que el grupo de trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de evaluación de riesgos.

Adaptado de ISTAS b (2010).

Tabla 15

Por lo que respecta al grupo de trabajo, es necesario que se acuerden las funciones y su composición (representantes de los trabajadores, representantes de la dirección de la empresa y asesoramiento técnico del servicio de prevención, así como de otros técnicos a propuesta de las partes).

Este método de evaluación de riesgos psicosociales, a través de diferentes estudios poblacionales, ha establecido una serie de valores de referencia que permite comparar las unidades de análisis de cada empresa concreta con la puntuación de la población general (Istas b pág. 12).

Esa comparativa no permite una interpretación mecánica de los datos sino que los datos deben triangularse a través del grupo de trabajo, que deberá tener en cuenta los resultados e informaciones de todo el proceso.

Todos esos datos deben cruzarse de modo que termine por obtenerse una visión ajustada de las condiciones concretas de la empresa, lo que permitirá elaborar medidas preventivas orientadas, muy especialmente, al origen de los riesgos.

Sobre estos datos el grupo de trabajo ha de establecer una serie de medidas preventivas y establecer una serie de prioridades para su implementación. Para esta labor el grupo cuenta en los manuales del método con una serie de medidas generales y, además, una matriz que ayuda a guiar el proceso.

EJEMPLOS DE ÍTEMS DE ISTAS CORTO Y MEDIO

Nº	Ítems	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Solo alguna vez	Nunca
	Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
	Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
	¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

Tabla 16

Ítems y variables analizadas

Aunque, como ya se ha indicado, ambas versiones son "conceptualmente compatibles", sí existen diferencias en cuanto al número de ítems y dimensiones que evalúan.

El cuestionario de la versión corta tiene 38 ítems, mientras que la media dispone de 120. En ambas versiones, podemos encontrar ítems como los siguientes **(Tabla 16)**.

Los ítems recogidos en la tabla anterior son ejemplos de aspectos que exceden, a todas luces, lo que la ley establece como condiciones de trabajo. Plantear este tipo de preguntas genera en los trabajadores un tipo de expectativa que no se corresponde con la legalidad y crea una concepción total y absolutamente errónea sobre lo que es, y debe ser, la psicosociología aplicada como disciplina preventiva, además de generar sobre las empresas unas demandas que no les corresponden.

La versión corta mide seis grandes grupos de factores de riesgos psicosociales, mientras que la media mide cinco.

Esto que parece una contradicción, el que la versión corta tenga más factores que la versión media, se debe a que en la versión media las dos últimas unidades menores de la tabla siguiente (estima e inseguridad) no forman parte de un grupo grande sino que se separan de forma independiente. En la columna del ISTAS corto, se reflejan en la tabla empleando la palabra "dimensión".

En la tabla siguiente se exponen las diferencias y, posteriormente, se definen todas las variables que están contenidas en la versión más completa (la media) **(Tabla 17)**.

DIMENSIONES DE RIESGO PSICOSOCIAL INCLUIDAS EN EL MÉTODO COPSO-ISTAS-21			
Grandes grupos de FRPS	Unidades menores	Versión corta	Versión media
Exigencias psicológicas del trabajo	Exigencias cuantitativas	X	X
	Exigencias de esconder emociones	X	X
	Exigencias emocionales		X
	Exigencias cognitivas		X
Doble presencia	Doble presencia	X	X
Control sobre el trabajo	Influencia	X	X
	Posibilidades de desarrollo	X	X
	Control sobre los tiempos a disposición	X	X
	Sentido del trabajo	X	X
	Compromiso	X	X
Apoyo social y calidad de liderazgo	Posibilidades de relación social		X
	Apoyo social de los compañeros		X
	Apoyo social de superiores	X	X
	Calidad de liderazgo	X	X
	Sentido del grupo	X	X
	Previsibilidad	X	X
	Claridad de rol	X	X
	Conflicto de rol		X
Compensaciones del trabajo	Estima	Dimensión	X
	Inseguridad sobre el futuro	Dimensión	X

Tabla 17

Estas dimensiones, que se definen a continuación, están adaptadas del ANEXO II del manual del ISTAS.

Exigencias psicológicas en el trabajo: tienen una doble vertiente, la cuantitativa y la cualitativa:

» Exigencias psicológicas cuantitativas: es la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo del que se dispone para llevarlo a cabo (volumen, ritmo, interrupciones e intensidad).

» Exigencias de esconder emociones: son las exigencias para mantener una apariencia neutral al margen del comportamiento de las personas a las que atienden (usuarios, clientes, pacientes).

» Exigencias psicológicas emocionales: se refiere a los recursos personales que un trabajador debe implementar para no involucrarse en una situación emocional derivada de las relaciones interpersonales del trabajo (no figura en el ISTAS corto).

» Exigencias psicológicas cognitivas: tiene que ver con el manejo de los conocimientos requeridos para el desempeño de las funciones (no figura en el ISTAS corto).

LA PSICOSOCIOLOGÍA APLICADA, COMO DISCIPLINA PREVENTIVA QUE ES, DEBE OCUPARSE ESTRICTAMENTE DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO.

Doble presencia: se refiere a la complejidad que pudiera suponer el compaginar las tareas, los tiempos laborales, familiares y sociales.

Esta dimensión se puede tomar como paradigma de la intrusión de aspectos no laborales en los instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito de trabajo. Reiterar nuevamente que **la psicosociología aplicada, como disciplina preventiva que es, debe ocuparse estrictamente de las condiciones de trabajo**.

Dar a las circunstancias personales la consideración de riesgos laborales es un error de base sobre cuyos motivos cabe preguntarse. Incluir lo no laboral dentro de lo laboral es querer proporcionar a la prevención una dimensión que no le corresponde.

Control sobre el trabajo: se refiere a si el trabajo ofrece oportunidades para que sea activo, con sentido y que contribuya a desarrollar habilidades.

» Influencia: se refiere al margen de autonomía del que dispone un trabajador sobre las tareas a realizar, la cantidad, el orden de realización de las mismas, los métodos a emplear, etc.

- Posibilidades de desarrollo: son las oportunidades que ofrece el trabajo para que el trabajador pueda poner en práctica y, además, adquirir, conocimientos, habilidades y experiencias.

- Control sobre los tiempos a disposición: se refiere a la disponibilidad que los trabajadores tienen sobre su tiempo de trabajo y descanso, en lo que se refiere a poder elegir las vacaciones, pausas, ausencias de corta duración, etc.

- Sentido del trabajo: el modo en que el trabajador puede relacionar su trabajo con otros aspectos y valores que van más allá de los ingresos.

A este respecto, ¿son todos los puestos de trabajo de todas las empresas y de todos los sectores igualmente susceptibles de que el trabajador pueda ser activo y desarrollar sus habilidades personales, tener posibilidades de desarrollo, controlar sus tiempos de descanso, pausas, vacaciones y, a la vez, ser compatible con la naturaleza intrínseca de la tarea que se desarrolla?

¿Ha de considerarse riesgo psicosocial, siempre y en todo caso, una configuración necesaria y estrictamente procedimentada?

Compromiso: 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. Está estrechamente relacionado con el sentido y con el conjunto de intercambios materiales y emocionales que se producen entre el trabajo y quien lo realiza (ISTAS, pág. 25).

Apoyo social y la calidad de liderazgo: el apoyo social se refiere a dos dimensiones, la de los compañeros y la de los superiores. Esta es una de las diferencias que ofrece esta versión del ISTAS frente a la anterior.

- Posibilidades de relación social: son las posibilidades que un trabajador tiene para relacionarse con otras personas en su trabajo. Se considera necesario para que pueda existir el apoyo de los compañeros que se describe a continuación (no figura en el ISTAS corto).

- Apoyo social de los compañeros: el trabajador recibe ayuda de sus compañeros cuando lo requiere (no figura en el ISTAS corto).

- Apoyo social de superiores: el trabajador recibe ayuda de sus superiores cuando lo requiere.

» Calidad de liderazgo: se circunscribe a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.

» Sentido del grupo: se refiere al sentido de pertenencia que un trabajador puede tener con respecto al colectivo humano con el que trabaja.

Previsibilidad: esta variable contempla si el trabajador puede disponer de información válida, adecuada, suficiente para poder realizar de forma correcta el trabajo y adaptarse a los cambios.

Claridad de rol: es el conocimiento que el trabajador tiene sobre la definición de sus tareas, objetivos, recursos y su margen de autonomía en el trabajo.

Conflicto de rol: se refiere a las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y pueden suponer conflictos de carácter ético o profesional para el trabajador (no figura en el ISTAS corto).

Tanto el apoyo social como la calidad del liderazgo se refieren a las relaciones entre las personas en el trabajo.

» La estima: se refiere al respeto, reconocimiento y trato justo que el trabajador obtiene del esfuerzo invertido en el trabajo.

» La inseguridad sobre el futuro: se refiere a la preocupación que puede tener el trabajador sobre la posible pérdida de ocupación o sobre los cambios no deseados de sus condiciones.

Se recuerda que estas dos últimas unidades aparecen en el ISTAS corto de forma independiente sin agruparse en la dimensión "compensaciones del trabajo".

Propiedades psicométricas

En el año 2008 (Moncada S., Llorens, Galtés, y Navarro), se publicó un estudio realizado en 2004-2005 sobre una muestra representativa de 7.612 trabajadores en el que se nos indica lo siguiente: "La consistencia interna de todas las dimensiones fue aceptable, (entre 0,69 y 0,91), con la excepción de la dimensión de posibilidades de relación social, que fue baja, 0,52".

En este estudio, se establecieron una serie de valores de referencia que la aplicación informática de la versión media compara con las puntuaciones de la empresa que se esté evaluando. A través de esta comparación, se establece un perfil gráfico que ubica los resultados de la empresa en distintos intervalos en relación a la población de referencia en tres rangos: favorable, intermedio y desfavorable.

Por lo que respecta a los datos de la última versión, según nos informa el propio ISTAS, no están publicados pero, según se nos indica, no ha habido muchas diferencias significativas, por lo que se deduce que los requisitos psicométricos se mantienen.

Capacitación de la persona que debe aplicar el método y procedimiento del mismo

El proceso del ISTAS-21 requiere la creación de un grupo de trabajo compuesto por varias personas de las que sólo una, o algunas, pueden considerarse como "figura preventiva", *stricto sensu*, y que en los manuales se denomina como "*persona técnica de prevención*". Tras consulta telefónica realizada al ISTAS, se aclara que este término se emplea para referirse al TERPSA. En cualquier caso, la aplicación del RD 39/1997, donde se recogen las funciones de los distintos niveles de los técnicos en prevención, permite hacer esta deducción.

Conclusiones

El método evalúa, además de algunos factores de riesgo psicosocial, otros aspectos que exceden el área de la prevención de riesgos laborales, como por ejemplo la "doble presencia".

Se subraya mucho en los manuales del método que cumple con una serie de garantías científicas y legales que son las mismas que debe cumplir cualquier otro instrumento de medida de este tipo, aunque hay que destacar que la muestra sobre la que se ha aplicado es particularmente extensa.

La versión corta del método facilita que un trabajador sin conocimientos en prevención extraiga conclusiones para las que no dispone de titulación, e induce a una interpretación mecánica de las puntuaciones más allá de la triangulación estrictamente pautada por el método.

La terminología utilizada a veces complica la comprensión de la metodología. Por ejemplo, en lugar de hablar de técnico en prevención de riesgos laborales con la especialidad de ergonomía y psicosociología aplicada" insisten en utilizar locuciones como "persona técnica de prevención" no correspondiéndose esta designación con ninguna figura preventiva legalmente reconocida. Se interpreta que se pretende omitir el género implícito en la palabra "técnico" y el término "superior". Esta locución impide diferenciar claramente a qué figura preventiva se refiere. **(Tabla 18)**

FICHA TÉCNICA DEL MÉTODO DEL ISTAS-21	
A destacar	El método estaba recogido en la Guía de actuación inspectora (2006) y se ha vuelto a recoger en la de 2012. Utiliza el método epidemiológico y proporciona una serie de valores de referencia.
Población sobre la que se puede aplicar	En todas las empresas, independientemente del sector o actividad, pero teniendo en cuenta que existe una versión corta y otra media (la primera para empresas de menos de 25 trabajadores y la segunda para más de 25).
Accesibilidad	Uso libre bajo las condiciones de utilización recogidas en los manuales del método.
Clasificación del método	En función del número de trabajadores de la empresa a evaluar existe una versión corta (25 o menos trabajadores) y media (más de 25 trabajadores). Además, existe una versión larga que es para investigación. Se considera válido para todo tipo de empresa, desde la micropyme a la gran empresa, independientemente del sector, ocupación, etc.
Variables analizadas	Versión media: exigencias psicológicas del trabajo, doble presencia, control sobre el trabajo, apoyo social y calidad de liderazgo, compensaciones del trabajo. En la versión corta las compensaciones del trabajo se dividen en dos variables que adquieren la categoría de dimensión: estima e inseguridad sobre el futuro.
Herramientas del método	Cuestionario en papel, aplicación informática, manual de la aplicación informática y anexos (tablas resumen, circulares informativas sobre el proceso en todas sus etapas, matrices de exposición, origen y medidas preventivas).
Utilización del método	Libre siempre y cuando se cumpla inalteradamente con todas las condiciones establecidas en los manuales del método.
Capacitación	"Persona técnica de prevención" (en base al RSP y consulta telefónica realizada al ISTAS se sobreentiende que se refiere al TERPSA). El método requiere, como requisito indispensable, la participación de los trabajadores.
Articulación de medidas preventivas	Se focaliza en establecer las medidas preventivas en el origen del riesgo y propone el establecimiento de una jerarquía para la implementación de las mismas y un seguimiento. El grupo de trabajo ha de establecer una serie de medidas preventivas y establecer una serie de prioridades para su implementación.
Fiabilidad y validez	"La consistencia interna de todas las dimensiones fue aceptable (entre 0,69 y 0,91), con la excepción de la dimensión de posibilidades de relación social, que fue baja, 0,52".
Otras características	Establece valores de referencia que permite establecer una comparativa entre las empresas concretas y la población trabajadora (en general).
Críticas	El método evalúa factores que no se corresponden con las condiciones de trabajo tal y como están definidas en la Ley.

Tabla 18

Secc. 5
MÉTODO WONT-RED

Introducción

El método desarrollado por el equipo WONT (Work and Organizational Network) es uno de los que se incluyen en el Anexo II (Técnicas para la evaluación de riesgos psicosociales) de la "Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales" (2012) en el apartado de "Otros métodos".

El cuestionario que utiliza es el RED (acrónimo de Recursos, Experiencias y Demandas) y cubre:

> (...) la evaluación de los principales riesgos o peligros psicosociales establecidos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (sic.) de nuestro país, normativas europeas al respecto y resultados de la investigación científica. Además de cumplir gran parte de las normas ISO 1007-3:2002 (sic.)[48] En cuanto a instrumento diagnóstico de la salud ocupacional, constituye uno de los instrumentos recomendados por Foment de Treball y por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo". (WONT a)

El nombre del método se puede encontrar escrito de diversos modos: WONT, WoNT, pero los propios autores emplean en sus textos, entre otras grafías, "WONT", y esta será la forma que se utilizará en el presente trabajo.

Algunos de los integrantes de este equipo de trabajo han redactado Notas Técnicas de Prevención referidas a los RRPPSS y tienen una amplia serie de publicaciones nacionales e internacionales.

No obstante, al margen del halo de "confiabilidad" que les concede esa última cuestión al equipo, Moreno y Báez (2010, pág. 105) añaden el siguiente matiz:

48 (SIC.) Se ha respetado *ad pedem litterae* el párrafo de los autores, pero se indica en esta nota al pie que falta el dígito final. El instrumento se refiere, en realidad, a la Norma UNE EN ISO 10075-3 "Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental" Parte 3: Principios y requisitos referentes a los métodos para la medida y evaluación de la carga de trabajo mental.

> Sin embargo, este hecho contrasta con la falta de claridad a la hora de presentar los datos de validación de su batería. Sería de interés contar con una exposición pormenorizada y sucinta de los datos psicométricos de los diferentes materiales dada su propia complejidad.

Además de este matiz, es necesario traer a colación que este método proviene del ámbito académico, por lo que no aporta la documentación habitual y propia de la prevención de riesgos laborales. Es decir, el método no se circunscribe a la "psicosociología aplicada" desde un punto de vista estrictamente preventivo, sino que también incluye aspectos de la psicología del trabajo, cuyos ámbitos y matices se han delimitado en el primer capítulo del presente trabajo.

El método se encuadra dentro la "psicología ocupacional positiva"[49] (en adelante, POP), y, bajo este prisma, los autores sostienen que la actuación del equipo WONT busca, además de la evaluación de riesgos psicosociales:

> "(...) la creación de organizaciones saludables (...)". (Salanova, Cifre, Martínez, y Llorens, 2007, pág. 13).

Las características de las organizaciones saludables son las que aparecen en la tabla de la página siguiente. **(Tabla 19)**

Los siguientes autores, Salanova, Cifre, Martínez, y Llorens (2007, pág. 43) destacan este doble enfoque como cualidad favorable del método:

> Así pues, la metodología WONT, al incluir esta doble perspectiva, permite llevar a cabo una gestión de políticas de evaluación y optimización de la salud laboral y la calidad de vida laboral de las organizaciones centrada en la mejora continua del bienestar en el trabajo desde una perspectiva más positiva del desarrollo de la salud ocupacional".

Esta dualidad que los autores destacan como "cualidad favorable" es, en realidad, un alejamiento de los planteamientos preventivos. No se discute que puedan existir métodos que sirvan para ambas cosas pero es necesario diferenciar muy claramente la prevención de riesgos laborales de la promoción de la salud laboral.

49 "la Psicología de la Salud Ocupacional, en la práctica, ha adoptado un modelo tradicional centrado en el trastorno, que se ocupa, en primer lugar, de ajustar aquello que funciona mal, como algo opuesto al desarrollo de aquello que funciona bien. Así, y a pesar de la importante influencia de conceptos positivos como satisfacción laboral, motivación intrínseca, apoyo social y autoestima relacionada con el trabajo, la Psicología de la Salud Ocupacional, paradójicamente, se ha centrado en la falta de salud. De ahí surge la necesidad de desarrollar una Psicología de la Salud Ocupacional "más positiva". (INFOCOP ONLINE, 2008).

Características del método

Clasificación

El método está indicado para evaluación de factores de riesgo psicosocial, así como factores de motivación y oportunidad de mejora y desarrollo de organizaciones saludables y *resilientes.*

En este método, el ámbito en el que se puede aplicar y las herramientas de las que se dispone están íntimamente relacionados, y por ese motivo se tratan en paralelo.

El método compagina el uso de diferentes técnicas: check-list, entrevista, cuestionario y grupos de discusión.

Dispone de numerosas herramientas para desarrollar las evaluaciones: 37 escalas en 150 ítems (Moreno y Báez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010) y (WONT b). Las escalas están en formato papel y *on-line.*

Existe una versión general (básica o estándar) que se puede aplicar a cualquier tipo de profesión y organización, y varios específicos, en función de los distintos ámbitos que se quieren evaluar. Las versiones específicas consisten en diferentes adaptaciones para la evaluación de riesgos psicosociales en colectivos concretos. A continuación, se presenta una tabla con los principales instrumentos específicos y las poblaciones de trabajadores a los que están dirigidos **(Tabla 20)**.

Tabla 19

	CARACTERÍSTICAS DE LAS ORGANIZACIONES SALUDABLES
1	Tienen en cuenta las múltiples dimensiones de bienestar psicológico de sus empleados.
2	Consideran la salud de la empresa en distintos niveles: individual, grupal, organizacional.
3	Mantienen un seguimiento de la salud de los empleados a lo largo del tiempo.
4	Promueven programas y políticas que incrementan el bienestar de los empleados.
5	Mantienen la congruencia entre la organización y su ambiente externo y entre los componentes internos de la organización.
6	Son conscientes de las tensiones que implica mantener niveles óptimos de salud.

Adaptado de Salanova (2005) citando a Bennett, Demerouti, Taris, Schaufeli y Shreurs (2003)

PRINCIPALES INSTRUMENTOS ESPECÍFICOS Y POBLACIÓN DE TRABAJADORES A LAS QUE ESTÁN DIRIGIDOS.	
RED	Dirigido a trabajadores:
TIC	Usuarios de Tecnologías de la Información y Comunicación para la evaluación de tecnoestrés.
TT	Teletrabajadores.
HOS	Sanitarios de hospitales.
ADMOS	De las Administraciones Públicas.
PYME	De pequeñas y medianas empresas.
CONS	Del Sector de la Construcción.

Adaptado de Salanova, Cifre, Martínez, y Llorens (2007).

Tabla 20

Metodología

Las fases del proceso de evaluación a través de esta metodología son las siguientes: diagnóstico, análisis de los resultados, emisión y presentación de informes, evaluación de profundidad, retroalimentación, acción y evaluación de la fase de intervención.

Las citadas etapas se desglosan a continuación:

» Fase de diagnóstico: se establecen los contactos iniciales, primeras entrevistas, comprobaciones preliminares, y una serie de segundas entrevistas informativas en las que se presenta el método WONT y el cuestionario RED.

» Fase de análisis y resultados: con toda la información recopilada en la fase anterior se hace una valoración, se interpreta y se sintetiza en un informe de resultados.

» Fase de emisión y presentación de informes: en el informe de resultados se señalan los factores psicosociales más importantes, así como sus consecuencias psicosociales. Este informe se realiza tanto a nivel de organización en su conjunto (informe global) como a nivel de los diferentes grupos de trabajo considerados (sub-informes).

Los datos se comparan con una muestra normativa externa y con los distintos grupos de la empresa comparados entre sí.

Posteriormente, se realiza una lista priorizada de recomendaciones en las que se especifican las estrategias concretas de prevención de riesgos psicosociales, cómo corregir los daños detectados y, del mismo modo, recomendaciones sobre los aspectos positivos detectados.

» Fase de evaluación específica: derivado de los resultados de la evaluación anterior, puede detectarse la necesidad de realizar una evaluación más detallada en alguna de las áreas evaluadas. Estas se abordan a través de técnicas específicas, que pueden ir desde algún tipo de entrevista concreto a utilizar algún instrumento de medida específico para el problema detectado.

» Evaluación de la fase de intervención: después de las fases anteriores se puede realizar una evaluación de la eficacia de la intervención transcurrido un periodo que puede oscilar entre seis meses y un año.

Personal que puede aplicar el método

La metodología, en principio, es administrada por el propio equipo WONT (Moreno y Báez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010), aunque algunos de sus instrumentos pueden adquirirse bajo acuerdo con el autor correspondiente.

Escalas que analiza

ESCALAS DEL RED (RECURSOS, EXPERIENCIAS, DEMANDAS)		
ESTRESORES, PELIGROS O RIESGOS PSICOSOCIALES		
Demandas	Recursos laborales	Recursos personales
» Sobrecarga cuantitativa » Sobrecarga emocional » Sobrecarga mental » Conflicto de rol » Ambigüedad de rol » Rutina » *Mobbing*	» Autonomía » *Feedback* » Calidad Organizacional » Formación Organizacional » Apoyo social » Estilo de liderazgo » Relaciones interpersonales » Trabajo en equipo	» Autoeficacia » Eficacia percibida grupal » Competencias emocionales » Competencias mentales
CONSECUENCIAS PSICOSOCIALES Y ORGANIZACIONALES		
Daños psicosociales	Bienestar psicosocial	Daños organizacionales
» Síntomas psicosomáticos » Aburrimiento » Ansiedad » *Burnout* » Adicción al trabajo » Tecnoestrés	» Satisfacción y placer » Relajación » Emociones positivas » *Engagement* » *Flow*	» Absentismo » Ineficiencia profesional » Falta de compromiso » Intención de abandono de la organización

Tabla adaptada de Salanova, Cifre, Martínez y Llorens (2007, pág. 31)

Tabla 21

En ninguna de las fuentes directas que tratan esta metodología y que se han consultado para la elaboración de este apartado se ha encontrado una relación exhaustiva de las definiciones de las variables que mide este método. **(Tabla 22)**

FUENTES BIBLIOGRÁFICAS CONSULTADAS EN ESTE APARTADO
Guardia (2008).
Moreno y Báez (2010).
Salanova (2005).
(Salanova, Llorens, Cifre, y Martínez, 2006).
WONT a.
WONT b.

Tabla 22

Fundamentación teórica, fiabilidad, validez

Esta metodología se cimenta en una amplia fundamentación teórica **(Tabla 23)**.

El modelo se representa gráficamente en la figura de la página siguiente **(Figura 8)**.

Por lo que respecta a la fiabilidad, todas las escalas "poseen buenos indicadores de fiabilidad (...) ya que presentan valores alfa de Combach iguales o superiores a 0,70" (Salanova, Cifre, Martínez, y Llorens, 2007, pág. 30). Moreno y Báez (2010, pág. 104) al hilo de estos datos indica: "Sin embargo, en cuanto al resto de la validación remiten a su página web".

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL MÉTODO DE EVALUACIÓN WONT*	
Modelo	Autores
» Demandas-control y Demandas-control-apoyo.	» Karaseck (1979) y Karaseck y Theorell (1990).
» Demandas-Recursos laborales (JDR).	» Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli (2001).
» Proceso Dual.	» Schaufeli y Bakker (2004).
» Espiral Dual de la Salud Ocupacional.	» Salanova, Llorens, Cifre y Martínez (2006).

Tabla adaptada de Salanova, Cifre, Martínez, y Llorens (2007).

Tabla 23

Modelo de Demandas/Recursos en el Trabajo

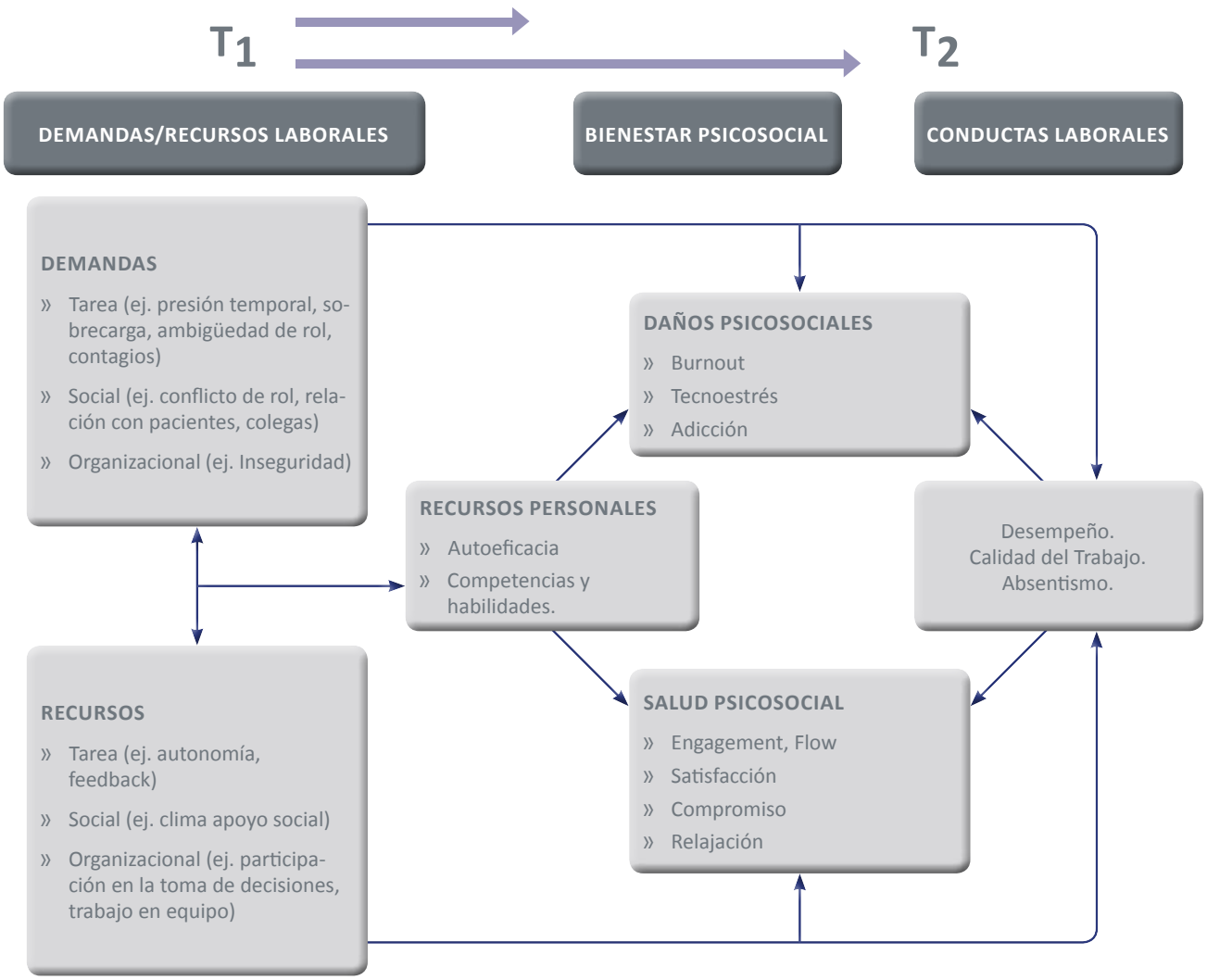


Imagen tomada de Salanova (2005, pág. 25)

Figura 8

Conclusiones

La metodología WONT se compone de un procedimiento de trabajo de evaluación e intervención, que se apoya en un conglomerado de instrumentos de medida basados en el modelo "Recursos, experiencias, demandas".

Los instrumentos de medida no son de libre acceso para empresas sino que requieren ser aplicados por el propio equipo WONT.

Tiene un enfoque que pretende abarcar desde lo preventivo hasta lo no preventivo, esto último enmarcado en el paradigma de la psicología ocupacional positiva.

Volvemos a encontrar un método que excede la prevención de riesgos laborales propiamente dicha. Bajo esta perspectiva miden un gran número de variables, pero estas no se encuentran recopiladas de forma exhaustiva en la literatura preventiva en la que se describe el método. **(Tabla 24)**

FICHA TÉCNICA DE LA METODOLOGÍA WONT	
A destacar	Es uno de los métodos citados en la Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales (Protocolos y guías de actuación: factores psicosociales, 2006)
Población sobre la que se puede aplicar	Dispone de un instrumento básico que puede aplicarse a todo tipo de empresa y adaptaciones específicas dependiendo de los sectores.
Accesibilidad	No es de libre acceso.
Clasificación del método	Se considera útil para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa y, además, para evaluar los aspectos positivos de la misma.
Escalas analizadas	Analiza 35 escalas agrupadas en cuatro bloques: datos administrativos, demandas laborales, recursos personales y laborales, y emociones/experiencias.
Herramientas del método	El método dispone de varias herramientas. Compagina técnicas como el *check-list*, la entrevista, el cuestionario, los grupos de discusión y varios test. De estos test hay uno básico, o estándar, que se puede aplicar a cualquier tipo de profesión o empresa, y test específicos dependiendo de las características del tipo de organización que se quiera evaluar.
Utilización del método	Existen versiones en papel e informáticas que pueden encontrarse en la propia página web del equipo WONT.
Capacitación	Está reservado a los integrantes del equipo WONT, aunque algunos de sus instrumentos pueden utilizarse tras un acuerdo con el autor.
Articulación de medidas preventivas	Tras la aplicación de la metodología, el equipo WONT prioriza recomendaciones referidas a PRL y sobre los aspectos positivos detectados.
Fiabilidad y validez	Presenta una elevada fiabilidad en todas sus escalas y para los datos de validación remite a su propia página web.
Críticas	El método contempla factores que no se corresponden con las condiciones de trabajo, es decir, que exceden lo establecido por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Se percibe falta de propiedad en el manejo del lenguaje, terminología y conceptos y normativa preventiva.

Tabla 24

Secc. 6
Metodología PREVENLAB_Universidad de Valencia

Introducción

Es un sistema de análisis, evaluación, gestión e intervención relativa a los riesgos psicosociales (Peiró, 2006) desarrollado en la Universidad de Valencia en 1999 (Moreno y Báez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010).

Es uno de los métodos que se incluyen en el Anexo II (Técnicas para la evaluación de riesgos psicosociales) de la "Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales" (2012) en el apartado de "Otros métodos".

El método es considerado por el propio autor como idóneo para la evaluación inicial de riesgos y para posteriores evaluaciones específicas y de "amplio espectro" (Peiró, 2006, pág. 117), que se puede adaptar a distintos sectores, aunque las adaptaciones requerirían investigaciones específicas.

Este sistema concibe a la organización "(...) como sistema en cambio permanente, pretendido y planificado (o no) aunque el ritmo e intensidad puede variar en diferentes periodos de su desarrollo" (Peiró, 1999 a, págs. 294-295).

Características del método

A diferencia de la gran mayoría de los métodos de evaluación de RRPPSS, este método se cimenta sobre un modelo teórico propio: "Modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional", cuyo acrónimo es "AMIGO". Este modelo otorga rango de faceta a los distintos componentes de la organización y resalta el carácter global de la misma (Peiró, El Modelo AMIGO: marco

contextualizador del desarrollo y la gestión de recursos humanos en las organizaciones, 1999).

A través de este modelo, según Rodríguez, González-Morales y Carbonel (2007), se resalta el carácter global de las empresas, poniendo el énfasis en que para comprender cómo funciona una organización concreta hay que observar todas las facetas de la misma en su conjunto. Por lo tanto, se puede decir que "es un modelo integrador que pone énfasis en los aspectos relacionales y en la congruencia dinámica entre las diferentes facetas relevantes de una organización" (Peiró, 1999, pág. 3).

"(...) [las facetas que propone el modelo son las que] van a guiar el proceso de evaluación de riesgos psicosociales" (Moreno y Báez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010, pág. 92), y aunque el modelo resulta un tanto extenso de explicar, no puede obviarse la descripción del mismo a la hora de explicar esta metodología.

El modelo AMIGO identifica una serie de facetas en el análisis de la organización y señala una serie de relaciones entre ellas para entender los procesos de cambio. Por tanto, cabe señalar la insuficiencia de la consideración aislada de cada faceta y la necesidad de adoptar una perspectiva relacional (con el sistema y con el resto de facetas). Teniendo en cuenta lo indicado en los párrafos anteriores, se expone la definición de cada uno de los elementos que aparecen en la representación gráfica de la siguiente figura y la subsiguiente explicación. **(Figura 9)**

Figura tomada de Peiró (2006, pág. 109)

Figura 9

Los siguientes términos están adaptados de (Peiró, 1999 a) y (Peiró, 2006). Algunos de estos términos están definidos de modo algo diferente en los dos documentos que se acaban de citar, pero, ante posibles diferencias sustanciales, se ha optado por incluir en el presente trabajo la definición contenida en el documento más actual de los dos.

- **Misión**: núcleo central de la realidad organizacional que se pretende realizar por el sistema social con una determinada identidad o cultura, en interacción con su ambiente y mediante la concreción en la producción de determinados productos o la prestación de servicios.

- **Cultura**: conjunto de creencias y valores compartidos por los miembros de la organización.

- **Ambiente**: conjunto de elementos externos con los que la organización mantiene o puede mantener relaciones relevantes, que pueden caracterizarse en función de su complejidad, dinamismo, predictibilidad, incertidumbre u hostilidad hacia la misma. Se señala el término dinamismo como palabra clave.

- **Visión**: faceta que facilita la adaptación entre la organización y su ambiente, mediante una estrategia adecuada, anticipando cómo quisiéramos que fuera percibida a medio plazo.

- **Estrategia**: formulación de las líneas generales de la relación entre la misión y el ambiente (explicitación de objetivos y metas, adopción de cursos de acción y reparto de recursos necesarios). Tipos: defensora, prospectora, analizadora y reactora.

- **Productos o servicios**: elemento fundamental de la estrategia para realizar la misión, que influye sobre la configuración de la organización y la determinación de su propio ambiente.

- **Recursos económicos e infraestructura**: elementos que condicionan el funcionamiento de la organización, el logro de su misión y las interacciones con su entorno.

- **Estructura**: soporte de las normas de trabajo y los mecanismos administrativos que permiten a las organizaciones conducir, controlar y coordinar sus actividades, identificando las unidades que componen la organización y las relaciones existentes entre ellas, todo ello presentado en una determinada configuración. Tipos: burocracia profesionalizada o mecánica, estructura simple, divisionalizada, adhocrática o en red.

- **Tecnología**: técnicas utilizadas en las actividades de trabajo para transformar los ‘inputs’ en ‘outputs’ (herramientas, equipo y tecnología de conocimiento).

- **Sistema de trabajo**: combinación de tareas, tecnología, conocimiento experto, estilos de dirección y procedimientos de coordinación que permiten la producción de los productos y servicios, y constituyen el

antecedente directo de la manera en que se organiza, dirige y desempeña el trabajo, de las experiencias laborales y de sus resultados.

» **Clima**: configuración de percepciones que los miembros utilizan para describir y caracterizar la organización.

» **Comunicación**: transmisión y procesamiento de información, e interacción entre diversos agentes (individuales y colectivos, internos y externos a la organización).

» **Políticas y prácticas de dirección de personal**: conjunto de orientaciones y actuaciones que regulan las relaciones de los empleados con la organización (flujos de personal, dinámicas de contribuciones y compensaciones, sistema y condiciones de las relaciones laborales, procedimientos para resolver conflictos y agravios, mecanismos de los miembros frente a posibles abusos o falta de sensibilidad de la organización).

» **Dirección**: adecuada combinación de actuaciones que tienen que ver con la organización interna y con la respuesta de la organización ante el entorno, para lograr la capacidad de adaptación de la organización a su entorno mediante innovación y capacidad de impacto, un cierto orden y coordinación para la consecución eficaz de sus objetivos, y hacer compatibles las funciones anteriores con la integración de personas y un buen clima social, así como encontrar un equilibrio entre autoridad y consolidación de estructuras y de innovación. La clave es ofrecer liderazgo y lograr la vinculación de las personas al proyecto de la empresa.

» **Personas y equipos**: son el capital que contribuye al logro de la misión, por lo que las organizaciones intentan retener a las personas y equipos de trabajo cuya formación, desarrollo y liderazgo eficaz favorecen de forma significativa el éxito. Se pone énfasis en el ajuste entre persona y puesto.

» **Contrato psicológico (caracterizado como psicosocial)**: promesas relacionadas con todas las facetas de la organización, realizadas por la empresa y el trabajador, grado de cumplimiento por cada una de las partes y percepciones de equidad y confianza.

» **Resultados**: son valorados desde la misión. La organización ha de ser capaz de responder a las demandas del entorno (suprasistema), proporcionar resultados para los subsistemas y los diversos contribuyentes. Dista mucho de la simplificación en indicadores de producción o beneficios económicos.

Figura 10

Figura tomada de Peiró (2006, pág. 114)

» **Ajuste dinámico**: enfoque entendido como una sintonía razonable entre las formas que adoptan los distintos componentes, y desde una perspectiva dinámica.

En conclusión, la organización es un sistema que se va desarrollando y configurando a través de un proceso dinámico de cambios, que iniciándose en algunas facetas van a tener incidencia sobre otras en un proceso en el que se suceden estados de desequilibrio y de cuasi-equilibración.

Según Peiró (2006), este planteamiento multinivel permite ir de los aspectos generales a los concretos de la organización, teniendo especial importancia el "chequeo general" a través del cual se pueden identificar los principales riesgos y, con base en ello, decidir sobre qué aspectos se debe profundizar.

Metodología e instrumentos del método

La metodología está subdividida en módulos. Está tan emparentada con sus propios instrumentos de medida que, en lugar de tratarlo en dos epígrafes diferentes, se ha considerado necesario tratarlos en paralelo.

La visión de conjunto de la metodología puede observarse en la siguiente figura. **(Figura 10)**

En el *módulo preparatorio* se "clarifica la demanda del cliente", se define el proyecto y se firma un contrato.

En este primer módulo se pueden emplear distintas herramientas: la entrevista, las sesiones de trabajo en grupo y el análisis de la documentación disponible en la organización.

Previamente a la aplicación, hay que planificar la misma teniendo en cuenta aspectos como: los fines concretos de la misma y qué acciones pueden derivarse de los resultados obtenidos, las facetas que van a ser objeto de estudio, definir las unidades de análisis, si se van a triangular o no los resultados, las condiciones de confidencialidad y sus implicaciones a la hora de informar de los resultados y contenidos de los informes, la población o muestra de la que se extraerá la información, la forma, condiciones y contexto en que se producirá la recogida de datos y se administrarán los instrumentos (Peiró, 2006).

En el módulo de *chequeo general* se aplican dos instrumentos, uno cualitativo y otro cuantitativo, con el fin de identificar aquellas facetas de la empresa en las que existen RRPPSS. Las facetas que se contemplan en ambos instrumentos son: sistema de trabajo, tecnología que se utiliza en el trabajo, estructura de la organización, infraestructura y recursos disponibles, clima social y comunicación en la organización, políticas y prácticas en gestión de RRHH, la dirección en sus diferentes niveles, las características de las personas y equipos de la empresa, la misión y la cultura de la empresa, la estrategia de la empresa y el ambiente relevante en que se desenvuelve la organización. En ambos instrumentos se obtiene también información demográfica, laboral, ocupacional y otras características relevantes de los sujetos.

A través del instrumento cualitativo se le pide al trabajador que describa con sus propias palabras aquellas situaciones que le preocupan o que le resultan fuentes de malestar importante o grave, y posteriormente que lo "gradúe" (importante, grave, etc.), y además que indique la frecuencia de aparición de los citados riesgos. A través del instrumento cuantitativo se realiza el chequeo de algunas de las diferentes facetas del modelo AMIGO. Se trata de un cuestionario a cumplimentar por los participantes y, si se utiliza la triangulación, también debe ser cumplimentado por "aquellos informantes relevantes para cada unidad o puesto de trabajo" (Peiró, 2006, pág. 116).

Escalas que analiza

Las facetas, el número de ítems, los factores y el contenido de los mismos que se evalúan con este instrumento son los que se exponen en la tabla de la página siguiente. **(Tabla 25)**

FACETAS, NÚMERO DE ÍTEMS, FACTORES Y SU CONTENIDO QUE COMPONEN EL INSTRUMENTO CUANTITATIVO DEL MÓDULO DE CHEQUEO GENERAL DE LA METODOLOGÍA PREVENLAB			
Faceta	Nº ítems	Nº Factores	Contenido de los factores
Sistema de trabajo	17	3	Exigencias mentales, coordinación y relación con los clientes.
			Condiciones ambientales y demandas físicas del trabajo.
			Turnos y horarios.
Tecnología que se utiliza en el trabajo	6	1	Aspectos relacionados con el uso o estado de la tecnología del trabajo.
Estructura de la organización	5	1	Aspectos relacionados con la estructura de la organización.
Infraestructura y recursos disponibles	7	2	Recursos e instalaciones.
			Instalaciones o facilidades anexas.
Clima social y comunicación en la organización	16	2	Clima social de la empresa.
			Comunicación en la empresa.
Políticas y prácticas en RRHH	15	3	Prácticas de RRHH.
			Actuación de los sindicatos y el comité.
			Política y prácticas de contratos y despidos.
Dirección en sus diferentes niveles	11	1	Aborda los distintos estilos de dirección.
Personas y equipos de trabajo en la empresa	14	2	Compañeros de equipo.
			Aspectos personales.
Misión y cultura de empresa	7	2	Aspectos internos.
			Aspectos externos.
Estrategia de la empresa	8	2	Perspectivas estratégicas que implican cambio.
			Posibles cambios radicales.
Ambiente en el que se desenvuelve la empresa	12	2	Imagen y competitividad de la empresa.
			Aspectos que más impacto pueden tener sobre el empleo.

Tabla 25

"Además de estas escalas, este instrumento evalúa las percepciones de equidad externas e internas de la organización (3 cuestiones) y también la propensión a cambiar de organización y unidad de trabajo" (Peiró, 2006, pág. 122).

A través de estos instrumentos se pretende, además de lo indicado en los párrafos anteriores y en palabras textuales del autor, lo que "en la terminología de prevención de riesgos, se caracteriza como la «evaluación del daño»" (sic.) (Peiró, 2006, pág. 119). Para ello, establece un producto matemático entre la frecuencia del riesgo y la intensidad de las molestias que ciertas situaciones les producen a los trabajadores, de donde resulta "la severidad del riesgo para el trabajador" (sic.) De esta primera aproximación que proporciona el *módulo de chequeo general se pueden derivar varias opciones: "profundización en el diagnóstico de riesgos", aplicación del "surveyfeedback" y "planificación, implantación y evaluación de intervenciones para la prevención de riesgos psicosociales"* (Peiró, 2006, pág. 115).

En aquellas facetas en las que se han identificado RRPPSS pero no hay datos suficientes para una intervención adecuada y eficaz, se procede a una profundización en el diagnóstico, y para ello se emplean instrumentos más específicos que permiten "aquilatar", nos dice el autor (2006), el tipo, la intensidad, la frecuencia y severidad de los riesgos así como los grupos sobre los que inciden o pueden incidir.

En este módulo de profundización, se utilizan, según las necesidades, "una amplia gama de instrumentos de carácter cuantitativo y/o cualitativo centrados en las cuestiones relevantes" (Peiró, 2006, pág. 116).

En este punto, refiriéndose a los instrumentos que se utilizan, el autor remite a una revisión que él mismo realizó años atrás (Peiró, 1999 a) en la que relaciona una serie de herramientas muy diversas, de distintos autores, o instituciones, y en la que se incluyen instrumentos propios de la prevención de riesgos laborales y otros que pertenecen más al ámbito de la psicología del trabajo o que contienen aspectos de la misma. Se recuerda, nueva y reiterativamente, que ambas cosas no son lo mismo, como se indicaba en el capítulo de diagnóstico del presente trabajo.

» Módulo de aplicación del *survey feedback*: se trata de una devolución de la información a los grupos de los que ha surgido esa información. Es una primera estrategia de intervención que consiste en darle un reflejo al grupo de sí mismo y solicitarle que formule propuestas de actuación para mejorar, prevenir y neutralizar los riesgos identificados.

El instrumento a utilizar es "la propia metodología del «*survey-feedback*» o el *«interviwe feedback»* cuya descripción se puede encontrar en las obras sobre Desarrollo Organizacional",nos indica Peiró (2006, pág. 116).

» Módulo de planificación, implantación y evaluación de intervenciones para la prevención de riesgos psicosociales: con la información recopilada, tanto en el análisis como en el *survey-feedback y otros elementos, se generan objetivos para planificar la mejora de los riesgos psicosociales.* Según Peiró (2006, pág. 115), esto "abre todo un abanico de metodologías posibles" de técnicas de: re-diseño, desarrollo y transformación organizacional, dirección y desarrollo de recursos humanos, etc.

Sobre estas técnicas, el autor reenvía a otro documento propio (Peiró, 2005) en el que habla de gestión del cambio, desarrollo organizacional y técnicas de intervención en el ámbito de factores organizacionales para la seguridad.

Estas metodologías, además del criterio del experto, pueden requerir la participación de los grupos implicados.

La propuesta de medidas preventivas desde esta metodología requiere una amplia especialización en distintos ámbitos: gestión del cambio en sus aspectos técnicos y psicosociales, evaluación de intervenciones e implantación llevada a cabo por otros agentes (Peiró, 2006).

El método permite la aplicación de medidas preventivas muy centradas en las necesidades de cada uno de los grupos y unidades estructurales de la organización sobre los que se requiere la aplicación de dichas medidas (Peiró, 2006).

Accesibilidad del método y capacitación de la persona que puede aplicarlo

La metodología requiere que la persona que la aplique responda a una serie de requisitos que no la hacen accesible a cualquier TERPSA y tampoco a cualquier otra figura preventiva con un grado de especialización distinto a éste. "Se trata de un procedimiento complejo que solo puede ser llevado a cabo por expertos en esta metodología específica" (Moreno y Báez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010, pág. 93). El propio autor considera que "la aplicación general del método resulta compleja y requiere una buena cualificación en diagnóstico e intervención en las organizaciones" (Peiró, 2006, pág. 117). Por el contrario, la aplicación del módulo básico de chequeo general, matiza el autor,

es "razonablemente simple", aunque aclara que requiere una preparación que "puede conseguirse en una jornada de formación y posterior práctica supervisada durante la primera utilización".

Además de la evaluación, en lo que a la intervención en esta metodología concreta se refiere, se indica: "los profesionales de la intervención en prevención de riesgos psicosociales han de estar formados en la práctica de la consultoría experta y la consultoría para el cambio organizacional" (Peiró, 2006, pág. 115).

Las fuentes de información más accesibles sobre este método reenvían frecuentemente a otros artículos escritos por el mismo autor (y/o colaboradores) necesarios para complementar la información, que se encuentran recogidos en publicaciones especializadas en psicología de las organizaciones y que no son fácilmente accesibles para las figuras preventivas que no pertenezcan a ese ámbito concreto.

Fiabilidad y validez

Moreno y Báez (2010) destacan que los datos relativos a la validación del instrumento están especialmente cuidados.

Sobre una muestra de 550 trabajadores se obtienen índices de fiabilidad mayores de 0,73.

Los citados autores (Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010, pág. 93) nos indican:

> Se aporta información sobre su validez de criterio obteniendo correlaciones significativas en el sentido esperable. No se encuentran correlaciones significativas entre ciertos factores y el promedio total de los riesgos, concretamente en los factores de condiciones ambientales y demandas físicas, tecnología, comunicación en la empresa, estilos de dirección y los dos factores de estrategia de la empresa.

Conclusiones

La metodología y la estructura del modelo tienen un corte que procede de la psicología de la Gestalt y emplea la terminología propia de esta corriente, así como de otras áreas de la psicología. A su vez, en los escritos que abordan esta metodología no es frecuente el uso de los términos y los conceptos preventivos ni están manejados con propiedad.

Moreno y Báez consideran que "se trata de un procedimiento complejo" (Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010, pág. 141).

No es de libre acceso y, dentro de esa restricción, además tampoco es accesible para cualquier tipo de técnico, porque requiere una serie de conocimientos amplios sobre materias muy diversas. **(Tabla 26)**

FICHA TÉCNICA DE LA METODOLOGÍA PREVENLAB	
A destacar	Es uno de los métodos citados en la Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales (Inspección de Trabajo y Seguridad Social, 2012).
Población sobre la que se puede aplicar	No está dirigida a un sector concreto y por ello puede aplicarse en un "amplio espectro" de empresas. Se puede adaptar a distintos sectores, pero tras las investigaciones específicas.
Accesibilidad	No es de libre acceso.
Clasificación del método	Según el propio autor, "Idóneo" para la evaluación inicial de riesgos y para posteriores evaluaciones específicas.
Facetas analizadas	Misión, cultura, ambiente, visión, estrategia, productos o servicios, recursos económicos e infraestructura, estructura, tecnología, sistema de trabajo, clima, comunicación, políticas y prácticas de dirección de personal, dirección, personas y equipos, contrato psicológico, resultados, ajuste dinámico.
Herramientas del método	Entrevistas, cuestionario, sesiones de grupo.
Utilización del método	Se considera un método complejo aunque el propio autor matiza e indica que el módulo básico de chequeo general es "razonablemente simple".
Capacitación	Solo puede ser utilizado por expertos en la metodología.
Articulación de medidas preventivas	La propuesta de medidas preventivas desde esta metodología requiere una amplia especialización en distintos ámbitos: gestión del cambio en sus aspectos técnicos y psicosociales, de evaluación de intervenciones y de implantación llevada a cabo por otros agentes.
Fiabilidad y validez	Los datos relativos a la validación del instrumento están especialmente cuidados.
Críticas	Contempla factores que exceden las condiciones de trabajo, que son las establecidas por la ley. Falta propiedad en el uso del lenguaje, conceptos y referencias normativas preventivas.

Tabla 26

Secc. 7
Batería PREVACC

Introducción

La Batería Valencia PREVACC de la Universidad de Valencia: La evaluación de las dimensiones comportamentales, grupales y organizacionales que afectan a los accidentes laborales.

La Batería Valenciana PREVACC "es un conjunto articulado de instrumentos sobre los aspectos de factor humano directamente ligados con la seguridad" (Meliá, 2006, pág. 166). "Se ocupa de identificar, registrar y medir la presencia de los aspectos de «factor humano» que afectan e incrementan la posibilidad de accidente" (Meliá, 2006, pág. 164).

Está desarrollada por la Unidad de Investigación Psicométrica de la Universidad de Valencia (Meliá, 2007). Se puede combinar con la Batería de Factores Psicosociales (en adelante, BFPS) formando ambas de forma conjunta el método MARC-UV.

Ambas baterías miden aspectos diferentes, pero se complementan entre ellas. La "Batería Valenciana PREVACC" analiza la relación de los riesgos psicosociales con la probabilidad de que se produzcan accidentes laborales y enfermedades profesionales. "La BFPS (...) se ocupa de los riesgos clásicos (sic.), las fuentes de estrés y otros riesgos emergentes" (Meliá, 2007, pág. 36) y (Meliá, 2006, pág. 163).

En algunas publicaciones relevantes sobre riesgos psicosociales, como por ejemplo: (Meliá, 2006) y (Moreno y Báez, Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010), se exponen ambas como partes del método MARC-UV. En el presente trabajo no se aborda la metodología completa, porque una de las dos que la integran, la batería BFPS, no ha sido incluida en la Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre Riesgos Psicosociales publicada en 2012, mientras que la otra, la batería PREVACC, sí se ha incluido en el Anexo II (Técnicas para la evaluación de riesgos psicosociales en el apartado de "Otros métodos" de la citada guía).

La batería PREVACC es otro de los sistemas de evaluación que provienen directamente del ámbito académico, y que también presenta algunas diferencias en la forma de aproximación al fenómeno de los riesgos psicosociales con respecto a la documentación preventiva propia de la psicosociología aplicada.

Características del método

Clasificación y ámbito en el que se puede aplicar

La batería PREVACC está indicada en aquellas situaciones en las que la siniestralidad está ligada a problemas de comportamiento seguro e inseguro y/o para conocer el clima de seguridad como indicador de la "cultura de seguridad" (sic.) (Meliá, 2006, pág. 164).

Mide los factores psicosociales ligados al clima de seguridad que afectan a la probabilidad de "accidentes laborales (sic.) y enfermedades profesionales" (Meliá, 2006, pág. 164). "La batería evalúa de forma minuciosa y fundamentada la respuesta de seguridad de la organización, de los directivos, de los mandos intermedios y de los empleados junto a una evaluación de percepción del riesgo" (Meliá, 2006, pág. 164).

Este método define la respuesta de seguridad como el "conjunto de acciones y omisiones relevantes para la seguridad propia o de otros que realiza cualquier agente en una organización" (Meliá, 2006, pág. 165) y se evalúa en sus distintos niveles jerárquicos.

Esta batería "está concebida de un modo universal, para que sea un estándar de diagnóstico útil bajo diversos marcos legislativos en materia de seguridad y salud y para que pueda utilizarse en empresas y organizaciones de muy diversos ámbitos" (Meliá, 2004 a).

La batería PREVACC estima la contribución de cada uno de los factores que mide la accidentalidad en cada uno de los niveles jerárquicos o empresas que evalúa con el objetivo de facilitar la planificación de las "acciones preventivas" (Meliá, 2006, pág. 166).

Herramientas del método y metodología

La batería contiene una serie de instrumentos:

- Cuestionarios para los empleados (trabajadores, supervisores, mandos intermedios, directivos).
- Cuestionarios para el *investigador de campo.*
- Protocolos de obtención de la información para el *investigador de campo*.

Las herramientas de esta batería son un conjunto de instrumentos cuantitativos y cualitativos: cuestionarios para los distintos niveles jerárquicos y para el *investigador de campo*, así como protocolos para obtener información (objetiva y subjetiva) para este último.

No es necesario emplear todas las herramientas de esta batería en todos los casos; algunas partes se requieren siempre, pero otras son opcionales, en función de las condiciones de aplicación. Tanto los elementos cualitativos como los instrumentos dirigidos al *investigador de campo* son opcionales (Meliá, 2006).

Variables / escalas que analiza la batería PREVACC

Este método analiza seis escalas o variables:

» Riesgo basal: se refiere al "riesgo inherente al trabajo y a su contexto, independientemente de las acciones de los sujetos que puedan contribuir a su prevención o incremento" (Melià, 1998 b, pág. 5).

» Respuesta de seguridad de la organización: la organización tiene un papel fundamental en el establecimiento de las condiciones de seguridad mediante las decisiones que la gerencia o la dirección adoptan o no, y que deben afectar a toda la cadena de mando.

  Esta respuesta afecta a las condiciones materiales, la protección colectiva e individual, la facilitación de la formación, información y participación, las instrucciones, la señalización, el *feedback* que se le da a los trabajadores, y los refuerzos y sanciones de comportamientos seguros e inseguros, respectivamente, para todos los estamentos de la empresa. Cuanto mejor sea la respuesta de seguridad de la cadena de mando, mejor será la respuesta de seguridad de los trabajadores (Meliá, 2006). "De ese modo, a través de toda esta cadena de efectos psicosociales (sic.), la respuesta de seguridad de la organización actuará para reducir la probabilidad de los accidentes laborales" (Meliá, 2004 b, pág. 3).

» Respuesta de seguridad de los directivos y supervisores: los mandos actúan como una cadena de trasmisión y lo hacen de tres modos básicos: modelado (hacen de modelo a los trabajadores), comunicación (hace referencia a la formación e información de la que provee el directivo (sic.) a los trabajadores), y a través de las contingencias (refuerzos y sanciones de todo tipo que se suceden tras un comportamiento seguro o inseguro de los empleados).

» Respuesta de seguridad del grupo de compañeros de trabajo: el entorno de trabajadores también define (de forma tácita) qué comportamientos son aceptables o no en mate-

Tabla 27

FUNDAMENTOS TEÓRICOS DEL LA BATERÍA PREVACC	
Investigaciones / modelo	Autores
Modelo psicosocial de los accidentes laborales	Melià (1998 b, 2006)
Investigaciones sobre la importancia y contribución del factor humano	Heinrich (1931), Seo (2005)

Adaptado de Meliá (2006)

ria de seguridad y con ello ejercen influencia sobre los individuos que componen el grupo, básicamente a través de los mismos mecanismos citados y explicados en el párrafo anterior (modelado, comunicación y contingencias). La respuesta adecuada de un grupo contribuye a la respuesta adecuada de un individuo y disminuye la probabilidad de accidentes.

» Respuesta de seguridad del trabajador: es el grado en el que sus comportamientos se adecuan a los estándares o a las normas de seguridad.

» Probabilidad de accidentes o riesgo real: "es un vector resultante del riesgo basal propio de la actividad y la respuesta de seguridad de la organización, de la cadena de mando, de los grupos de trabajo o compañeros y del trabajador mismo" (Meliá, 2004 b, pág. 5).

Fundamentación teórica

La batería PREVACC se fundamenta en investigaciones sobre la importancia del factor humano en la seguridad y la prevención de accidentes. Se cimenta en un modelo elaborado por el propio autor de la batería y, entre otros, en "los axiomas clásicos de Heinrich". **(Tabla 27)**

El modelo Causal Psicosocial de Accidentes Laborales muestra y cuantifica cómo los aspectos de factor humano, junto con el riesgo de la propia actividad, contribuyen a la generación de los accidentes laborales" (Meliá, 2004 b, pág. 1).

Uno de los conceptos nucleares dentro de este modelo es el de "respuesta de seguridad", que sería "aquello que los diversos agentes de la empresa hacen o dejan de hacer en materia de seguridad" (Meliá, 2006, pág. 166).

El modelo psicosocial de los accidentes laborales se resume en el siguiente decálogo. **(Tabla 28)**

DECÁLOGO DEL MODELO PSICOSOCIAL DE LOS ACCIDENTES LABORALES	
1º	Todos los estamentos de la empresa contribuyen a la seguridad o inseguridad en el trabajo.
2º	El tipo de actividad establece un *umbral basal*[I] de riesgos característicos.
3º	La *respuesta de seguridad* de la organización es un componente central del *clima de seguridad*[II].
4º	Todos los niveles de la cadena de mando y supervisión actúan como cadena de trasmisión y reelaboración de la *respuesta de seguridad*, y lo hacen de tres modos básicos: *comunicación*[III], *modelado*[IV] y *contingencias*[V].
5º	El grupo de trabajadores define un entorno informal de comportamientos aceptables y no aceptables, usuales e inusuales, con respecto a la seguridad.
6º	El comportamiento seguro o inseguro de cada empleado constituye su *respuesta de seguridad*.
7º	La probabilidad de accidentes o *riesgo real*[VI] es un vector resultante del riesgo basal propio de la actividad y la respuesta de seguridad de la organización.
8º	La probabilidad de accidente que representa el riesgo real se materializa en siniestralidad (ocasionalmente).
9º	"En sectores y empresas distintos la importancia de los diversos factores del modelo causal psicosocial de los accidentes laborales puede cambiar así como las relaciones entre los mismos que resultan significativas" (Meliá, 2006, pág. 170).
10º	La cadena de efectos psicosociales expuesta en los puntos anteriores no solo tiene una función descriptiva o explicativa de los procesos que afectan a los comportamientos seguros e inseguros de la organización, sino que al evaluar estas variables se puede orientar a la planificación de la acción preventiva en "factor humano" (Meliá, 2006, pág. 170).

Adaptado de Meliá (2006)

I *Este término es equivalente al de riesgo basal anteriormente citado. Puede encontrarse en la literatura científica referente a este método escrito de ambos modos.*
II *"Mide, a través de las percepciones del trabajador, la planificación y organización de la empresa en materia de seguridad, el interés que muestra la empresa en la mejora de la seguridad, así como las acciones de intervención en seguridad llevadas a cabo por la empresa".*
III *La comunicación hace referencia a la información y formación que en materia de seguridad provee el directivo, así como a las instrucciones de trabajo que son un modo de comunicación imperativa*
IV *El modelado hace referencia a la influencia que el superior ejerce como modelo de comportamiento seguro e inseguro.*
V *Las contingencias se refieren a la influencia que ejerce el mando al manejar contingencias como feedback, refuerzos o castigos, simbólicos, sociales o materiales, sobre el comportamiento seguro e inseguro de los empleados a su cargo.*
VI *La probabilidad de accidentes que representa el riesgo real se materializa (ocasionalmente) en siniestralidad. El riesgo real es el resultado de la acción de las diversas respuestas de seguridad (organización, cadena de mando, compañeros, trabajador) sobre el riesgo basal.*

Tabla 28

NÚMERO DE ÍTEMS, FIABILIDAD COMO CONSISTENCIA INTERNA (COEFICIENTE ALFA), MEDIA, DESVIACIÓN TÍPICA (DT) Y PRINCIPALES PERCENTILES DE LOS TOTALES DE LOS INDICADORES DE LAS PRINCIPALES ESCALAS INCLUIDAS EN LA BATERÍA VALENCIA PREVACC.

	Ítems	Alfa	Media	DT	P5	P25	MED	P75	P95
Riesgo Basal	33	0,93	1,39	0,79	0,30	0,76	1,27	1,90	2,88
Respuesta de Seguridad de la Empresa	14	0,91	1,91	1,06	0,36	1,07	1,86	2,57	3,88
Respuesta de Seguridad Superiores	7	0,84	3,15	1,08	1,43	2,29	3,29	4,00	4,86
Respuesta de Seguridad de Compañeros	7	0,88	2,85	1,05	1,16	2,00	2,86	3,71	4,57
Respuesta de Seguridad Trabajador	7	0,79	3,56	0,87	2,00	3,00	3,57	4,14	4,86
Riesgo real	9	0,84	1,77	0,73	0,78	1,33	1,67	2,22	3,00

(Meliá, 2006, pág. 172).

Tabla 29

Fiabilidad y validez

La batería destinada a los trabajadores consta de seis escalas: dos referidas a riesgos y cuatro, a respuestas de seguridad.

El número de ítems que compone cada escala, así como la fiabilidad (alfa) y otros datos como la media, la desviación típica (DT), los percentiles (P: 5, 25, 75, 95), y la mediana (MED) se presentan en la siguiente tabla. **(Tabla 29)**

El autor indica que la batería dispone de validez de contenido y criterial. Además, el método ofrece una baremación de sus datos.

Metodología

Según las referencias consultadas, la batería viene acompañada de una documentación que contiene instrucciones y orientaciones que están destinadas al *investigador de campo*. Esta documentación se centra en la forma de determinar la muestra, partes de la batería a aplicar, cómo realizar el proceso de obtención de la información, el manejo de los datos obtenidos, y las formas de interpretar los resultados.

"La Batería Valencia PREVACC permite estimar la contribución de cada factor a la accidentabilidad en cada contexto o empresa y permite un diagnóstico diferencial y específico directamente ligado a ofrecer sugerencias útiles para planificar y priorizar acciones preventivas eficaces". Meliá (2006, Pág. 166)

Cualificación de la persona que lo puede aplicar

Como ya se ha mencionado, este método proviene del ámbito académico, por lo que no emplea necesariamente la terminología preventiva al uso. En concreto, no indica claramente a qué tipo de técnico en prevención está destinada esta metodología. Cita varias veces que algunos instrumentos están destinados al *investigador de campo* aclarando que con ello se refiere al "técnico o profesional de prevención" que realiza la evaluación, sin especificar si se trata de un técnico superior, intermedio o básico; dadas las características de la metodología, cabe suponer que se refiere al superior.

Conclusiones

Moreno y Báez (2010, pág. 97) consideran que se trata de una metodología "compleja" y que requiere conocer bien el modelo en que se basa.

Según el autor (Meliá, 2004 b, pág. 1):

> Las aportaciones conceptuales genuinas del modelo como la distinción entre riesgo basal y riesgo real o la cadena de efectos psicosociales – se han incorporado al acervo común en la interpretación y prevención de los riesgos psicosociales. La metodología empleada – aplicación de modelos estructurales para evaluar estas cadenas de efectos sobre mediciones efectuadas en el contexto real de las empresas – se ha convertido también en un recurso cada vez más utilizado en este tipo de investigaciones.

La percepción propia de este autor sobre la incorporación de estos términos al "acervo común en la interpretación y prevención de los riesgos psicosociales" contrasta con la ausencia del uso de estos términos en otros textos que no sean los de propio autor.

No es una batería de libre acceso, y no se especifica claramente el tipo de técnico en prevención de riesgos laborales o profesional que puede aplicar esta batería. **(Tabla 30)**

FICHA TÉCNICA DEL MÉTODO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE PREVACC	
A destacar	Es uno de los métodos que está incluido en la Guía de actuación Inspectora (2012) en el anexo II. Mide los factores ligados al clima de seguridad que afectan a la probabilidad de accidentes laborales y enfermedades profesionales.
Población sobre la que se puede aplicar	Todas las empresas.
Accesibilidad	No es de libre acceso.
Clasificación del método	Cuantitativo y cualitativo.
Variables analizadas	Riesgo basal / respuesta de seguridad de la organización / respuesta de seguridad de los directivos y supervisores / respuesta de seguridad del grupo del compañeros de trabajo / respuesta de seguridad del trabajador / probabilidad de accidentes o riesgo real.
Herramientas del método	Cuestionarios para los empleados, cuestionarios para el investigador de campo, protocolos de obtención de información para el investigador de campo.
Utilización del método	Se considera una metodología compleja.
Capacitación	La documentación de referencia se refiere al “investigador de campo” o “técnico o profesional de prevención”. Bajo lo establecido por el RSP se puede deducir que se refiere al TERPSA.
Articulación de medidas preventivas	La Batería Valencia PREVACC permite estimar la contribución de cada factor a la accidentabilidad en cada contexto o empresa y permite un diagnóstico diferencial y específico directamente ligado a ofrecer sugerencias útiles para planificar y priorizar acciones preventivas eficaces.
Fiabilidad y validez	El instrumento dispone de amplias garantías psicométricas.
Otras características	La batería se genera desde un modelo teórico propio.
Críticas	Falta de propiedad en el uso de la terminología, conceptos y normativa preventiva. Acuña términos complejos de difícil aplicación preventiva.

Tabla 30

Secc. 8
Metodología INERMAP

Introducción

La metodología de INERMAP es un sistema de evaluación de riesgos psicosociales desarrollada por el Instituto de Ergonomía Mapfre.

Este método se incluyó en el año 2006 en la Guía de Actuación Inspectora en factores psicosociales en el epígrafe de EVALUACIÓN PSICOSOCIAL PROPIAMENTE DICHA (O DE NIVEL AVANZADO). Actualmente, ha vuelto a ser incluido en la Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales (2012) en el Anexo II (Técnicas para la evaluación de riesgos psicosociales) de la guía, en el apartado "Otros métodos".

El método actual es el 2.0 y permite la adaptabilidad del mismo a diversas circunstancias de las empresas. Pone el énfasis en la solvencia del criterio y experiencia de los técnicos en prevención que la apliquen, como factor decisivo para realizar una correcta evaluación.

La metodología, además, partiendo de que "no todas las actividades laborales tienen los mismos riesgos psicosociales" (Gracia, 2006), ha creado varios instrumentos, sobre una base común, para medir los riesgos específicos de distintas áreas de actividad como pueden ser: Educación, oficinas y administración, sector bancario, comerciales, teleoperadores, sector sanitario y PYMES. Según lo necesiten, las empresas adaptan la metodología a su realidad concreta.

Además, la metodología tiene en cuenta las condiciones ambientales: el ruido, la iluminación, la ventilación, la temperatura, el diseño ergonómico o del espacio de trabajo. A través de la evaluación de estos aspectos, la metodología permite establecer prioridades a la hora de encarar la planificación preventiva en la empresa.

Se prescinde deliberadamente de aspectos como: el sentimiento de grupo, la vitalidad, las percepciones emocionales, la doble presencia, etc., por no encontrase estos factores dentro del ámbito que marca la normativa preventiva.

Guardià (2008, pág. 8) considera que se trata de un método "simple, fácil de aplicar, claro y sin especiales complicaciones. La incorporación de un registro por parte del técnico permite una aproximación más creativa que en otros casos".

Características del método

Factores que mide

Los factores pueden variar dependiendo de la actividad que se quiera evaluar, pero todas las herramientas tienen una estructura común que se muestra en la siguiente tabla. **(Tabla 31)**

Estos factores se definen a continuación:

» Diseño y distribución ambiental: en esta variable se incluyen todos los elementos físicos del ambiente, distribución, diseño de mobiliario y arquitectura.

» Comunicación: este factor considera la posibilidad que tiene un trabajador de establecer contacto con otros compañeros de trabajo o con sus superiores.

» Control y liderazgo: se evalúa la autonomía de la que dispone un trabajador y la posibilidad que tiene de recibir información y *feedback* de sus superiores para mejorar el rendimiento y la satisfacción en el trabajo. Además, se evalúa el estilo de liderazgo de los jefes, así como la forma en la que incide en el control de las tareas de los trabajadores.

» Carga mental: se refiere a las características de las tareas de cada trabajador y se subdivide en varios subfactores:

Contenido de la tarea: abarca todo aquello que define las tareas de un trabajador (herramientas, procedimientos, tareas, etc.). En la evaluación se contempla la monotonía, la repetitividad, la dificultad y la "posibilidad de participación en el desempeño de la misma y los ciclos de trabajo" (Gracia, 2006, Pág. 95).

Atención: mide las exigencias atencionales que tiene que realizar el trabajador para el desempeño de sus tareas. Se tiene en cuenta la rotación de puestos, los descansos y las consecuencias económicas y humanas ante un posible error.

Presión de tiempo: tiene en cuenta si el tiempo del que dispone un trabajador para desempeñar sus tareas es adecuado a las demandas de las mismas. También la acumulación de trabajo, la disponibilidad de recursos, la precisión y complejidad de la tarea, y las posibles consecuencias de los errores, entre otros factores.

Percepción de riesgo: en palabras textuales de Gracia (2006) "aquí le damos la vuelta a la situación con el siguiente pensamiento. Si tuviéramos una percepción muy negativa del riesgo por parte de los trabajadores, ¿cómo corregiríamos la situación o qué medidas preventivas aplicaríamos? La respuesta a estas preguntas es: a) evaluar los riesgos, b) proponer y aplicar medidas preventivas, c) informar a los trabajadores de los riesgos en el trabajo y de las medidas preventivas aplicadas, d) formar a los trabajadores sobre la utilización de equipos de protección y procedimientos de trabajo seguros. Estos aspectos son los que evaluamos" (sic.) (Pág. 95).

Estabilidad en el empleo: evalúa la continuidad en el puesto de trabajo, centrándose en los trabajadores temporales y en la información que estos reciben sobre su continuidad.

ESTRUCTURA COMÚN DEL MÉTODO INERMAP	
Distribución y diseño	» Proxemia ambiental » Diseño ergonómico » Factores físicos ambientales » Diseño de la comunicación » Diseño ambiental
Comunicación	» Calidad de la comunicación » Participación » *Feedback* » Formación » Diseño de la comunicación
Control y liderazgo	» Autonomía » Estilo » *Feedback* » Participación
Carga mental	» Contenido de la tarea » Atención » Cambios tecnológicos » Presión de tiempo » Percepción del riesgo » Percepción del trabajo » Definición de rol » Autonomía
Turnicidad	» Turnicidad
Satisfacción social	» Desarrollo de carrera » *Feedback* » Estabilidad en el empleo

(Gracia, Preguntas frecuentes sobre la metodología de evaluación de riesgos psicosociales INERMAP, pág. 8).

Tabla 31

Definición de rol: mide lo definidos que están los puestos de trabajo como medio de evitar ambigüedades y conflictos.

Autonomía: se refiere a la capacidad de la que disponen los trabajadores para poder organizar su propio trabajo (tareas, procedimientos y resolución de problemas).

» Turnicidad: mide las posibles consecuencias de la turnicidad, centrándose en el turno de noche y en las posibles consecuencias negativas del mismo.

» Satisfacción social: se incluyen aspectos como la estabilidad en el empleo, la posibilidad de desarrollo de la carrera, el *feedback* que reciben los trabajadores bajo la evidencia de que estos factores contribuyen a la satisfacción y motivación dentro de las organizaciones.

Marco y fundamentos teóricos

La metodología está fundamentada en un número variado de referencias, entre las que destacan la normativa preventiva y las Notas Técnicas de Prevención del INSHT.

En palabras de Moreno y Báez (2010, Pág. 98): “no se basa en un marco teórico único, sino que lo hace sobre las diferentes teorías y modelos que subyacen a cada uno de los riesgos psicosociales que evalúa”.

El marco es amplio y está bien referenciado. El mejor modo de sintetizarlo es exponerlo en la tabla de la página siguiente. **(Tabla 32)**

Tabla 32

MARCO TEÓRICO POR FACTOR DE RIESGO			
Factor de riesgo	Referencias teóricas y técnicas		
Proxemia ambiental	(Sundstrom, 1987) REAL DECRETO 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo		
Diseño ergonómico	(Kumar, 1994) Tratado de Psicología del trabajo, Vol. I La Actividad Laboral en su Contexto (Peiró y Prieto) REAL DECRETO 488/97, de 14 de abril, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud relativas al trabajo con equipos que incluyen pantallas de visualización de datos Guía Técnica para la evaluación y prevención de riesgos relativos a la utilización de PVD (INSHT)		
Factores físicos ambientales	Tratado de Psicología del trabajo, Vol. I. La Actividad Laboral en su Contexto (Peiró y Prieto) Temperatura y condiciones térmicas (Sundstrom, 1987) REAL DECRETO 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido NTP 534 (INSHT) REAL DECRETO 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo		
Diseño ambiental (Orden y limpieza)	(Sundstrom, 1987) REAL DECRETO 486/1997, de 14 de abril, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en los lugares de trabajo		
Calidad de la comunicación	Goldstein y Buxton, 1982; London y Mone, 1987 Caldwell y O´Reilly, 1990 Frese y Zapf, 1994 Teoría de la acción de Hacker	Teoría de la conducta en las organizaciones de Naylor, Pritchard e Ilgen Art. 19 LPRL 31/1995 NTP 168 (INSHT) NTP 272 (INSHT) NTP 504 (INSHT)	NTP 505 (INSHT) NTP 655 (INSHT) NTP 662 (INSHT) NTP 665 (INSHT) NTP 667 (INSHT) NTP 685 (INSHT)
Feedback	Frese y Zapf, 1994 Teoría de la conducta en las organizaciones de Naylor, Pritchard e Ilgen.	Teoría de la acción de Hacker.	
Formación	NTP 272 (INSHT) Goldstein y Buxton, 1982; London y Mone, 1987	Caldwell y O´Reilly, 1990	Art. 19 LPRL 31/1995
Diseño de la comunicación	NTP 272 (INSHT)	Modelo de Shannon	Modelo de Schramm
Autonomía	NTP 179 (INSHT)	NTP 445 (INSHT)	NTP 534 (INSHT)
Estilo	NTP 491 (INSHT) Teoría del liderazgo situacional de Hersey y Blanchard	NTP 570 (INSHT)	
Participación	Art. 18 LPRL 31/1995	NTP 296 (INSHT)	
Contenido de la tarea	NTP 179 (INSHT) NTP 534 (INSHT)	Art. 14 LPRL 31/1995 NTP 275 (INSHT)	NTP 444 (INSHT)
Atención	NTP 179 (INSHT) Modelo de filtro rígido de Broadbent Modelo de Kahneman: sobre la capacidada atencional	NTP 139 (INSHT) Modelo de filtro atenuado de Treisman	Posner y cols. (1971, 1980, 1994)
Cambios tecnológicos	Anderson et al., 1979 Durndell et al., 1987 Popovich et al., 1987; Fetler, 1985; Wilder et al., 1985	Bailey, 1987 Madsen y Sebastiáni, 1987	Bear et al., 1987 8 Yaberbaum y Culpan, 1990
Presión de tiempo	NTP 179 (INSHT) McGrath y Rotchford, 1983, 1985	NTP 139 (INSHT) Allen 1986	
Percepción del riesgo	NTP 578 (INSHT)		
Definición de rol	(Peiró, 1984) NTP 179 (INSHT)	Katz y Kahn (1978) NTP 388 (INSHT)	Sarbin (1954)
Turnicidad y trabajo nocturno	NTP 502 (INSHT) (Minors y Watherhouse, 1985) (Harrington, 1978; Rutenfranz, 1982; Akerstedt, 1988) (Härma, 1983)	NTP 455 (INSHT) (Peiró, Salanova y Gracia, 1996) (Cunningham, 1989)	NTP 310 (INSHT) (Tepas, 1985) (Gaffuri y Costa, 1985)
Desarrollo de carrera	Modelo de Lent, Brown y Hackett (1994)	El Modelo de elección de Carrera de Lent, Brown y Hackett	
Estabilidad en el empleo	(Kaufman 1982; Winfield, Tiggemann, Winfield y Goldney, 1993) (Fraser, 1947, Erikson, Edwards y Gunderson, 1973) Warr (1987) Blanch (1990)	Feather (1990) Jahoda (1979, 1981, 1982)	

Fuente: Gracia (2006, pág. 90).

Metodología e instrumentos del método

La metodología conlleva la sucesión de los siguientes pasos: toma de contacto con la empresa, recogida de información inicial relevante, estudio de población o selección de muestra válida por las condiciones de trabajo, aplicación de la metodología INERMAP de evaluación de riesgos psicosociales, análisis de datos, informe y presentación de resultados, y planificación de las medidas preventivas.

- Toma de contacto con la empresa: se realiza una presentación de la metodología al servicio de prevención y a los delegados de prevención.

- Recogida de información inicial relevante: se inicia una recogida de información de las condiciones de trabajo generales de la empresa (planes de formación, comunicación, evaluaciones de riesgos anteriores, etc.).

- Estudio de población o selección de muestra: se debe tomar información psicosocial de todos y cada uno de los puestos de trabajo. Se visita el puesto y se pregunta a los trabajadores presentes en el mismo. La metodología requiere entrevistar entre 3 y 6 personas por puesto en los que las condiciones de trabajo sean similares.

- Aplicación del Método INERMAP de evaluación de riesgos psicosociales: se realiza a través de dos vías, entrevista y cuestionario. En el caso de la entrevista, que está estructurada, se le proporcionan al técnico una serie de tablas que le guían para detectar los riesgos psicosociales que puedan existir. En el caso de los cuestionarios, se recoge la opinión de los trabajadores sobre las condiciones de trabajo de su puesto a través de ellos.

- Análisis de datos: esta metodología dispone de un software para gestionar los datos que facilita histogramas y estadísticas sobre los resultados del cuestionario y las entrevistas. El programa también permite introducir datos objetivos sobre las condiciones de trabajo observadas en la visita al puesto.

- Informe y presentación de resultados: a través del programa informático anteriormente descrito, se genera un informe que incluye la evaluación de riesgos, la planificación de la actividad preventiva, los histogramas, y la definición de los factores de riesgo. El informe puede ser editado por el técnico, de modo que éste, basándose en su pericia y experiencia, pueda completar los datos que arroja el programa.

» Planificación de las medidas preventivas: el software también sugiere medidas preventivas que se generan por cada uno de los factores de riesgo y dentro de la planificación de la actividad preventiva. Como en el caso anterior, el técnico puede adaptarlas según su criterio o retirarlas del informe.

La Guía de ITSS (2006. Pág. 5) destacaba de esta metodología que dispone de instrumentos de medida específicos para llevar a cabo la evaluación de riesgos psicosociales en distintos colectivos.

> (...) para determinados colectivos especialmente afectados por riesgos de origen psicosocial existen métodos de evaluación específicamente diseñados para evaluar estos riesgos por sectores de actividad. Así por ejemplo, los desarrollados por el Instituto Mapfre de Ergonomía, para Sanidad (sanimap), Educación (edumap), Teleoperadores (telemap), oficinas (ofimap) e industria (psicomap).

Al hilo de este último párrafo, la metodología tiene distintos programas que se exponen a continuación:

» Psicomap: se centra en factores de riesgo propios de los trabajos en cadena, industriales, y manuales o de taller. Se presta especial atención a la comunicación, la participación, los descansos, la atención y la rotación de tareas.

» Edumap: se centra en aspectos característicos de la labor del profesor. Se incluyen riesgos específicos como el control y la disciplina, la distribución y el espacio entre alumnos, los medios para impartir las clases, el tiempo de adaptación a las nuevas materias, la corrección de exámenes, las reuniones con padres y alumnos, etc.

» Ofimap: se centra en tareas de oficina y puestos con una gran carga de trabajo con pantallas de visualización de datos, atención continua, adaptación a nuevas tecnologías de software, y comunicación interdepartamental.

» Ofimap banca: se centra en los riesgos psicosociales en el sector bancario. Se incide en condiciones como la disponibilidad de efectivo, la contabilidad, los procedimientos de trabajo, la atención al cliente y el espacio de trabajo. Además, se añaden aspectos como el riesgo de atraco, los procedimientos de actuación en situaciones de violencia, etc.

» Ofimap comerciales: está enfocada a la actividad comercial en aspectos como la atención al cliente, los objetivos de venta, la posibilidad de participación en el diseño del producto o servicio, los contactos con el cliente, etc.

» Telemap: se centra en riesgos específicos a los que pudieran estar expuestos los teleoperadores como el trato al cliente, si las llamadas son entrantes o salientes, y el contenido de las llamadas. Se contempla como variable el tipo de software que emplea el trabajador para introducir los datos de las llamadas. Se tienen en cuenta también aspectos como la disponibilidad de medios técnicos como almohadillas, tubos de voz, espacio del trabajo, ruido de la sala y otros factores ambientales derivados del uso de materiales aislantes y moquetas.

» Sanimap: se centra en los posibles riesgos específicos del sector sanitario como pueden ser el trato con pacientes, la información al público, el acondicionamiento de las salas de espera, los recursos sanitarios, la rotación de servicios, y el protocolo de actuaciones en caso de emergencia.

» Psycopyme: como el propio nombre sugiere, se centra en los posibles riesgos psicosociales de las pequeñas y medianas empresas. Esta metodología se basa en la aplicación de tablas de comprobación que pueden facilitar la tarea a las figuras preventivas (delegado de prevención, empresario, trabajador designado, etc.) para que puedan llegar a conclusiones preliminares sobre las condiciones de trabajo desde el punto de vista psicosocial en su empresa.

La metodología permite la evaluación inicial de riesgos y por puestos. Además, es posible recoger la información a través de tres medios: los cuestionarios de evaluación, las tablas de recogida de información y el mixto (cuestionario y tablas).

Sobre la forma en que esta metodología aporta los resultados, Moreno y Báez (2010, Pág., 99) nos indican lo siguiente:

> "Los resultados se proporcionan de forma que hay información para cada factor y cada subfactor. Evalúa el riesgo a partir del porcentaje de puntuación sobre el máximo posible, de esta manera se ofrecen 5 niveles de riesgo y ofrece sugerencias para la intervención desde el 40% de riesgo en el programa informático:
> • Riesgo muy importante, de 80-100%
> • Importante, de 60-80%
> • Moderado, de 40-60%
> • Tolerable, de 20-40%
> • Trivial, de 0-20%

Ámbito en el que se puede aplicar

La metodología INERMAP no requiere un número establecido de trabajadores sino que permite evaluar todo tipo de empresas, Gracia (2006). Se incide en la importancia de las condiciones de trabajo, más que del tipo de empresa.

Fiabilidad y validez

Gracia indica sobre esta metodología:

> Se han aplicado varios índices y coeficientes de fiabilidad (Crombach, Rulon y GuttmanFlanagan) y todos ellos han resultado por encima de 0.92. En cuanto a la validez, se han obtenido unos índices de correlación superiores al 85% (0.85) tanto en validez de contenido como en validez de constructo. (Preguntas frecuentes sobre la metodología de evaluación de riesgos psicosociales INERMAP, pág. 2).

Por el contrario Guardià (2008 pág. 8) opina:

> "No se dan las condiciones mínimas de rigor psicométrico propias de una escala de medida integral".
>
> "Este (...) punto pone en cuestión el uso de la batería de medida y, por tanto, en el caso de que se opte por ella deberá tenerse en cuenta que los datos difícilmente tendrán validez ecológica".

A este mismo respecto, Moreno y Báez exponen (2010. Pág. 99):

> En la documentación publicada en su página web se afirma que se han calculado diferentes índices de fiabilidad obteniendo cifras superiores a 0,92, pero no se indica cuál es su fuente ni el tamaño muestral en concreto. Se informa de que se ha evaluado su validez de constructo y contenido, con correlaciones superiores a 0,85, pero no se aportan datos sobre los procedimientos utilizados.

Cualificación de la persona que lo puede aplicar

Este método especifica claramente refiriéndose a la metodología: "La intención es proporcionarle al técnico un «bastón» donde apoyarse a la hora de detectar los riesgos psicosociales. Y sobre todo, consideramos que con nuestra metodología, cualquier técnico cualificado, independientemente de su formación de base, es capaz de realizar una evaluación de riesgos psicosociales con totales garantías". Gracia (2006, pág. 87).

Cabe aclarar que la metodología se considera apta para todo TERPSA independientemente de su formación de base.

Conclusiones

Es un método que se ha recogido en las guías de la ITSS de 2006 y 2012 como un método apto para la evaluación de riesgos psicosociales.

Como método de evaluación no pierde de vista en ningún momento tres aspectos fundamentales: el ajuste de la metodología a la normativa, el técnico a quien va dirigida con el objeto de aprovechar su experiencia, criterio y recursos, y el trabajador al que dicha evaluación está destinada.

Se centra en una serie de estresores que *a priori* son potencialmente objetivables y cuantificables.

La metodología se circunscribe a los ámbitos de competencia de los técnicos y remarca frecuentemente que el objeto de estudio de la PSA son las condiciones de trabajo y no la salud mental de los trabajadores.

No es de libre acceso. Se considera una metodología sencilla de aplicar. Sin embargo, varios autores cuestionan los datos de fiabilidad y validez que aporta el autor del método. **(Tabla 33)**

FICHA TÉCNICA DEL MÉTODO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DE INERMAP	
A destacar	Se incluyó en la Guía de la ITSS en 2006 como método válido para la evaluación de riesgos psicosociales y se ha vuelto a incluir en la de 2012 en el anexo II.
Población sobre la que se puede aplicar	Está indicado para todas las empresas, porque el método pone el énfasis en evaluar las condiciones de trabajo más que aspectos concretos de las empresas.
Accesibilidad	No es de libre acceso.
Clasificación del método	Combina el uso de herramientas cuantitativas y cualitativas.
Variables analizadas	Distribución y diseño, comunicación, control y liderazgo, carga mental, turnicidad y satisfacción social. Cada uno de estos factores se divide en varios subfactores.
Herramientas del método	Cuestionarios de evaluación, tablas de recogida de información, programas informáticos: generales y específicos, en función de algunos sectores o características de la empresa.
Utilización del método	Se considera de fácil aplicación.
Capacitación	Un TERPSA. Una de las metodologías que está específicamente orientada a PYMES contiene listas de comprobación de RRPPSS que permiten a distintas figuras preventivas (delegado de prevención, empresario, trabajador designado, etc.) extraer una conclusión preliminar sobre las condiciones psicosociales de trabajo de su empresa.
Articulación de medidas preventivas	Los programas informáticos de la metodología generan de forma automática posibles medidas preventivas que el TERPSA debe valorar en función de su pericia y experiencia, y adaptarlas a las necesidades reales de la empresa.
Fiabilidad y validez	El autor de la metodología considera que el instrumento dispone de fiabilidad y validez adecuadas.
Otras características	Desde un tronco común de factores cuenta con métodos específicos para sectores concretos como pueden ser: Educación, Sanidad, Banca, Oficinas, etc.
Críticas	Al margen de las críticas realizadas por Guardià y Moreno y Báez, el instrumento se fundamenta de un modo sólido en la normativa y literatura preventiva.

Tabla 33

Secc. 9
Batería MC MUTUAL-UB

Introducción

La Batería MC Mutual-UB está desarrollada por el Departamento de Metodología de Ciencias del Comportamiento de la Facultad de Psicología de la Universidad de Barcelona y el servicio de ergonomía y psicosociología aplicada de MC MUTUAL (Guàrdia, Peiró, y Barrios, 2008).

Es uno de los métodos que se incluyen en el Anexo II (Técnicas para la evaluación de riesgos psicosociales) de la "Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales" (2012) en el apartado de "Otros métodos".

Características generales

"Es una prueba multidimensional para la pequeña y mediana empresa" (Guàrdia, Peiró, y Barrios, 2008, pág. 940) .

"Es el único procedimiento que está planteado desde el inicio para evaluar organizaciones y su diseño se ajusta a esa estrategia. En caso de querer aplicarlo a empresas grandes debe ser efectuado por centros o por unidades de muestreo más pequeñas". (MC MUTUAL)

Variables analizadas

El método evalúa siete variables: organización del tiempo, comunicación, formación y desarrollo, efectos sociales y del grupo, participación, contenido del trabajo, exigencias de la tarea y del entorno del trabajo.

Estas variables se definen a continuación:

» **Organización del tiempo**: valora los criterios que están establecidos en una organización en cuanto al tiempo de trabajo, pausas, vacaciones, ritmo, etc.

Y la autonomía de cada trabajador para gestionarse su propio trabajo.

- **Comunicación**: mide la información de la que dispone el trabajador para realizar su tarea y los canales de trasmisión de la misma que se establece en todos los niveles de la organización.
- **Formación y desarrollo**: se refiere a la forma en que la organización favorece al trabajador, la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades a través del enriquecimiento intelectual y de su desarrollo profesional.
- **Efectos sociales y del grupo**: se refiere a la cantidad y calidad de las relaciones que se establecen en el centro de la organización entre los diferentes grupos y equipos de trabajo.
- **Participación**: mide la posibilidad de que la persona pueda participar en los diferentes aspectos de su trabajo, pudiendo aportar sugerencias o quejas, y recibiendo respuestas a las mismas.
- **Contenido del trabajo**: mide el grado en que las tareas a desempeñar ofrecen variedad de contenido y fomentan el desarrollo de habilidades y conocimientos en el trabajador.
- **Exigencias de la tarea y del entorno del trabajo**: mide la percepción de cada persona respecto a las condiciones de trabajo existentes en el puesto que desempeña, tanto en el aspecto físico (ruido, iluminación...) como en el cognitivo y emocional.

Metodología y herramientas del método

El método permite recoger una serie de variables sociodemográficas generales como son: sexo, edad, antigüedad en la empresa, grupo y subgrupo de pertenencia. Además, también realiza una pregunta sobre satisfacción general en el trabajo en una escala de tipo *Likert* (0 significa totalmente insatisfecho y 10, totalmente satisfecho).

En los aspectos concretos de la metodología, esta batería dispone de tres instrumentos (MC MUTUAL):

- *Check-list* que cumplimenta el técnico.
- Entrevista que se aplica a los responsables de área o departamento.
- Cuestionario administrado a todos los trabajadores.

A través del *check-list*, el técnico puede recoger información preliminar sobre algunos posibles factores de riesgo que pudieran estar presentes en un centro de trabajo.

Tabla 34

CHECKLIST DEL MÉTODO DE MC MUTUAL UB	
Dimensiones	Número de ítems
Organización del trabajo	3
Comunicación	1
Efectos sociales y de grupo	2
Efectos de la tarea y del entorno de trabajo	6

Adaptado de Guàrdia, Peiró, y Barrios (2008).

Consta de 12 preguntas relativas a las siguientes dimensiones psicosociales. **(Tabla 34)**

Este *check-list* permite una valoración global de la empresa y una valoración parcial de cada una de las áreas exploradas. Proporciona los siguientes resultados: ausencia de riesgo, moderado, evidente y muy elevado (Guàrdia, Peiró, y Barrios, 2008).

La entrevista semiestructurada la realiza el técnico en prevención al máximo representante de la empresa o, si la organización es grande, a los responsables de las distintas áreas o departamentos de la empresa.

En la entrevista se recoge información sobre siete variables que se relacionan en la tabla siguiente, aunque también permite recoger información que aporte el entrevistado sobre cada una de las secciones. **(Tabla 35)**

La corrección de la entrevista, en función de los criterios de riesgo establecidos para cada una de las preguntas, proporciona un diagnóstico de posible riesgo psicosocial para cada una de las siguientes áreas evaluadas (Guàrdia, Peiró, y Barrios, 2008, pág. 941).

El cuestionario recoge la percepción subjetiva de los trabajadores en relación a sus condiciones de trabajo.

Dispone de 46 ítems sobre los que el trabajador muestra su grado de acuerdo en una escala de tipo *Likert de 1 a 10 (siendo el 1 "nada de acuerdo" y el 10 "totalmente de acuerdo").*

Ejemplo de alguno de estos ítems. **(Tabla 36)**

A través del análisis de las puntuaciones se obtiene un perfil que muestra el nivel de riesgo para cada una de las dimensiones anteriormente citadas.

Los niveles de riesgo se clasifican, al igual que en el *check-list*, en cuatro: ausencia de riesgo, riesgo moderado, riesgo evidente y riesgo muy elevado (MC MUTUAL), (Guàrdia, Peiró, y Barrios, 2008).

- La ausencia de riesgo, como es lógico, no requiere acción.
- El riesgo moderado indica que existen situaciones que pueden mejorarse y que, sin requerir una urgencia, conviene abordar para evitar problemas futuros.
- El riesgo evidente indica que hay situaciones que suponen un riesgo y que es necesario intervenir para reducir el riesgo a niveles aceptables.
- El riesgo muy elevado implica que es necesario aplicar medidas correctoras en el plazo más breve posible.

Con toda esta recogida de información se pasa a hacer un análisis de los resultados para la visión global de la situación general de la empresa.

VARIABLES QUE SE RECOGEN EN LA ENTREVISTA DEL MÉTODO DE MC MUTUAL UB

Áreas a evaluar	Número de preguntas
Organización del trabajo	10
Comunicación	3
Formación y desarrollo	3
Efectos sociales y de grupo	3
Participación	2
Contenido del trabajo	3
Exigencias de la tarea y contenido del trabajo	5

Adaptado de Guàrdia, Peiró, y Barrios (2008).

Tabla 35

Ejemplo de ítem de la Batería MC MUTUAL

Nº	ÍTEM	ESCALA										
8	Su trabajo requiere adquirir continuamente nuevos conocimientos	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Tabla 36

Tabla 37

PROPIEDADES PSICOMÉTRICAS GENERALES DE CUESTIONARIO DE LA BATERÍA MC MUTUAL-UB	
Fiabilidad global	α= > 0,951
Validez	Criterial
	Análisis factorial confirmatorio
	Análisis factorial exploratorio

Adaptado de: Guàrdia, Peiró, y Barrios (2008, pág. 942) y Moreno y Báez (2010, pág. 115)

Posteriormente, se puede hacer por colectivos específicos con características similares (puestos, departamentos, etc.) Esto orientará de forma específica el tipo de medida para cada colectivo concreto.

La valoración de toda la información la debe hacer el técnico, triangulando la información que proviene de las fuentes que se han contemplado en la evaluación. Sobre este análisis, se establecerán las medidas preventivas en función de los riesgos detectados.

Se remarca que las medidas preventivas genéricas de riesgos psicosociales que aporta esta metodología no deben considerarse universalmente válidas, sino que deben ajustarse a cada empresa y circunstancia concreta para que se amolden a la realidad particular de cada caso.

Ámbito en el que se puede aplicar

Dependiendo del número de trabajadores, se aplicarán unos instrumentos u otros, o bien los tres.

En empresas de un solo trabajador, se administrará el *check-list* y la entrevista.

En empresas de 2 a 10 trabajadores, se aplicarán los tres instrumentos y la entrevista se hará al máximo responsable de la empresa.

En empresas de más de 11, se aplican los tres instrumentos, aunque la entrevista se hace al grupo de directivos.

Capacitación de la persona que puede aplicar la metodología

La documentación de referencia habla de "técnico en prevención" y dadas las características de la evaluación, conforme a lo establecido en el RSP[50], se puede interpretar que se refiere a un TERPSA.

Fiabilidad y validez

El estudio de las propiedades psicométricas del cuestionario se realizó sobre una muestra amplia, de 821 sujetos, desde el punto de vista de la fiabilidad global, el instrumento es "bueno o excelente" (Guàrdia, Peiró, y Barrios, 2008, pág. 942). **(Tabla 37)**

Por lo que respecta a las propiedades del *check-list* y de la entrevista, Moreno y Báez (2010, pág. 109) nos indican lo siguiente:

> No se especifican las características de la entrevista ni del *check-list* y no se proporcionan datos sobre el número de entrevistas, *check-list* y cuestionarios que se realizaron en cada empresa, lo que resulta importante para conocer la consistencia de la triangulación en cada organización.

Conclusiones

La batería MC MUTUAL-UB es un sistema multidimensional que evalúa los posibles riesgos psicosociales de una organización a través de aproximaciones sucesivas. En un primer momento, aborda lo más fácilmente observable y lo registra en un listado que cumplimenta el propio técnico. En una segunda aproximación, y basándose en los resultados del listado, se encara una entrevista para valorar el fenómeno. Finalmente, una tercera aproximación consiste en administrar un test a los trabajadores en el que se recoge la perspectiva de los trabajadores que forman parte de la empresa (Guàrdia, Peiró, y Barrios, 2008).

> Cada uno de los componentes (check-list, entrevista y cuestionario) es fácil de administrar y puede ser utilizado de manera independiente como parte de un proceso de evaluación del fenómeno, aunque su objetivo reside en la triangulación de la información (Guàrdia, Peiró, y Barrios, 2008, pág. 944).

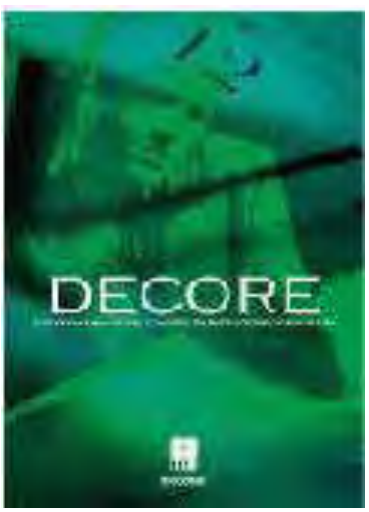
50 Art. 37 del REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

FICHA TÉCNICA DEL MÉTODO MC MUTUAL-UB	
A destacar	Es uno de los métodos incluidos en el anexo II de la Guía de actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales en el apartado de "otros métodos" (2012).
Población sobre la que se puede aplicar	Está indicado para pymes y micropymes. En empresas de 1 trabajador se aplica solo el check-list y la entrevista. En empresas de 2 a 10 trabajadores, el check-list, la entrevista al máximo responsable y el cuestionario a los trabajadores. En empresas de más de 11 trabajadores, se aplican los tres instrumentos pero la entrevista se realiza al personal directivo.
Accesibilidad	Disponible únicamente para empresas mutualistas y accesible mediante web.
Clasificación del método	Combina el uso de herramientas cuantitativas y cualitativas.
Variables analizadas	Organización del tiempo de trabajo / comunicación / formación y desarrollo / efectos sociales y de grupo / participación / contenido del trabajo / exigencias de la tarea y del entorno del trabajo.
Herramientas del método	» *Check-list* » Entrevista » Cuestionario
Utilización del método	Se considera de fácil aplicación.
Capacitación	Se habla de técnico en prevención de riesgos laborales, pero, a la luz del RSP, puede deducirse que debe ser aplicado por un TERPSA.
Articulación de medidas preventivas	El técnico debe articularlas en función de los resultados.
Fiabilidad y validez	La fiabilidad global del instrumento es "excelente" y dispone de validez criterial, análisis factorial confirmatorio y análisis factorial.
Otras características	Dispone de una aplicación informática y presenta los resultados en forma de perfil valorativo.

Tabla 38

Secc. 10
DECORE

Introducción



Se trata de un cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales elaborado por el *Laboratorio de Psicología del Trabajo y Estudios de Seguridad*. "Su objetivo es identificar y medir la percepción que tienen los trabajadores sobre algunos factores o riesgos psicosociales del entorno laboral que la investigación ha relacionado directamente con estrés y otros trastornos. Su objetivo último es identificar estos riesgos psicosociales para determinar cómo intervenir sobre ellos, o cómo dirigir campañas de prevención" (Luceño L., Martín, Martín, Miguel Tobal, y Jaén, 2005).

Es uno de los métodos, en este caso cuestionario, que se incluyen en el Anexo II (Técnicas para la evaluación de riesgos psicosociales) de la "Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales" (2012) en el apartado de "Otros métodos".

Características del método

Se trata de un método cuantitativo. Se puede aplicar de forma individual o en grupo. Requiere, igual que otros métodos aunque no lo especifiquen, una comprensión lectora mínima por parte del trabajador, y que el evaluador se asegure de que los trabajadores de determinados contextos socioeconómicos han comprendido las instrucciones. Se estima que puede cumplimentarse en unos 10 minutos.

Según Luceño, Martín, Díaz y Rubio (2008) está indicado para:

» Detectar puestos, sectores de actividad y/o empresas con riesgos psicosociales.

"Identificar a los trabajadores más vulnerables a este tipo de riesgos" (sic.) (Luceño L., Martín, Díaz, y Rubio, 2008).

» Localizar los factores de riesgos psicosociales concretos que "estén afectando" a la salud de los trabajadores.

» Evaluar los cambios que se puedan producir en el entorno laboral debido a los factores de riesgo psicosocial.

» Realizar comparaciones entre otros aspectos entre sectores, puestos y características sociodemográficas.

> Este avance en el estudio de los riesgos psicosociales representa el comienzo para la mejora de programas de prevención e intervención sobre los factores psicosociales en las organizaciones" (Sic.) (Luceño L., Martín, Díaz, y Rubio, 2008, pág. 148)

» También puede aplicarse "al ámbito clínico" (Luceño L., Martín, Díaz, y Rubio, 2008, pág. 148). Los citados autores aclaran que este uso está "limitado".

Guardià (2008), condensando estas ideas, indica que este instrumento "identifica y mide la percepción que tienen los trabajadores sobre algunos factores o riesgos psicosociales del entorno laboral (...). Su objetivo último es identificar estos riesgos psicosociales para determinar cómo intervenir sobre ellos o cómo dirigir campañas de prevención" (pág. 17)

Fundamentación teórica

Se integran dos modelos: el modelo demanda-control-apoyo social, y el modelo del desequilibrio esfuerzo-recompensa (Luceño L., Martín, Martín, Miguel Tobal, y Jaén, 2005) y (Luceño L., Martín, Díaz, y Rubio, 2008).

Variables que analiza

El método analiza las siguientes variables:

» *Control*: evalúa la capacidad que los trabajadores tienen para determinar las tareas, métodos, decisiones que afecten al trabajo e incluso los lugares en los que deben realizar sus tareas.

» *Apoyo organizacional*: evalúa las buenas o malas relaciones que se establecen con los compañeros de trabajo y con los supervisores.

» *Recompensa*: evalúa los beneficios que el trabajador recibe por su contribución a la empresa.

» Demandas cognitivas: esta escala evalúa los requerimientos cognitivos (cuantitativos y cualitativos) que se le requieren al trabajador para poder realizar sus tareas.

Además de estas escalas, el método también evalúa tres índices que son el resultado de combinar los diferentes riesgos evaluados.

- *Índice de desequilibrio Demanda-Control (DDC)*: es la relación, como su propio nombre indica, entre las demandas de la tarea y el control que el trabajador tiene sobre ellas. Se obtiene sumando las puntuaciones de las escalas: demandas cognitivas, control y apoyo social.
- *Índice de desequilibrio demanda-recompensa (DDR)*: representa, como su propio nombre indica, la relación entre las demandas laborales y las recompensas que obtiene el trabajador. Se obtiene sumando las puntuaciones de las escalas: demandas cognitivas, recompensas y apoyo organizacional.
- *Índice global de riesgo (IGR)*: tiene en cuenta las puntuaciones de todas las escalas. Constituye una medida global del riesgo. Se obtiene de la suma de las puntuaciones de las cuatro escalas.

En todas estas escalas e índices, "cada puntuación indica el nivel de exposición al riesgo psicosocial evaluado en dicho factor" (Luceño L., Martín, Díaz, y Rubio, 2008, pág. 139); cuanto más alta es la puntuación, mayor es el "nivel de exposición".

EJEMPLOS DE ÍTEMS DEL MÉTODO DECORE					
Ítem 1	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo
Considero que mi salario es justo					
Ítem 13	Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	D acuerdo	Muy de acuerdo
Los trabajadores disponemos de ayudas suficientes para nuestros hijos, como por ejemplo, ayudas para guarderías, colegios, libros, etc.					

Tabla 39

Herramientas del cuestionario y metodología

Se trata de un cuestionario de 44 ítems en forma de escala Likert en dos formatos: papel e informático.

Entre los ítems que componen el cuestionario podemos encontrar algunos como (Jaén, 2010), que podemos ver en la tabla superior **(Tabla 39)**

Ambos ítems, extractados como ejemplo, hacen referencia a aspectos que no se corresponden con la definición de "condiciones de trabajo" legalmente establecida.

Dispone de una aplicación informática a través de la que se corrige el cuestionario.

En lo que se refiere a la metodología, el responsable de la evaluación debe establecer los "criterios de clasificación" y los "niveles" para delimitar los grupos sobre los que se va a aplicar el cuestionario.

> El criterio es la variable a través de la que se debe dividir la muestra. Este puede ser: el departamento, el turno, la categoría laboral, etc., según considere más adecuado el evaluador.
>
> Dentro de cada criterio, los niveles son la forma en cómo se puede volver a dividir la muestra: departamento de ventas, departamento de compras, etc.

Bajo esta división se aplica el cuestionario (en formato papel o bien *online*) y, posteriormente, se corrige siempre a través del servicio que ofrece TEA (TEA Ediciones a), en cuya página se proporciona la siguiente información:

Hay dos formas de corrección:

A) Contestando sobre hojas de corrección mecanizada y enviando estas a TEA Ediciones para ser procesadas;

B) Contestando sobre las mismas hojas y después introduciendo las respuestas en el formulario existente en la página web, para lo cual se facilita una clave de acceso personal. Se consume un uso por sujeto, y el sistema de corrección genera un informe completo que permite obtener los resultados globales de la empresa y de cada uno de los grupos estudiados.

La aplicación informática genera un informe automático sobre el que Luceño, Martín, Díaz y Rubio (2008, pág. 143) nos indican: "en dicho informe se establece una definición detallada de las escalas e índices y una serie de gráficos explicativos, tanto para cada riesgo psicosocial como para cada una de las puntuaciones combinadas".

Los resultados que proporciona el informe serán primero de toda la empresa (globales) y, posteriormente, de cada uno de los grupos (TEA Ediciones b).

> "Además el sistema de puntos de corte permite establecer qué porcentaje de sujetos está en los diferentes niveles de exposición al riesgo: emergencia, alerta, saludable o excelente" (TEA Ediciones a).

Cualificación del profesional que lo puede aplicar y accesibilidad al método

Para el uso de este cuestionario es necesario adquirirlo a través de TEA Ediciones, que sólo vende este tipo de material a psicólogos.

No obstante, desde la editorial se nos indica a través de correo elec-

trónico que en el caso de que la empresa a la que pertenezca el TERPSA, aun no siendo psicólogo, acredite los conocimientos del técnico en la materia, sí que se le podría proporcionar este material.

De lo anterior ya se deduce que no se trata de un cuestionario de libre acceso. Desde TEA se nos informa que hay varias formas de adquirir el cuestionario (previo pago): un kit con el manual y 25 ejemplares de corrección (para 25 trabajadores) o bien, una vez que se disponga del manual, adquirir lotes de 50 en 50 ejemplares (para 50 trabajadores).

Fiabilidad y validez

El instrumento presenta unos índices muy buenos de validez y fiabilidad, es decir, mide aquello que dice medir y lo mide bien (Luceño L., Martín, Martín, Miguel Tobal, y Jaén, 2005).

"La fiabilidad obtenida mediante Alfa de Cronbach es superior a 0,70 en los cuatro factores" (Moreno y Báez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010, pág. 106) y la global es de Alfa 0,80 (Moreno y Báez, Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas, 2010, pág. 115).

Dispone de validez criterial, análisis factorial exploratorio y confirmatorio.

"Se reportan suficientes evidencias para la constatación de fiabilidad, validez, de contenido y constructo. En este caso se aportan además datos de validez de criterio que no es habitual" (Guàrdia, 2008, pág. 17).

Está baremado en población española.

Conclusiones

Se trata de un instrumento de evaluación de RRPPSS que proviene del ámbito académico. En la literatura de referencia, el uso de la terminología preventiva no es frecuente.

Uno de los usos para los que está diseñado es para utilizarlo en el ámbito clínico, saliéndose del ámbito estricto de la prevención de riesgos psicosociales desde un punto de vista preventivo y bajo la especialidad de ergonomía y psicosociología aplicada. Aclaran los autores que este uso está "limitado", aunque no especifica para qué circunstancias y/o profesionales. Desde el presente proyecto se aclara que para realizar este tipo de evaluación se requiere informar expresamente al trabajador, que este preste su consentimiento (se recomienda que por escrito) y conozca el uso que se le va a dar a esa información, y que, además, el evaluador tenga la titulación oportuna para ello. **(Tabla 40)**

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO DECORE	
A destacar	Es uno de los métodos citados en la Guía de Actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales en el apartado de "otros métodos" (Protocolos y guías de actuación: factores psicosociales, 2006).
Población sobre la que se puede aplicar	Dispone de un instrumento básico que puede aplicarse a todo tipo de empresa y adaptaciones específicas dependiendo de los sectores.
Accesibilidad	No es de libre acceso.
Clasificación del método	Se considera útil para la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
Escalas analizadas	Analiza cuatro escalas (control, apoyo organizacional, recompensa y demandas cognitivas) y tres índices que resultan de combinar los anteriores (demanda-control / demanda-recompensa / global de riesgo).
Herramientas del método	El método dispone de varias herramientas: cuestionario en formato papel e informático. Debe corregirse a través de una opción online que genera un informe automático. Proporciona los resultados en forma de perfil.
Utilización del método	Se considera un método rápido y fácil de aplicar.
Capacitación	Aunque la editorial solo proporciona este tipo de material a psicólogos, admite la posibilidad de proporcionárselo a TERPSA que presenten el título y una acreditación de la empresa.
Articulación de medidas preventivas	No proporciona orientaciones sobre las medidas preventivas.
Fiabilidad y validez	Presenta una elevada fiabilidad en todas sus escalas y dispone de validez de criterio.
Críticas	El instrumento contiene ítems que evalúan aspectos que no son condiciones de trabajo. Falta propiedad en el uso de la terminología, conceptos y normativa preventiva.

Tabla 40

Secc. 11
Norma UNE-EN ISO 10075 Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental

Introducción

La norma UNE-EN ISO 10075 Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental está elaborada por el comité técnico AEN/CTN 81 *Prevención y medios de Protección Personal y Colectiva en el Trabajo* cuya secretaría está desempeñada por AENOR-INSHT.

Actualmente, está constituida por tres partes:

» 10075-1 (1991) Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 1: Términos y definiciones (Asociación Española de Normalización y Certificación, 1991).

» 10075-2 (2001) Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 2: Principios de diseño (Asociación Española de Normalización y Certificación, 2001).

» 10075-3 (2005) Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 3: Principios y requisitos referentes a los métodos para la medida y evaluación de la carga de trabajo mental (Asociación Española de Normalización y Certificación, 2005).

En el presente proyecto solo se van a abordar la primera y la tercera parte. La primera, porque en ella están definidos los conceptos fundamentales que permiten utilizar un lenguaje común a los profesionales de esta materia, y la tercera, porque es la que está directamente relacionada con la evaluación de riesgos psicosociales.

Esta norma UNE, en sus diferentes partes, es la única de la que se dispone en psicosociología aplicada y, por eso mismo, es de referencia obligada. Por un lado, porque en la LPRL[51] se establece que, en lo que se refiere a la evaluación de riesgos, cuando:

51 Según el art. 5. Apartado 3.a del REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

> La evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse, o cuando los criterios de evaluación contemplados en dicha normativa deban ser interpretados o precisados a la luz de otros criterios de carácter técnico, se podrán utilizar, si existen, los métodos o criterios recogidos en [primer lugar en las] Normas UNE.

Por otro lado, porque bajo lo prescrito por este mismo Reglamento, la ITSS ha incluido en la nueva Guía de la Inspección de Trabajo sobre riesgos psicosociales (ITSS, 2012) una alusión explícita a esta norma, por lo que afecta a la documentación preventiva de la evaluación de riesgos psicosociales en todas las empresas, indicando claramente lo siguiente:

> La documentación que se aporte en los informes relativos a la evaluación de riesgos psicosociales debería recoger los aspectos que hemos mencionado hasta ahora [preparación y desarrollo del proceso de evaluación, el método escogido, análisis del proceso, determinación de las medidas, planificación y ejecución de las medidas, revisión o control de eficacia de los resultados], así debería incluir información referida a (UNE 10075-3) (sic.):
>
> » Propósito de la medida (tipo de evaluación).
>
> » Descripción del puesto o puestos de trabajo adoptados como unidad de análisis, de las tareas que se realizan, de las características del entorno, etc. (Art. 7.a) RSP).
>
> » Metodología aplicada y especificación de la (s) herramienta (s) utilizada (s) (Art. 7.d) RSP).
>
> » Descripción de la población a la que va dirigida el estudio y de las características de la muestra, en su caso (Art. 7.b) RSP).
>
> » Descripción de los riesgos identificados de acuerdo con el índice de respuesta obtenido o análisis cualitativo (Art. 7.b) y c) RSP).
>
> » En su caso, medidas tomadas para garantizar el anonimato.
>
> » Conclusiones y propuestas de intervención (especificando actuaciones concretas por riesgo, responsabilidades, cronograma, recursos, etc.) (Art. 7.c) RSP).
>
> » Incidentes o anomalías ocurridas durante el proceso de evaluación.

Por todos estos motivos, se ha considerado que en este proyecto era necesario incluir esta norma (parte 1 y parte 3), aunque la misma no sea una metodología de evaluación propiamente dicha sino que: “especifica la información técnica pertinente para el desarrollo y elección de instrumentos de medida a emplear en la evaluación de la carga de trabajo mental” (10075-3, pág. 6).

En este mismo sentido, la estructura de este epígrafe es algo diferente a las anteriores.

Existen numerosas formas de definir, medir, abordar, etc. la carga mental en función de: el nivel de precisión requerido, la técnica que se requiere emplear, la población a la que se dirige la evaluación, etc. Por este motivo, existen varias NTP´s relacionadas con esta temática que deben ser tenidas en cuenta a la hora de evaluar este riesgo.

La propia Norma (10075-3, pág. 8) indica en sus principios generales lo siguiente:

> La carga de trabajo mental es un concepto no unitario y no unidimensional y, por esta razón, su evaluación y medida no puede ser un procedimiento uniforme. No existe una manera óptima para evaluar la carga de trabajo mental, ya que la forma más adecuada para evaluarla o medirla dependerá del propósito de dicha evaluación, que podrá requerir la evaluación de diferentes aspectos de la carga de trabajo mental, el uso de diferentes técnicas de medida y distintos grados de precisión.

Por las citadas razones, se aclara que el propósito de este epígrafe no es el de pronunciarse sobre qué es y cómo se debe medir la carga de trabajo mental (en adelante, CTM), o el de recopilar lo dicho por los expertos hasta la fecha. El objetivo es el mismo que en las anteriores metodologías: recoger el contenido de la documentación de referencia, en este caso el de la norma, y el análisis del mismo realizado por expertos en la materia.

Objetivo y ámbito de las normas

Uno de sus objetivos es el de proporcionar información válida para facilitar la elección adecuada de los métodos de evaluación y medida de la carga mental de trabajo, al profesional que lo necesite.

Otro de sus fines es el de facilitar la comunicación entre las distintas partes implicadas (expertos, técnicos, empresarios, trabajadores designados y trabajadores en general), gracias a que proporciona una definición de términos sobre la materia que homogenizan criterios. Estos términos se enumeran en el apartado siguiente.

Por lo que respecta al ámbito, la UNE-EN ISO 10075-1 indica que: “esta norma internacional define términos relativos a la carga de trabajo mental, incluyendo la presión (stress) y la tensión (strain) mentales, y especifica las relaciones entre los conceptos considerados” (pág. 5).

10075-3: “Esta parte de la Norma ISO 10075 establece los principios y requisitos para la medida y evaluación de la carga de trabajo mental y especifica los requisitos para los instrumentos de medida” pág. 6).

Dalmau (2008, pág. 138) refiriéndose al propósito de esta norma dice que: “Trata de los requisitos para instrumentos de medida de diferentes aspectos de la carga de trabajo mental (por ejemplo, escalas de evaluación psicológica o métodos psicofisiológicos), pero no especifica cuál de ellos conviene usar”.

Definiciones

La norma UNE-EN ISO 10075-1 "curiosamente no da ninguna definición de carga mental como tal" (Lara, 2009, pág. 2).

La norma define los siguientes conceptos:

» Presión (stress) mental el "conjunto de todas las influencias apreciables, ejercidas por factores externos que afectan mentalmente al ser humano" (pág. 5).

» Tensión (strain) mental es el "efecto inmediato de la presión mental en el individuo (no el efecto a largo plazo) dependiente de sus condiciones previas habituales o actuales, incluyendo todas las formas de reacción" (pág. 5).

En el anexo A de la norma (Parte 1) también se expone la relación entre ambos conceptos (presión y tensión).

En lo que se refiere a las consecuencias de la tensión mental se distingue entre: efectos facilitantes (efecto de calentamiento y activación), efectos perjudiciales (fatiga mental y efectos similares a la fatiga como: monotonía, vigilancia reducida y saturación mental) y otros efectos (efecto de la práctica).

La norma UNE-EN ISO 10075-3 define otra serie de términos que están directamente relacionados con las cualidades de los instrumentos, de los procedimientos y de los métodos de evaluación: objetividad, fiabilidad, homogeneidad, consistencia, estabilidad, fiabilidad inter-evaluadores, validez, sensibilidad, diagnosticidad, generalizabilidad, generalizabilidad relativa, generalizabilidad absoluta, utilizabilidad, valores críticos.

Técnicas e instrumentos

La parte 3 de la norma 10075 indica que para evaluar la carga de trabajo mental pueden emplearse diferentes técnicas, dependiendo de las circunstancias concretas de cada evaluación.

Las técnicas son:

» Medidas fisiológicas: se miden determinadas variables fisiológicas de los trabajadores en unas determinadas condiciones de trabajo.

» Clasificación subjetiva: se mide la forma en la que los trabajadores evalúan, de forma subjetiva, distintos aspectos de la carga mental y de su propia percepción de las condiciones de trabajo en sus propios puestos. Entre estas técnicas se encuentran las escalas psicométricas.

- Evaluación del rendimiento: con estas técnicas se puede medir el rendimiento mental y psicomotor de los trabajadores en unas determinadas condiciones de trabajo.

- Análisis del trabajo y la tarea: estas técnicas evalúan los elementos de la tarea, las condiciones de trabajo físicas y psicosociales, las condiciones ambientales y la organización del proceso de trabajo como fuentes de carga mental.

Niveles de evaluación

Según la tercera parte de la citada norma, los métodos de evaluación (al margen de la técnica a emplear) se clasifican en varios grupos "en función de tres niveles de precisión, alto, medio y bajo" (pág. 9):

- Nivel 1: medidas precisas. El propósito de las medidas de este nivel es el de obtener información fiable y válida sobre la naturaleza de la fuente de sobrecarga o infracarga.

  La norma también indica que "lo más probable" es que estos métodos deban ser aplicados por especialistas.

- Nivel 2: para discriminación. Para este caso, los niveles de precisión son medios. Con este tipo de instrumentos se debe poder discriminar las causas de una carga inadecuada. Los instrumentos de este nivel deben disponer de una fiabilidad y una validez demostradas, y deben poder indicar si es necesario, o no, aplicar medidas correctoras.

- Nivel 3: con fines orientativos. Con estos métodos el usuario puede, sin necesidad de muchos recursos, recopilar información general sobre unas condiciones de trabajo, y sobre el estado subjetivo y psicofisiológico del trabajador. Los niveles de fiabilidad y validez pueden ser moderados.

Dalmau (Evaluación de la carga mental en tareas de control: técnicas subjetivas y medidas de exigencia, 2008, pág. 43) indica: "Estas tres dimensiones no serían completamente ortogonales, por lo que resultaría difícil situar ciertas técnicas específicas en algunas de las combinaciones resultantes; sin embargo, para otros casos el modelo podría ser realmente útil".

Criterios de selección de métodos de evaluación de carga mental

Dalmau (2008, pág. 73) expone que: "La norma ISO 10075-3 (...) propone como criterios: la objetividad, la fiabilidad, la validez, la sensibilidad, la diagnosticidad, la generalizabilidad y la utilizabilidad, es decir, que los métodos de medida deben ser eficaces y eficientes y satisfacer las necesidades del usuario, conseguir el nivel de precisión esperado en el ámbito de medida previsto y obtener los resultados deseados con los mínimos requisitos de esfuerzo y capacidad".

Los citados términos se definen a continuación:

- Objetividad: grado en que la medida de un instrumento es independiente de la persona que analiza e interpreta los datos.
- Fiabilidad: "grado de precisión con el que un método o instrumento puede medir aquello para lo que está previsto" (UNE-EN ISO 10075-3, pág. 7).
- Validez: grado en que un instrumento es apto para medir aquello que dice medir.
- Sensibilidad: capacidad de un instrumento para diferenciar entre distintos grados del objeto de medida.
- Diagnosticidad: Lara (2009, pág. 12) prefiere utilizar una locución más descriptiva para referirse a este término: "capacidad diagnóstica". Este concepto implica el grado en que un método es capaz de diferenciar entre distintos tipos de fuentes de CTM.
- Generabilidad: grado en que una puntuación observada se puede inferir o extrapolar a unas determinadas condiciones o población de trabajadores.
- Utilizabilidad: "grado en que un producto [entiéndase instrumento] puede ser utilizado [sic.] por usuarios especificados para lograr objetivos concretos con eficacia, eficiencia y satisfacción, en un determinado contexto de utilización" (10075-3, pág. 8).

La norma dispone de tablas recopilatorias de estos requisitos relativos a procedimientos de medida, y los concreta numéricamente para diferentes niveles de precisión. Esta concreción se realiza desde la teoría de pruebas clásicas.

Además, la norma dispone de una lista de comprobación para facilitar la selección de un instrumento de medida (Anexo B). La lista permite, de un modo muy sintético, recoger y aportar, la información que se requiera a este respecto, si es necesario.

Cualificación de la persona que puede aplicar la norma

La norma UNE-EN ISO 10075-3 especifica:

> "Esta parte de la norma ISO 10075 está prevista para ser empleada, fundamentalmente, por expertos en ergonomía como, por ejemplo, psicólogos, especialistas en salud laboral o fisiólogos, con una adecuada formación teórica así como en el uso de dichos métodos, y en la interpretación de los resultados" (...).

> "Los no especialistas como, por ejemplo, empleadores, empleados y sus representantes, gestores y proyectistas de sistemas, así como las autoridades públicas, pueden encontrar información útil para orientarse en la evaluación y medida de la carga de trabajo mental como, por ejemplo, de qué tipos de métodos se dispone, qué criterios son relevantes para la evaluación de los instrumentos de medida y qué clase de información habría que requerir y estudiar para decidir el propósito para el que es más adecuado cada instrumento y cuándo puede ser usado".

Lara (2009, pág. 8) resume estos párrafos del siguiente modo: "se ha de recalcar que es una norma prevista para ser empleada, fundamentalmente aunque no exclusivamente, por expertos en Ergonomía".

Requisitos de documentación

Como ya se ha indicado en la introducción de este apartado, la Nueva Guía de la ITSS (2012) incluye una serie de puntos, derivados de esta norma, que deben estar contenidos en la documentación preventiva referida a los riesgos psicosociales. Cabe aclarar que mientras la Guía se refiere a todos los RRPPSS en general, la norma se circunscribe a la CTM.

La norma recoge: 1) los requisitos de documentación para el desarrollo de un instrumento para medir la CMT y 2) los requisitos de documentación para la elaboración de informes relativos a las medidas y evaluación de la eficiencia del instrumento y satisfacción de los usuarios de dicho instrumento.

Este proyecto se va a centrar en los últimos, por motivos de su propia naturaleza.

Entre los citados requisitos se encuentran:

- Propósito de la medida.
- Descripción de los instrumentos (descripción concisa de la base teórica, objeto de la medida y nivel de precisión).
- Nombre y cualificación formal de la persona responsable de la medida.

- Fecha y hora de la medida.
- "se consideran condiciones el número, edad, sexo y experiencia de los participantes o empleados que intervienen, cuando sean el objeto de la medida (descripción de la muestra de ensayo)" sic. (UNE-EN ISO 10075-3, pág. 16).
- Descripción de la tasa de respuesta y de la representatividad de los grupos (en estudios mediante cuestionarios).
- Precauciones tomadas para salvaguardar la objetividad del procedimiento de medida.
- Precauciones tomadas para garantizar el anonimato y la confidencialidad.
- Procedimiento seguido para solicitar el consentimiento de los participantes.
- La lista de comprobación que se incluye en el anexo B de la norma 10075-3, debidamente cumplimentada.
- Descripción del procedimiento de medida.
- Descripción de las condiciones de carga de trabajo (puesto de trabajo, tarea, etc.).
- Restricciones asociadas a las medidas.
- Comentarios de los participantes o empleados.
- Anomalías surgidas durante la realización de las medidas.
- Descripción de los resultados obtenidos con cada instrumento, si es pertinente.
- Comentario e interpretación de los resultados y conclusiones válidas para actuaciones posteriores.
- Firma y fecha.

Relación de las Notas Técnicas de Prevención que tratan la carga de trabajo mental

- Notas Técnicas de Prevención sobre carga de trabajo mental. **(Tabla 41)**
- Ficha técnica de la Norma UNE-EN ISO 10075 (PARTE 1 y 3). **(Tabla 42)**

NOTAS TÉCNICAS DE PREVENCIÓN SOBRE CARGA DE TRABAJO MENTAL		
Nº.	Título	Referencia
179	La carga mental del trabajo: definición y evaluación	(Nogareda, La carga mental del trabajo: definición y evaluación, 1986)
275	La carga mental en el trabajo hospitalario: Guía para su valoración	(Nogareda, 1993)
445	Carga mental de trabajo: fatiga	(Arquer, Carga mental de trabajo: fatiga, 1997)
534	La carga mental de trabajo: factores	(Arquer, 1999)
544	Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX	(Arquer, 2000)
575	Carga de trabajo: indicadores	(Arquer, 2000)
569	Carga mental de trabajo: diseño de tareas	(Arquer y Nogareda, 2004)

Tabla 41

FICHA TÉCNICA DE LA NORMA UNE-EN –ISO 10075 (PARTE 1 Y 3)	
A destacar	La ITSS toma los puntos de esta norma que se refieren a la documentación de la evaluación y los hace extensivos de la CTM a los riesgos psicosociales.
Utilización de la norma	Fundamentalmente, aunque no exclusivamente, por expertos en ergonomía como psicólogos, especialistas en salud laboral o fisiólogos, con una adecuada formación tanto teórica como en el uso de dichos métodos, y en la interpretación de los resultados.

Tabla 42

Conclusiones

En este capítulo se han analizado las metodologías más relevantes para la evaluación de riesgos psicosociales. Se incluyen los métodos que la ITSS (Guía de actuaciones de la ITSS sobre riesgos psicosociales, ITSS, 2012) considera que son los más utilizados: 1) Método del INSHT para PYMES, Factores Psicosociales; 2) Método de evaluación. INSHT, 3) Método del INSL para la identificación de riesgos psicosociales. (en revisión), 4) Método CoPsoQ 21.

También se ha incorporado el análisis de la norma UNE 10075-3 Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 3: Principios y requisitos referentes a los métodos para la medida y evaluación de la carga de trabajo mental (ISO10075-3:2004) además de otros métodos que pueden ser adecuados para la evaluación de riesgos psicosociales como 1) método RED desarrollado por el equipo WONT en la Universitat Jaume I; 2) Batería Valenciana Prevacc de la Universitat de València; 3) Método Prevenlab-psicosocial para el diagnóstico y prevención de riesgos psicosociales de la Universitat de València 4) DECORE, cuestionario multidimensional para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral, elaborado en la Universidad Complutense de Madrid; 5) Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales para las PYMES de MC MUTUAL y Universitat de Barcelona (MC-UB); 6) INERMAP. Programas informáticos para la Evaluación de los riesgos psicosociales en diferentes sectores.

Del análisis de las metodologías, se infieren una serie de conclusiones que son relevantes a la hora de su utilización y que explican también en gran medida la dificultad de las PYMES para abordar los procesos de identificación y evaluación de riesgos psicosociales.

LA MAYOR PARTE DE LOS MÉTODOS SOLO PUEDEN SER APLICADOS POR TÉCNICOS SUPERIORES

» Únicamente uno de los métodos incorpora una lista de identificación de riesgos psicosociales orientada a su aplicación en PYMES. Esta lista requiere ser administrada por un técnico intermedio que, en el caso de que los datos no fuesen “concluyentes”, debe recurrir a un técnico superior en prevención de riesgos psicosociales. De esta afirmación se desprende que en la mayor parte de los métodos es necesario su aplicación por técnicos superiores dejando un gran vacío metodológico que obliga a las PYMES y MICROPYMES, en la inmensa mayoría de los

casos a tener que externalizar esta actuación preventiva. Por añadidura, la casi inexistencia de listas de identificación inicial de riesgos equipara *de facto* la identificación inicial de riesgos con la evaluación de los mismos, lo que significa **que en esta disciplina se dan por supuestos los riesgos y se obliga a evaluar directamente sin constancia alguna de que existan indicadores**.

» No hay homogeneidad en los factores de riesgo psicosocial que cada método analiza.

» Gran parte de las metodologías analizan variables o factores que pueden cuestionarse desde el punto de vista de la interpretación de "condición de trabajo" y ámbito de actuación empresarial. Incluso cuando la variable pareciera relacionada con las condiciones de trabajo, la forma en que se presentan algunas preguntas en los cuestionarios de toma de datos hace bien que se exceda este ámbito bien que se entren a valorar aspectos relacionados con las condiciones laborales (condiciones que son pactadas de mutuo acuerdo entre trabajador y empresario en el marco de un contrato de trabajo que responde a modalidades de contratación legalmente admitidas).

A título ejemplificativo:

- Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer? (Ítem de ISTAS corto y medio)
- Los trabajadores disponemos de ayudas suficientes para nuestros hijos, como por ejemplo, ayudas para guarderías, colegios, libros, etc. (Cuestionario DECORE)
- Considero justo mi salario (Cuestionario DECORE)

» No cabe adaptación de los cuestionarios, salvo en los aspectos previstos por las propias metodologías, ya que los métodos establecen claramente que la modificación de los mismos o la no aplicación de la metodología de aplicación del método supone quebrantar la licencia de uso del método o invalidar el mismo.

» Existen solo cuatro métodos que son de libre acceso: INSHT-IBV, INSHT, INSL, ISTAS-21. Actualmente el del INSL no puede ser aplicado por encontrarse en revisión, luego, en la actualidad y a todos los efectos, solo existen tres metodologías de evaluación de riesgos psicosociales de libre acceso. El primero de ellos solo puede ser aplicado en PYMES y el ISTAS-21 incluye entre sus dimensiones aspectos que no son propiamente condiciones de trabajo y en muchos casos se descarta por eso mismo. Luego, a todos

NO CABE ADAPTACIÓN DE LOS CUESTIONARIOS

los efectos, y a pesar de que de un texto a otro se destaque el gran número de metodologías que existen para medir estos riesgos, la oferta de la que se dispone en PYMES y MICRO-PYMES para abordar estos riesgos es más que reducida y con ella se desea abarcar todas las posibles situaciones, empresas y sectores.

» No existe ningún método de evaluación de riesgos psicosociales que pueda ser aplicado por los empresarios cuando la ley les faculta a realizar evaluaciones elementales en todas las actividades preventivas, con la única excepción de la vigilancia de la salud.

A modo de resumen de este capítulo se incorpora una tabla comparativa de los principales aspectos que caracterizan y diferencias las metodologías analizadas. **(Tabla 43 y 44)**

NO EXISTE NINGÚN MÉTODO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES QUE PUEDA SER APLICADO POR LOS EMPRESARIOS CUANDO LA LEY LES FACULTA A REALIZAR EVALUACIONES ELEMENTALES EN TODAS LAS ACTIVIDADES PREVENTIVAS

Tabla 43

RESUMEN DE LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES INCLUIDOS EN LA GUÍA DE INSPECCIÓN (2012) EN EL APARTADO DE "MÁS UTILIZADOS" (DE LIBRE ACCESO)

	Metodología	Año	Destacado	Población	Clasificación	Nº Factores	Herramientas	Aplicación	Capacitación	Medidas preventivas	Garantías psicométricas
01	INSHT-IBV	2003	El único de libre acceso exclusivo de PYMES	PYMES		2*	Lista de identificación. Lista de evaluación	Fácil	Técnico intermedio	No dispone (pero proporciona ejemplos)	No dispone
02	F-PSICO 3.0	2011	NTP 443 NTP 926	Toda empresa	Cuantitativo	8	Cuestionario Aplicación informática	Fácil	TERPSA	Recomendaciones generales que hay que adaptar	Sí
03	INSL (en revisión)	2002	NTP 840. 3 ítems para acoso.	Todas. >10 si puede garantizarse el anonimato	Cuantitativo y cualitativo	4	Cuestionario Hoja de datos Aplicación informática	Fácil	TERPSA	Recomendaciones generales que hay que adaptar	Sí
04	ISTAS-21 (1.5)	2010	NTP 703 Versiones: corta, media. Aplicación informática. Valores de referencia.	Toda empresa	Cuantitativo	20	Cuestionario Grupo de trabajo Aplicación informática	Compleja	TERPSA	Proporciona material que debe ser adaptado y acordado por el grupo de trabajo	Sí

* *El método INSHT-IBV dispone de más factores pero se refieren a ergonomía.*

Tabla 44

RESUMEN DE LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES INCLUIDOS EN LA GUÍA DE INSPECCIÓN (2012) EN EL APARTADO DE "OTROS MÉTODOS" (NINGUNO ES DE LIBRE ACCESO)

	Metodología	Año	Destacado	Población	Clasificación	Nº Factores	Herramientas	Aplicación	Capacitación	Medidas preventivas	Garantías psicométricas
05	WONT	2005	Varias herramientas en función (sector)	Todas	Cuantitativo y cualitativo	37	Entrevista Cuestionario	Compleja	Equipo Wont	Con asesoramiento	Sí
06	PREVENLAB	1999	Modelo teórico propio	Todas	Cuantitativo y cualitativo	11	Cuestionario, entrevista y sesiones de grupo	Compleja	Solo expertos	Participación de los trabajadores y asesoramiento experto	Sí
07	PREVACC	2003	Modelo teórico propio.	Todas	Cuantitativo y cualitativo	6	Cuestionarios (empleados). cuestionarios y protocolos de obtención de información el (investigador)	Compleja	"Investigador de campo" Se deduce que se refiere al TERPSA	Con asesoramiento	Si
08	INERMAP 2.0	2003	Dispone de Instrumentos específicos para distintos sectores	Todas	Cuantitativo y cualitativo	6	Cuestionario Entrevista Check-list Aplicación informática	Fácil	TERPSA pero dispone de instrumentos para otras figuras preventivas para que orienten sobre las condiciones de la empresa	El software genera un informe automático que puede ser editado por el TERPSA	Sí
09	MC MUTUAL	2008		PYMES y MICROPYMES	Cuantitativo y cualitativo	7	Check-list Entrevista Cuestionario	Fácil	TERPSA	Las articula el técnico a la luz de los resultados	Sí
10	DECORE	2005	Corrección on-line que genera un perfil	Todas	Cuantitativo	4 escalas y 3 índices	Cuestionario	Fácil	Psicólogo o TERPSA acreditado por su empresa	No	Sí

Bibliografía

Arquer, I. (1997). *Carga mental de trabajo: fatiga.* Recuperado el 05 de Septiembre de 2012, de INSHT (NTP: 445): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_275.pdf

Arquer, I. (1999). *La carga mental de trabajo: factores.* Recuperado el 5 de Septiembre de 2012, de INSHT (NTP: 534): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_534.pdf

Arquer, I. (2000). *Carga mental de trabajo: indicadores.* Recuperado el 5 de Septiembre de 2012, de INSHT (NTP: 575): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_575.pdf

Arquer, I. (2000). *Estimación de la carga mental de trabajo: el método NASA TLX.* Recuperado el 5 de Septiembre de 2012, de INSHT (NTP: 544): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_544.pdf

Arquer, I., y Nogareda, C. (2004). *Carga mental de trabajo: diseño de tareas.* Recuperado el 5 de Septiembre de 2012, de INSHT (NTP: 659): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/501a600/ntp_569.pdf

Asociación Española de Normalización y Certificación. (2005). *Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 3: Principios y requisitos referentes a los métodos para la medida y evaluación de la carga de trabajo mental.* Madrid: AENOR.

Asociación Española de Normalización y Certificación. (1991). *Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 1: Términos y definiciones.* Madrid: AENOR.

Asociación Española de Normalización y Certificación. (2001). *Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 2: Principios de diseño.* Madrid: AENOR.

Bennett, A. B., Demerouti, E., Taris, T., Schaufeli, W. B., y Shreurs, p. J. (2003). A multi-group analysis of the Job Demandas Resources Model in four home-care organitations. *International Journal of Stress Management* (10), 16-38.

CAEB. (2009). *Guía para la integración de los factores psicosociales en la gestión empresarial. Recomendaciones prácticas.* Recuperado el 13 de Febrero de 2012, de CAEB: http://www.caeb.es/index.php?option=com_docmanytask=doc_detailsygid=961

Dalmau, I. (2008). *Evaluación de la carga mental en tareas de control: técnicas subjetivas y medidas de exigencia.* (U. P. Catalunya, Ed.) Recuperado el 28 de Agosto de 2012, de Tésis Doctorales en Red: http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/6777/01ldp01de01.pdf?sequence=1

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., y Schaufeli, W. B. (2001). The Jod Demans - Resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology* (86), 499-512.

Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. (2006). *Protocolos y guías de actuación: factores psicosociales*.

Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (5 de Julio de 2012). *Inspección de Trabajo y Seguridad Social.* Recuperado el 10 de Julio de 2012, de Documentación y normativa: http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Normativa_y_Documentacion/Documentacion/Documentacion_ITSS/001/Guia_psicosociales.pdf

Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con la colaboración del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (5 de julio de 2012). *Inspección de Trabajo y Seguridad Vial.* Recuperado el 10 de julio de 2012, de Documentación y normativa: http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Normativa_y_Documentacion/Documentacion/Documentacion_ITSS/001/Guia_psicosociales.pdf

Ferrer, R., Guilera, G., y Peiró, M. (2011). *Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (F-PSICO).*

Gracia, D. (2006). Método del Instituto de Ergonomía Mapfre. En J. L. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. Peiró, R. Pou, y otros, *Perspectivas en Intervención de Riesgos Psicosociales: evaluación de riesgos* (págs. 83-104). Barcelona: Foment de Treball Nacional.

Gracia, D. (s.f.). *Preguntas frecuentes sobre la metodología de evaluación de riesgos psicosociales INERMAP.* Recuperado el 15 de Septiembre de 2012, de http://www.inermap.com/software/imagenes/FAQ.pdf

Guàrdia, J. (2008). Recuperado el 9 de Febrero de 2012, de http://www.google.es/url?sa=tyrct=jyq=joan%20guardia%20olmos%20evaluaci%C3%B3n%20de%20los%20principales%20m%C3%A9todos%20de%20evaluaci%C3%B3n%20riesgos%20laboralesysource=webycd=1yved=0CCYQFjAAyurl=http%3A%2F%2Fwww.larp.es%2Fabrefichero.asp%3Fidfichero%3D

Guàrdia, J., Peiró, M., y Barrios, M. (2008). Propiedades psicométricas de la batería de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa. *Psicothema, 20*(4), 939-913.

Heimrich, W. (1931). *Industrial Accident Prevention, A Scientific Approach.* New York: McGraw Hill.

INSHT. (2003). *Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME.*

INSHT. (2011). Recuperado el 12 de Enero de 2012, de INSHT: http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=cddc31dd88ca0310VgnVCM1000008130110aRCRDyvgnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD

INSHT. (2011). *Método de evaluación F-PSICO. Factores Psicosociales Versión 3.0.*

ISTAS. (2007). *Método CopSoQ ISTAS-21 Mejoras incorporadas en la versión 2 del método.*

istas. (2010 a). *PSQ CAT21 COPSOQ (Versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las empresas de menos de 25 trabajadores y trabajadoras.* Barcelona: Generalitat de Catalunya.

ISTAS b. (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas-21 (versión 1.5) para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo para empresas con más de 25 trabajadores o trabajadoras.* Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

ITSS. (2006). *Guía de Actuación Inspectora en factores psicosociales.*

Jaén, M. (2010). Predicción del rendimiento laboral a partir de indicadores de motivación, personalidad y percepción de factores psicosociales. Madrid, Madrid.

Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decisión latitude and mental strain implications for redesign. *Administrative Science Quarterly*(24), 285-308.

Karasek, R. A., y Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress Productivity, and the Reconstruction of Woking Life.* New York: NY: Basic Books.

Kompier, M., y Levi, L. (1995). *Estrés en el trabajo: causas, efectos y prevención.* Luxemburgo: Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Trabajo.

Lahera, M. (2006). Método del Instituto Navarro de Salud Laboral. En J. L. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou, y otros, *Perspectivas de intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos* (págs. 64-82). Barcelona: Foment del Treball Nacional.

Lahera, M., y Góngora, J. J. (2002). *Factores Psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo*. Recuperado el 9 de Febrero de 2012, de INSL: http://www.navactiva.com/es/descargas/pdf/aslab/factorespsicosociales.pdf

Lahera, M., y Nogareda, C. (2009). *El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales*. Recuperado el 9 de Febrero de 2012, de INSHT (NTP: 840): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/821a921/840%20web%20.pdf

Lara, Á. (2009). Recuperado el 4 de Septiembre de 2012, de http://www.google.es/url?sa=tyrct=jyq=la%20carga%20mental%20de%20trabajo%20angel%20laraysource=webycd=1ycad=rjayved=0CCMQFjAAyurl=http%3A%2F%2Fwww.insht.es%2FErgonomia2%2FContenidos%2FPromocionales%2FCarga%2520Mental%2Fficheros%2FDTECargaMental.pdfyei=z_h

Luceño, L., Martín, J., Díaz, E., y Rubio, S. (2008). Un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, el cuestionario DECORE. *eduPsykhé, 7*(2), 131-153.

Luceño, L., Martín, J., 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*, 189-202.

Martín, F., y Pérez, J. (1996). *Factores psicosociales: metodología de evaluación.* Recuperado el 20 de Febrero de 2012, de INSHT (NTP: 443): http://www.google.es/url?sa=tyrct=jyq=ntp%20443ysource=webycd=1yved=0CC8QFjAAyurl=http%3A%2F%2Fwww.insht.es%2FInshtWeb%2FContenidos%2FDocumentacion%2FFichasTecnicas%2FNTP%2FFicheros%2F401a500%2Fntp_443.pdfyei=zg1CT5HrF8TF0QXwubSPDwyusg=AFQjCNGwG178a-KV_-e

MC MUTUAL. (s.f.). *Batería MC-UB. Método de evaluación de riesgos psicosociales*. Recuperado el 2 de Julio de 2012, de http://www.mc-mutual.com/contenidos/opencms/webpublica/PrestacionesServicios/actividadesPreventivas/resources/presentacionbateria.pdf

Melià, J. (1998 b). Un modelo causal psicosocial de los accidentes laborales. *Anuario de psicología, (3)* (29), 25-43.

Meliá, J. L. (2004 a). *La Bateria de Factores Psicosociales de la Universidad de Valencia: la evaluación multidimensional comprehensiva de los riesgos psicosociales.* Recuperado el 5 de Julio de 2012, de http://www.google.es/url?sa=tyrct=jyq=la%20bater%C3%ADa%20de%20factores%20psicosociales%20de%20la%20universidad%20de%20valenciaysource=webycd=2yved=0CE0QFjAByurl=http%3A%2F%2Fwww.uv.es%2F~meliajl%2FPapers%2F2004BFPSLMelia.pdfyei=jYn1T6GZIlbXtAaP7-nKBQyusg

Meliá, J. L. (2004 b). Recuperado el 21 de Julio de 2012, de El Modelo Causal Psicosocial de los Accidentes Laborales de la Universidad de Valencia: Perspectiva y nuevos desarrollos. : http://www.google.es/url?sa=tyrct=jyq=el%20modelo%20causal%20psicosocialysource=webycd=1ycad=rjaysqi=2yved=0CCMQFjAAyurl=http%3A%2F%2Fwww.uv.es%2F~meliajl%2FPapers%2F2004ModeloMelia.pdfyei=C0U7UM-MF8TXtAayn4CoCQyusg=AFQjCNGN0GZio2zhI3--H1Zb4XVaT8MUQA

Meliá, J. L. (2006). Batería Valencia PREVACC 2003 Universidad de Valencia. En J. L. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou, y otros, *Perpectivas de intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riegos* (págs. 155-180). FOMENT DEL TREBALL NACIONAL.

Meliá, J. L. (2006). Batería Valenciana PREVACC 2003. Universidad de Valencia. En J. L. Melià, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou, y otros, *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales* (págs. 155-180). Barcelona: FOMENT DEL TREBALL NACIONAL.

Meliá, J. L. (2007). Un método para la evaluación de riesgos psicosociales. *Gestión Práctica de Riegos Laborales* (39), 36-43.

Moncada, S., Llorens, C., Galtés, A., y Navarro, A. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-2005): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ21. *Revista española de salud pública*, 82 (6).

Moncada, S., Llorens, C., Kristensen, T. S., y Vega, S. (2005). *El método COPSOQ (ISTAS-21, PSQCAT21) de evaluación psicosociales.* Recuperado el 14 de Marzo de 2012, de INSHT (NTP: 703): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_703.pdf

Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., y Kristensen, T. S. (2005). ISTAS-21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor, 8* (1), 18-29.

Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Recuperado el 13 de Febrero de 2012, de INSHT: http://www.google.es/url?sa=tyrct=jyq=moreno%20y%20baez%20factores%20y%20riesgos%20psicosociales%20formas%20consecuencias%20medidas%20y%20buenas%20pr%C3%A1cticasysource=webycd=1ysqi=2yved=0CC8QFjAAyurl=http%3A%2F%2Fwww.insht.es%2FInshtWeb%2FContenidos%2FD

Moreno, B., y Báez, C. (2010). *Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Recuperado el 4 de febrero de 2012, de INSHT: http://www.google.es/url?sa=tyrct=jyq=moreno%20y%20baez%20riesgos%20psicosocialesysource=webycd=1ycad=rjayved=0CCIQFjAAyurl=http%3A%2F%2Fwww.insht.es%2FInshtWeb%2FContenidos%2FDocumentacion%2FPUBLICACIONES%2520PROFESIONALES%2Ffactores%2520riesgos%2520psic

Nogareda, C. (1986). *La carga mental del trabajo: definición y evaluación.* Recuperado el 5 de Septiembre de 2012, de INSHT (NTP: 179): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/101a200/ntp_179.pdf

Nogareda, C. (1993). *Carga mental en el trabajo hospitalario: Guía para su valoración.* Recuperado el 5 de Septiembre de 2012, de INSHT (NTP: 275): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_275.pdf

Nogareda, C. (2006). Método de evaluación de factores psicosociales F-PSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) . En *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales* (págs. 39-60). Barcelona: Foment del Treball Nacional.

Peiró, J. M. (1999 a). Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención: el modelo "AMIGO" como base de la metología <<Prevenlab/Psicosocial>>. *Revista de psicología del trabajo y las organizaciones*, 267-314.

Peiró, J. M. (1999). El Modelo AMIGO: marco contextualizador del desarrollo y la gestión de recursos humanos en las organizaciones. *Papeles del Psicólogo* (72), 3-15.

Peiró, J. M. (2005). *Gestión del cambio, desarrollo organizacional y técnicas de intervención en el ámbito de los factores organizacionales para la seguridad.* Informe para el Proyecto IOS-II (mimeo).

Peiró, J. M. (2006). Metodología Prevenlab-psicosocial: Universidad de Valencia. En J. L. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou, y otros, *Perspectivas de intervención en Riegos Psicosociales: Evaluación de riesgos* (págs. 105-130). Foment del Treball Nacional.

Pérez, J., y Nogareda, C. (2012). *Factores Psicosociales: metodología de evaluación.* Recuperado en Agosto de 2012, de INSHT (NTP:926): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NTP/NTP/926a937/926w.pdf

Rodrígez, I., Gonzalez-Morales, M., y Carbonel, S. (2007). El modelo AMIGO y la metodología PREVENLAB-PSICOSOCIAL. Aportaciones y retos en la prevención de los riesgos psicosociales. *Seguridad y Salud en el trabajo*, 18-25.

Salanova, M. (2005). Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de los Riesgos Psicosociales. *Gestión Práctica de Riesgos Psicosociales*(14), 22-29.

Salanova, M., Cifre, E., Martínez, I. M., y Llorens, S. (2007). *Caso a caso en la prevención de los riesgos psicosociales.* Bilbao: Lettera Publicaciones SL.

Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., y Martinez, I. (2006). Metodología RED-WONT. En J. L. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou, y otros, *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales* (págs. 131-153). Barcelona: Foment del Treball Nacional.

Schaufeli, W. B., y Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior* (25), 293-315.

Seo, D. C. (2005). An explicative model of unsafe work behavior. *Safety Science, 43*, 187-211.

TEA Ediciones a. (s.f.). Recuperado el 24 de Julio de 2012, de http://www.web.teaediciones.com/DECORE--CUESTIONARIO-DE-EVALUACION-DE-RIESGOS-PSICOSOCIALES.aspx

TEA Ediciones b. (s.f.). Recuperado el 24 de 07 de 2012, de http://www.google.es/url?sa=tyrct=jyq=decore%20cuestionario%20de%20evaluaci%C3%B3n%20de%20riesgos%20psicosociales%20%22informe%20de%20resultados%22%20empresa%20s.aysource=webycd=2yved=0CFIQFjAByurl=http%3A%2F%2Fwww.web.teaediciones.com%2Fejemplos%2Fejempl

Vega, S. (2001, a). *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I).* Recuperado el 20 de Marzo de 2012, de INSHT (ntp:603): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_603.pdf

Vega, S. (2001, b). *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (II).* Recuperado el 20 de Marzo de 2012, de INSHT (NTP:604): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/601a700/ntp_604.pdf

WONT a. (s.f.). *Work an Organitational Network.* Recuperado el 18 de junio de 2012, de Nuestra Herramienta: http://www.wont.uji.es/wont/es/nuestra-herramienta-mainmenu-52/cuestionarios-mainmenu-53/red-new-mainmenu-35

WONT b. (s.f.). *Work and Organitational Network.* Recuperado el 4 de julio de 2012, de Nuestra herramienta: http://www.wont.uji.es/

ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN EMPRESARIAL EN MATERIA DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Capítulo III

Análisis de la percepción empresarial. Barreras y necesidades detectadas

ÍNDICE DEL CAPÍTULO III

Sección 1	METODOLOGÍA DE LA FASE EXPERIMENTAL	176
	Metodología aplicada	178
Sección 2	ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN EMPRESARIAL	188
	Barreras y dificultades que se perciben ante la prevención de riesgos psicosociales	189
	Normativa y doctrina	190
	Dificultades técnicas	196
	Necesidades para abordar la prevención de riesgos psicosociales de forma simple y eficaz.	204
	CONCLUSIONES	213
	BIBLIOGRAFÍA	214

R E S U M E N

El presente capítulo analiza el posicionamiento de empresarios y técnicos de PRL ante el marco normativo y conceptual de los riesgos psicosociales y su prevención. Para dicha exposición se han analizado los discursos en busca de alcanzar la definición de las principales barreras y necesidades que han de enfrentar las empresas y los profesionales de la prevención a la hora de abordar estos procesos preventivos, con especial atención al contexto social y jurídico de los participantes y sus motivaciones y valoraciones.

Palabras clave del capítulo:

Metodología cualitativa, interpretación, barreras transversales, identificación y evaluación de riesgos, subjetividad, adecuación, simplificación, concreción.

Secc. 1
METODOLOGÍA DE LA FASE EXPERIMENTAL

Lo conocido en términos generales, precisamente
por ser conocido, no es reconocido.

(Hegel)

Una vez realizada la fase documental en la que se analiza la prevención de riesgos psicosociales desde el marco normativo y epistemológico, a continuación se presentan los resultados de la fase experimental en la que el análisis parte de fuentes primarias de información. Es importante señalar, que la fase previa de análisis documental reviste una gran trascendencia para la investigación, en la medida en que permite adentrarse y profundizar en la realidad que se pretende analizar, facilitando, de esta manera, la consecución de los objetivos de la investigación.

Previamente al análisis experimental propiamente dicho, se hace preciso introducir una breve consideración acerca de la información que va a abordarse, su naturaleza y alcance, al objeto de situar al lector en el escenario básico de construcción y desarrollo de los distintos planos que configuran e integran las dimensiones específicas del discurso y, ponen de relieve el carácter único, multifacético y dinámico de las realidades humanas.

LA INTERPRETACIÓN DEL MARCO TEÓRICO CREA EL ESCENARIO CONCEPTUAL DE LA PRÁCTICA PREVENTIVA

Las normas legales preventivas que establecen la obligatoriedad en cuanto a su cumplimiento y las conclusiones a las que han llegado los especialistas y profesionales para elaborar las directrices con las que guiar los procesos de identificación y evaluación, fijan el contexto teórico en el que se desarrolla la interpretación por parte de los responsables de la prevención en las empresas. Al mismo tiempo, esta *interpretación* genera, mediante procesos de institucionalización, legitimación e internalización de los actores, el **escenario conceptual** en que se desarrolla la práctica preventiva.

El reconocimiento de esta circularidad cognoscitiva y práctica es fundamental para entender y **posicionar el discurso** de los participantes, ya que en su interpretación subyace, de manera importante, la orientación hacia el futuro: habrá de darse respuesta a esta realidad y, trasladar a los ámbitos legislativo y científico, la adecuación en el campo de la psicosociología aplicada a la realidad del tejido productivo español, integrado fundamentalmente por pymes.

Otro de los aspectos fundamentales a tener en cuenta en el análisis, es que la interpretación da cuenta de un **momento** y un **contexto** concretos, de modo que las ideas no pueden concebirse como independientes del sistema en el que están insertas, estando todos los elementos en constante interacción, en un circuito de influencia recíproca.

Desde esta perspectiva sistémica se analiza el discurso de las empresas y de las entidades de prevención que han participado en el estudio, al objeto de que dicha percepción y valoración configure un argumentario a aportar en materia de identificación y evaluación de riesgos psicosociales, y en su caso, para contribuir a la reformulación y reorientación del marco legal y doctrinal que, finalmente, pueda repercutir en la mejora continua de los niveles de salud laboral. **(Figura 11)**

Hecho este paréntesis, imprescindible para comprender la orientación conceptual del análisis sociológico, se describen a continuación las características técnicas del método seguido en esta fase de la investigación.

Percepción empresarial en materia de identificación y evaluación de riesgos psicosociales: enfoque sistémico

Figura 11

LAS IDEAS NO PUEDEN CONCEBIRSE COMO INDEPENDIENTES DEL SISTEMA EN QUE ESTÁN INSERTAS

Metodología aplicada

Para el *Análisis de la percepción empresarial en materia de identificación y evaluación de riesgos psicosociales*, se ha diseñado una metodología de análisis cualitativa con el fin de que los participantes expresaran su opinión y transmitieran su experiencia acerca de los riesgos psicosociales–su génesis y evaluación–, así como la valoración general de las metodologías existentes y las posibles mejoras que podrían introducirse en este ámbito. En definitiva, se ha pretendido generar **diálogo y reflexión** sobre el panorama actual normativo y científico desde la posición de las empresas y sus organizaciones representativas, al objeto de dirimir las circunstancias que rodean la prevención de los riesgos de tipo psicosocial.

> En la perspectiva cualitativa existe interés por comprender a los sujetos dentro de sus *contextos* o *mundos de vida* y, para ello, se indaga por las representaciones e imaginarios que las personas tienen de sí mismas, sus grupos, su entorno, su vida cotidiana y su quehacer. (Ortí, A.; 1986)

SE REFLEXIONA SOBRE EL PANORAMA NORMATIVO Y CIENTÍFICO DESDE LA POSICIÓN DE LAS EMPRESAS Y SUS ORGANIZACIONES REPRESENTANTES

Es a través de la interacción comunicativa y con la adopción de una "actitud realizativa"[52], como la llamara Habermas, cuando se logra construir una perspectiva de comprensión más completa y de transformación más factible, que aquellas edificadas exclusivamente desde la óptica del investigador y de la teoría general existente. Metodológicamente, la legitimación del conocimiento alcanzado mediante la aplicación de técnicas de investigación cualitativa se realiza por la vía de la **construcción de consensos** fundamentados en el diálogo y la intersubjetividad.

> Asumidas estas premisas, ubicamos lo cualitativo en un plano que no es la renuncia a lo numérico o cuantitativo, sino más bien, la reivindicación de lo intersubjetivo, lo significativo y lo particular, como prioridades de análisis para la comprensión de la realidad social. (Castillo y Prieto; 1993, p. 241)

El valor añadido de este capítulo es, precisamente, el de mostrar concisamente las conclusiones obtenidas mediante consensos nacidos del ejercicio de los procesos de reflexión, interacción y sistematización de la realidad, tal como la experimentan sus correspondientes protagonistas. De esta manera, ha sido posible integrar los aspectos cognitivos y conductuales que se manifiestan en el transcurso de las sesiones, para realizar una abstracción en busca de la generación de conceptos, modelos y proposiciones.

Frente a otras técnicas exploratorias, la principal ventaja de la investigación cualitativa reside en su capacidad de obtener -con base en pequeñas muestras-respuestas sometidas a debate y más comple-

52 El concepto de actitud realizativa se refiere al esfuerzo conjunto de investigador e investigado para descifrar la significación de las realidades objeto de análisis a través de la vía del diálogo.

tas, que podrían contestarse a un nivel superficial si fueran planteadas en una encuesta. Hay que tener en cuenta que las entrevistas y las dinámicas grupales, como herramientas de investigación, destacan entre las técnicas por su gran adecuación al carácter exploratorio y de profundidad que se ha perseguido en el estudio.

Un elemento a considerar en la investigación es que la exploración de la literatura disponible está concebida, en la mirada cualitativa, como un medio para formar teórica y conceptualmente las categorías de análisis emergidas de los datos obtenidos directamente mediante el proceso de generación y recolección de información, y no para crear categorías previas a dicho proceso de investigación.

Llegados a este punto, se hace preciso aquí describir los objetivos que han marcado la elección de las técnicas y el diseño de los instrumentos de recogida de información.

Delimitación de los objetivos

Con el fin último de lograr un mejor y más eficaz cumplimiento de la normativa, es necesario sortear las limitaciones actualmente existentes para una identificación y evaluación de riesgos psicosociales real y efectiva en las empresas, principalmente en las pequeñas. Este estudio pretende, en la medida en que desde este ámbito es posible, afrontar este desafío de apoyar a las empresas en su obligación de prevenir este tipo de riesgos, con especial atención a las pymes y micropymes.

Para ello, se han establecido los siguientes objetivos específicos:

- Analizar la percepción empresarial sobre la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial, en base a su experiencia.
- Revelar las dificultades más importantes que enfrentan las empresas para la aplicación práctica de la prevención en materia psicosocial.
- Explorar las necesidades de las empresas en materia preventiva que se deberían contemplar en relación a los riesgos psicosociales.

Definición de los medios de recolección de datos: técnicas e instrumentos

La información que se obtiene es el medio a través del cual se logra dar respuesta a los objetivos de la investigación. La recogida de información o trabajo de campo suele ser un proceso largo, costoso y de especial relevancia, pues su calidad determina la solidez de la fase experimental. Los datos en-

tonces, deben ser confiables, es decir, deben ser pertinentes y suficientes, para lo cual, es necesario definir convenientemente las técnicas, las fuentes informantes y los instrumentos adecuados para su recolección.

Las técnicas cualitativas aplicadas en este estudio han sido:

» Entrevistas personales.

» Grupos de discusión.

» Grupo de validación.

Desde el punto de vista conceptual y terminológico las técnicas cualitativas no se diferencian mucho entre sí, ni siquiera desde el punto de vista de aplicación, y lo frecuente, es emplearlas simultáneamente.

Como parte fundamental de la recogida de información, se han realizado veinticinco entrevistas telefónicas a informantes clave.

La **entrevista** cualitativa, según Ruiz Olabuénaga (1999), permite comprender más que explicar, es decir, maximizar el significado. La formulación de preguntas abiertas ofrece la oportunidad de recibir más matices de la respuesta planteada. En este sentido, la fiabilidad de los datos obtenidos mediante esta técnica, no viene de la representatividad muestral sino de la profundidad de las respuestas y la repetición de los discursos. Esta repetición, llamada por Bertaux *principio de saturación*, implica que los relatos serán suficientes, en una medida no cuantitativa, cuando los informantes comienzan a decir lo mismo. Este principio exige un número de entrevistas lo suficientemente amplio como para alcanzar la saturación de categorías, y de esa forma, legitimar las afirmaciones.

En concordancia con lo anterior, igualmente para el éxito de las entrevistas, el diseño del guión[53] o cuestionario es fundamental. El guión cumple varias funciones, centradas, sobre todo, en proteger la estructura y objetivos de la entrevista, preservando de manera consistente el contexto conversacional. Las cuestiones a plantear en el mismo vienen determinadas por los valores que son objeto de estudio, es decir, se definen en función de los objetivos planteados en la investigación. No obstante, sin perjuicio de ello, hay que tomar en cuenta las características de la población a la que se dirige (nivel cultural, edad, aspectos socioeconómicos, etc.) y el sistema de aplicación que va a ser empleado, ya que estos aspectos son decisivos para determinar la formulación de las preguntas, el número, el lenguaje y el formato de respuesta.

La realización de las entrevistas se ha fundamentado en dos grupos de informantes:

53 Ver Anexo: Guión de entrevista.

» Entrevistas dirigidas a los responsables de la prevención en pymes, generalmente el propio empresario, a fin de que expresaran su opinión y transmitieran su experiencia acerca de la prevención de riesgos psicosociales.

» Entrevistas dirigidas a los responsables de la prevención de grandes empresas, centradas en que los expertos responsables de la prevención transmitieran su experiencia acerca de la aplicación y desarrollo de la prevención de riesgos psicosociales y el impacto obtenido, así como la valoración general y las mejoras que se podrían introducir en este ámbito.

La primera característica que se evidencia respecto a la técnica de los **grupos de discusión** es su carácter colectivo, que contrasta con la singularidad personal de la entrevista.

> El grupo de discusión es un proyecto de conversación socializada en el que la producción de una situación de comunicación grupal sirve para la captación y análisis de los discursos ideológicos y las representaciones simbólicas que se asocian a cualquier fenómeno social [...]. El grupo de discusión es fundamentalmente un dispositivo que se establece sobre la base de la identidad social y sus representaciones, siendo estas representaciones sociales las formas de conocimiento colectivamente elaboradas y compartidas. (Alonso; 1996).

La técnica del grupo de discusión, al igual que otras estrategias de investigación cualitativa, va enriqueciéndose y reorientándose conforme avanza el proceso investigativo. Al tratarse de reuniones grupales, se deja que los participantes se expresen libremente –de acuerdo a un orden y respeto– en la medida de lo posible, de modo que puedan hablar con libertad, utilizando su lenguaje y sus categorías mentales, y en el orden que deseen, dando como resultado un elevado grado de profundidad y flexibilidad en la información obtenida.

No obstante, y sin perjuicio de lo anterior, de modo ordinario, se aplica un guión de grupo de discusión[54] que permite redirigir la conversación en caso de que ésta se aleje de los objetivos de investigación planteados. Dicho guión consiste en un esquema con temas y subtemas a tratar, y consta de una serie de preguntas-guía de carácter abierto, diseñadas a propósito, con el fin de que moderador y participantes cuenten con un instrumento relativo a los objetivos de la sesión que puedan usar en caso de que la reunión se aleje de la temática central.

La realización de los grupos de discusión se ha fundamentado en que expertos y responsables de la prevención expresaran su opinión y transmitieran su experiencia acer-

54 Ver Anexo: Guión para el grupo de discusión.

ca de la aplicación y desarrollo de estas actuaciones y el impacto obtenido, así como la valoración general y las mejoras que se podrían introducir en este ámbito.

A fin de poder ampliar el abanico de impresiones y valoraciones, se ha planteado la ejecución de tres grupos, cada uno de ellos de diferente composición. La configuración de los grupos de discusión parte de la identificación de alguna particularidad relevante desde el punto de vista de los objetivos de la investigación, lo que lleva a elegir solamente sujetos que tengan dicha característica. El punto de referencia para elegir los participantes de un grupo de discusión es que estos posean algún tipo de experiencia común en relación con el núcleo temático al que apunta la investigación. En este estudio se ha seleccionado a quienes disponen de un conocimiento y/o experiencia significativos en materia de prevención de riesgos psicosociales desde diferentes perspectivas o posiciones:

» Grupo 1: Mutuas y servicios de prevención.

» Grupo 2: Empresas y organizaciones representantes.

» Grupo 3: Grandes empresas sectores prioritarios.

Por último, se ha realizado, al finalizar las otras técnicas, un **grupo de expertos de alto nivel** en el que se han presentado las principales conclusiones preliminares obtenidas al objeto de validarlas así como plantear las posibles estrategias que, bajo su *expertise*, podrían ser convenientes para favorecer el desarrollo de la prevención de los riesgos psicosociales en el tejido empresarial de España.

Se trata de una dinámica grupal, muy similar al grupo de discusión estándar, pero que tiene como objetivo contrastar los resultados obtenidos de forma preliminar con la realización de las actividades anteriores – análisis documental, entrevistas, grupos de discusión– y plantear, junto con los participantes, propuestas en cuanto a posibles medidas que mejoren el desarrollo de la prevención de los riesgos psicosociales en las empresas. Para la puesta en práctica de esta técnica se parte de un grupo de discusión como tal, con la particularidad de que los miembros del grupo sean expertos y amplios conocedores de la prevención de riesgos psicosociales pertenecientes a diferentes ámbitos.

De esta manera, la información extraída de esta técnica, además de dar respuesta a los objetivos del estudio, permite poner a prueba la validez de los resultados preliminares y principales propuestas obtenidas en las actividades previas.

LA FIABILIDAD DEL ANÁLISIS SE BASA EN LOS PRINCIPIOS DE "SATURACIÓN DEL DISCURSO" Y "VALIDEZ REFLEXIVA"

Aparte de la saturación de los discursos, descrita en páginas anteriores, la *validez reflexiva* es otra aproximación a la fiabilidad del análisis.

La validez reflexiva o validación del respondiente se obtiene mediante la realización de otra reunión de grupo, de similares características a las realizadas anteriormente, en la que se exponen a debate las conclusiones de los grupos previos. Se trata de una técnica que pone de manifiesto la complejidad del campo y que se diseña para garantizar la calidad de los datos obtenidos.

En el presente estudio, el grupo se ha diseñado partiendo de los grupos de discusión preliminares, escogiendo aquellos informantes de mayor contribución, esto es, quienes han mostrado una participación más enriquecedora y han aportado mayor conocimiento en base a su experiencia.

Muestreo y selección de las fuentes informantes

La principal característica del muestreo cualitativo es su conducción intencional en busca de casos ricos en información. La representatividad de la muestra de informantes en el diseño cualitativo no es por tanto de índole estadística, lo cual no significa que carezca de ella; si bien, como no probabilístico, precisa de un detenido estudio sobre la selección de las personas a participar de forma que resulte representativo.

Para la selección de las fuentes informantes en la metodología cualitativa hay dos principios fundamentales, que son el de pertinencia y adecuación. Ambos conceptos tienen que ver con la identificación y logro del concurso de los participantes que puedan aportar la mayor y mejor información a la investigación, en términos de eficacia y eficiencia, de acuerdo con los requerimientos teóricos de ésta.

A continuación se describen los perfiles seleccionados, explicando y justificando la importancia de cada uno de ellos para los objetivos del estudio.

A todos ellos, nuestro agradecimiento por la colaboración en este proyecto.

Servicio de Prevención Ajeno (SPA) o Sociedad de Prevención y Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social (MATEPSS).

Dos agentes clave en el asesoramiento y actuación en materia de prevención de riesgos laborales son los SPA (o Sociedad de Prevención) y las MATEPSS.

» Los **Servicios de Prevención Ajeno** en su función de entidad especializada con la que la empresa puede concertar la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precisa en función de los tipos de riesgo.

» Las **Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social** como entidades (asociaciones privadas de empresarios) que colaboran en la gestión de la Seguridad Social, concretamente, en la gestión de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la realización de actividades de prevención y recuperación y la cobertura de las contingencias profesionales.

Tanto los SPA como las MATEPSS son entidades bien conocedoras, cada una en su ámbito de actuación, de la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales, en su caso de los daños a la salud en que han podido materializarse, así como de las dificultades propias que pueden tener las empresas, independientemente de su tamaño. Es por esto que se ha considerado pertinente contar con ambas entidades para la celebración de una sesión grupal en la que poner en común tanto su visión sobre los riesgos psicosociales como la estrategia seguida para hacerles frente.

Organizaciones empresariales

Las organizaciones empresariales son entidades privadas sin ánimo de lucro, cuyo fin primordial es la defensa y representación de los intereses empresariales ante los poderes públicos y la sociedad en general.

Entre los fines y competencias de las organizaciones empresariales se encuentran[55]:

» Representar y defender los intereses generales y comunes del empresario en la sociedad, ante la Administración, las organizaciones profesionales y las instituciones públicas y privadas.

» Promover el desarrollo de la investigación y la innovación tecnológica en las empresas, así como la sociedad de la información y la formación de los empresarios en estas materias.

» Representar y gestionar los intereses de las empresas ante todas las instancias, ya sean representativas, de gestión, o de decisión, en los planos socioeconómicos, culturales o políticos.

» Estudiar todo tipo de problemas que se planteen con carácter genérico a las empresas, acordar las soluciones pertinentes y establecer las consiguientes líneas de actuación común de las empresas miembro.

55 Estatutos CEOE. Artículo 6, "Fines y competencias", extracto. La CEOE, como organización que integra organizaciones territoriales de carácter nacional y confederaciones de índole intersectorial de nivel de autonómico y provincial, representa los intereses de las empresas así como del conjunto de organizaciones empresariales que aglutina, por lo que, se puede decir, que sus fines son extrapolables a éstas.

» El estudio específico de los aspectos laborales, especialmente los relativos a salarios, conflictividad, contratación, Seguridad Social y productividad; estableciendo las oportunas relaciones con las organizaciones profesionales y con la Administración Pública.

» Promover el avance en los métodos y técnicas de gestión de empresa, particularmente mediante la realización, y difusión de la investigación y la organización y funcionamiento de los oportunos medios de formación e información.

Dado que las organizaciones empresariales atienden las necesidades de información, asesoramiento, asistencia técnica, investigación y perfeccionamiento de las empresas y las representan en las principales instituciones españolas y de la Unión Europea, constituyen, sin duda alguna, una fuente de información primaria fundamental para cubrir los objetivos del estudio. Precisamente por su carácter representativo su participación permite mejorar la eficiencia en los recursos destinados al trabajo de campo.

Selección de empresas

Además de la posibilidad de recurrir a la externalización de la prevención a una entidad preventiva acreditada (servicio de prevención ajeno o sociedad de prevención), el empresario puede disponer los recursos necesarios para realizar las actividades preventivas, a excepción de la vigilancia de la salud, de acuerdo a las siguientes opciones:

» Asumiendo personalmente tal actividad.

» Designando a uno o varios trabajadores para llevarla a cabo.

» Constituyendo un servicio de prevención propio (siendo obligatorio para empresas de más de 500 trabajadores, empresas de entre 250 y 500 trabajadores que desarrollen alguna de las actividades del Anexo I del Reglamento de los Servicios de Prevención, o que lo decida la Autoridad Laboral).

En este sentido, las empresas constituyen, al mismo tiempo, origen, camino y destino, dado que el objetivo central de la investigación es analizar la percepción empresarial en esta materia y que, además, constituyen la fuente de información primera y más esencial, siendo quienes mejor pueden transmitir de primera mano su universo simbólico, experiencias y prácticas preventivas cuando se asumen con medios propios.

EN EL ESTUDIO HAN PARTICIPADO EXPERTOS DE SPA, MATEPSS, ORGANIZACIONES EMPRESARIALES Y EMPRESAS

Como paso previo a la solicitud de colaboración, se ha tenido en cuenta para la selección de las empresas participantes aquellos **sectores y actividades económicas** que han formado parte de la campaña de inspección de 2012 sobre riesgos psicosociales, promovida por el Comité de Altos Responsables de La Inspección de Trabajo (CARIT/SLIC), cuyo objetivo principal ha sido llamar la atención, a través de la acción inspectora, sobre la importancia de los riesgos psicosociales en el trabajo. A nivel europeo, la campaña se ha centrado en los sectores de asistencia sanitaria y sector de trabajo social (privado y público); sector servicios, por ejemplo, hoteles y restaurantes y sector de transporte. De acuerdo con estos criterios, en España la campaña se ha centrado en los sectores de trabajo social, empresas de telemarketing y transporte de pasajeros.

Para el estudio se ha contado con la colaboración y participación de empresas de telecomunicaciones; empresas del sector comercial y hostelería; banca y servicios financieros; actividades sanitarias y de servicios sociales; transporte y comunicaciones; educación; y servicios empresariales generales.

Recogida de información. Fases y Planificación

El trabajo de campo se ha desarrollado entre los meses de junio a noviembre. **(Tabla 45)**

La secuencia de la ejecución de esta fase de recogida de información ha sido:

1. Contacto con la muestra seleccionada y solicitud de colaboración.
2. Selección y planteamiento de alternativas ante problemas a la hora de contactar y/o lograr la colaboración de la muestra planteada.
3. Organización y planificación de las técnicas.
4. Realización de las entrevistas y grupos de discusión.
5. Realización del grupo de validación.

Proceso de codificación y análisis

Una vez realizadas las entrevistas y los grupos de discusión, se ha procedido a su transcripción literal para el posterior tratamiento de la información. Para las técnicas cualitativas, sean estas individuales o grupales, es necesario contar con un sistema de alma-

cenamiento que permita recoger las sesiones, de manera que sean fácilmente recuperables para su análisis e integración con los datos recogidos a partir de otras fuentes.

El proceso de conceptualización de los datos obtenidos mediante metodología cualitativa consta de diferentes etapas. En un primer nivel, se analizan línea por línea las transcripciones de las entrevistas y grupos realizados para, a partir de ello, descubrir las categorías que permiten agrupar el conjunto de la información consignada.

Durante el análisis hay que asegurarse de que los conceptos permanezcan inmodificables. En la medida que avanza, tanto el proceso de recolección de información como el propio proceso de análisis, las categorías descriptivas, que vinculan entre sí dos o más observaciones, dan paso a las categorías relacionales, que son de orden más teórico y vinculan entre sí categorías descriptivas de orden inferior. Esencialmente el proceso consiste en trasladar los datos a constructos o categorías, y de ahí a la teoría, aludiendo al *cómo* o *por qué* de los principales ejes de significado.

A continuación se presentan las conclusiones obtenidas del análisis.

Muestra fuentes informantes

	INSTRUMENTO	Nº.	PERFIL TIPO	CÓDIGO
Entrevistas	Guión de entrevista	15	Pyme	E1
		10	Gran empresa	E2
Grupo de discusión 1	Guía para la moderación	4	Mutua	G1
		2	Servicio de Prevención Ajeno	G1
		3	Asociaciones de Mutuas y de Servicios de Prevención	G1
Grupo de discusión 2	Guía para la moderación	2	Organización empresarial territorial- intersectorial	G2
		2	Organización empresarial estatal - intersectorial	G2
		3	Organización empresarial sectorial	G2
		1	Empresa	G2
Grupo de discusión 3	Guía para la moderación	6	Empresa sectores prioritarios	G3
		2	Organización empresarial estatal - intersectorial	G3
		1	Servicio de prevención	G3
Grupo de validación	Principales conclusiones preliminares	2	Organización empresarial estatal	G4
		2	Mutua	G4
		7	Gran empresa	G4

Tabla 45

Secc. 2
II.- ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN EMPRESARIAL

La inteligencia consiste no solo
en el conocimiento, sino también en la destreza
de aplicar los conocimientos en la práctica.

(Jean Piaget)

La Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) de la EU-OSHA, examina las opiniones de los representantes de los directivos y de los trabajadores sobre cómo se abordan los riesgos para la salud y la seguridad en sus centros de trabajo. Según esta encuesta, los riesgos psicosociales son una de las grandes preocupaciones de los directivos europeos: casi el 80% de los citados directivos muestran gran preocupación por el estrés.

Sin embargo, a pesar de las distintas iniciativas emprendidas a escala nacional y de la UE, existe una profunda brecha entre las políticas y la práctica. Diversas investigaciones, como la que aquí nos ocupa, están mostrando un creciente interés en los últimos años por lograr adecuar el marco normativo en el que se desenvuelven los procesos de identificación y evaluación de carácter psicosocial a la realidad de los procesos de SST, procesos que deben quedar cubiertos sea cual sea la modalidad preventiva utilizada en cada empresa.

A PESAR DE LAS DISTINTAS INICIATIVAS EMPRENDIDAS, EXISTE UNA BRECHA ENTRE EL MARCO NORMATIVO Y LA VIABILIDAD DE SU PUESTA EN PRÁCTICA

La percepción de los empresarios acerca de las **barreras** que dificultan el abordaje, identificación, y control de los riesgos psicosociales se observa a través del análisis de los principales interrogantes que le surgen al empresario para dar una respuesta eficaz a las exigencias relacionadas con los factores psicosociales como parte de la gestión preventiva. Es evidente que los riesgos psicosociales, así como los daños asociados a estos, constituyen un reto fundamental en materia preventiva.

Para empresas de pequeño tamaño se trata de una cuestión más sensible, pues por su propia idiosincrasia, enfrentan dificultades específicas tanto si optan por la asunción propia como si externalizan la prevención. En este sentido, a pesar de los esfuerzos realizados, la brecha entre el marco normativo y la viabilidad de su puesta en práctica se acrecienta a medida que se reduce el tamaño de la empresa.

En este contexto, surge la pertinencia de plantear las demandas y **necesidades observadas** desde

el punto de vista empresarial para garantizar la salud de sus trabajadores en lo relativo a la exposición a factores de riesgo psicosocial, acercando el paradigma existente a una realidad que se antoja mucho más compleja.

En este análisis de la perspectiva empresarial se realiza un examen de las deliberaciones expresadas en las entrevistas y en los grupos y, a partir de los discursos explícitos, se identifican tanto los aspectos de consenso como los posibles desacuerdos o diferencia de pareceres. Primeramente, se presentan las barreras y dificultades más significativas detectadas, sobre todo por parte de la pyme, que mayoritariamente carece de los medios y los conocimientos técnicos requeridos para la comprensión y aplicación de la normativa; posteriormente, se sugieren las líneas de actuación necesarias para lograr la minoración de dichas debilidades que, finalmente, logre repercutir en la mejora de los niveles de salud laboral.

Barreras y dificultades que se perciben ante la prevención de riesgos psicosociales

Ha quedado ampliamente plasmado en el análisis documental previo que –si bien debiera serlo–la psicosociología aplicada no es una disciplina preventiva como las demás, por diversos motivos. Nos encontramos, por tanto, frente una especialidad ante la que se tienen dificultades específicas, que en este punto se pretenden reflejar desde la óptica empresarial.

Según la ESENER, la falta de asistencia y orientaciones técnicas, seguida de la escasez de recursos, se identifican en todos los casos como las barreras más importantes a la gestión de los riesgos psicosociales. La información obtenida en el presente estudio descubre, matiza y explicita las barreras específicas que enfrenta la aplicación y desarrollo de esta materia, que pueden clasificarse en dos categorías generales, donde todos y cada uno de los elementos limitantes identificados se interrelacionan y retroalimentan, siendo difícil aclarar la relación causa-efecto entre ellos: **(Tabla 46)**

Tabla 46

Principales barreras identificadas por las empresas para la identificación y evaluación de los riesgos psicosociales

CONFUSIÓN NORMATIVA Y CONCEPTUAL	DIFICULTADES TÉCNICAS
(In) definición del riesgo psicosocial.	(In) adecuación de las metodologías.
Carácter omnicomprensivo.	Ámbito de actuación del empresario.
Binomio identificación - evaluación.	Eficacia de las medidas preventivas.

Fuente: Información extraída del análisis e interpretación del discurso.

» **Confusión normativa y conceptual**, llena de términos ambiguos y conceptos genéricos, que implica dificultades en su cumplimiento y aplicación, sobre todo por parte de la pyme. Dentro de este bloque relativo a la confusión normativa y conceptual, encontramos las barreras relativas a la (in)definición del riesgo psicosocial, su carácter omnicomprensivo y la equiparación entre identificación y evaluación.

» **Dificultades** técnicas para la identificación, la medición, la priorización, la ponderación de las exposiciones laborales, etc., especialmente en la pyme. Estas dificultades técnicas se concretan en la (in) adecuación de las metodologías existentes (salvaguarda de la confidencialidad, interpretación de los resultados, equiparación entre opinión y condición), la discordancia con el ámbito de actuación del empresario o la eficacia de las medidas preventivas que se aplican.

Normativa y doctrina

Las barreras cuyos orígenes radican en **la normativa y la doctrina**, revelan un laberinto conceptual y metodológico ·desarrollado en el Capítulo I· sometido a elementos subjetivos disuasorios.

Sobre la Ley 31/95 se configura el marco general en el que habrán de desarrollarse las distintas acciones preventivas, con el fin de mejorar progresivamente las condiciones de trabajo. La citada Ley, en su exposición de motivos, aclara:

> Se configura como una referencia legal mínima en un doble sentido: el primero, como Ley que establece un marco legal a partir del cual las normas reglamentarias irán fijando y concretando los aspectos más técnicos de las medidas preventivas; y, el segundo, como soporte básico a partir del cual la negociación colectiva podrá desarrollar su función específica.

> "Existe voluntad pero falta información. Si se les pudiera transmitir a los empresarios y trabajadores todo de manera más tangible, habría un mejor y mayor trabajo en el ámbito de la prevención psicosocial". E1

El INSHT en su NTP. 443 define los factores psicosociales como "aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo".

No obstante de esta definición, el problema radica en que existen otras muchas que, según el autor, organismo o enfoque, priorizan

unos conceptos y categorías sobre otros o consideran diferentes factores psicosociales que pueden provenir de la organización y/o de la interacción humana.

La propia Guía de la ITSS indica que "la clasificación de cuáles pueden ser estos factores de riesgo puede ser muy diversa y de hecho cada método de evaluación de riesgos psicosociales adopta de hecho una diferente ya que existen diversos enfoques teóricos sobre este asunto".

Así, hallamos de un lado, la **confusión existente entre los conceptos** de factor, riesgo y daño, ya desde la propia doctrina, cuanto más desde el punto de vista del empresario, a quien no le corresponde traducir o interpretar estos conceptos para poder asumir su responsabilidad preventiva. Esta ambigüedad añade trabas al ordenamiento de los factores o condiciones de trabajo, y a la identificación y evaluación de los riesgos – si los hubiere-, a partir de la base equivocada de que son equivalentes.

> "El problema es que es que si incluso la comunidad científica no lo tiene claro, ¿cómo vamos a pretender que el pequeño empresario lo tenga claro?". G1

> "En ningún sitio se define lo que es en sí el riesgo psicosocial... cuando no se puede explicar una definición simple e inteligible, algo está fallando rotundamente". G4

Evaluar los riesgos psicosociales consiste en evaluar los factores del contexto laboral que pueden adoptar valores o configuraciones adversas o desfavorables para la salud de los trabajadores. Es decir, la prevención debe evaluar riesgos (probabilidades) y no un daño a la salud que ya se ha producido, que es competencia de los profesionales de la medicina; deben evaluarse las condiciones de trabajo y no el estado de salud mental de los trabajadores.

> "**Las empresas confunden un poco**... porque preguntan cómo pueden medir el estrés; el estrés es una consecuencia, no un factor psicosocial". G1

> "Hay mucho error conceptual: no se sabe diferenciar entre factor de riesgo, riesgo y daño". E2

> "¿Cómo puede pretenderse que lo tenga claro el empresario si no existe concreción desde el ámbito institucional?". E2

Esta falta de precisión y delimitación de conceptos genera diferentes interpretaciones sobre qué se debe evaluar y cómo. En este sentido, deriva otro factor limitante de la psicosociología aplicada, que refiere a su **carácter omnicomprensivo**. Y es que desde el ámbito normativo y académico, se insiste en incluir dentro de los riesgos psicosociales un amplio abanico de factores de riesgo ligados a elementos individuales y externos del indivi-

EVALUAR LOS RIESGOS PSICOSOCIALES CONSISTE EN EVALUAR LOS FACTORES DEL CONTEXTO LABORAL QUE PUEDEN ADOPTAR VALORES DESFAVORABLES PARA LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

duo "considerando sus diferentes patrones configuracionales y sus interacciones, su origen y sus efectos diferenciales significativos"[56].

Se genera con ello una notable confusión e impotencia en el empresario, que se advierte incapaz de hacerles frente. Y, ciertamente, no debiera ser competencia del empresario y excede el ámbito de la prevención de riesgos laborales, la evaluación de las características individuales de cada trabajador, su situación social y el modo en que ésta es percibida y experimentada por él.

> "Cuando le hablas –al empresario- de un abstracto, de algo que no es tangible, que no es medible objetivamente, sino que está vinculado de manera decisiva a la percepción del trabajador, en aspectos en los que ni puede influir, ni puede actuar,... Le generas al empresario dificultades irresolubles". G2

No se niega con esto que la respuesta individual puede diferir de un trabajador a otro ante los mismos factores psicosociales (organización del trabajo, la tarea, la dirección, la supervisión, el grupo de trabajo, clientes o público al que se presta un servicio, etc.) y, lo que para uno puede traducirse en una condición de trabajo sin riesgo, para otro puede ser un factor de riesgo importante, pero **la prevención de riesgos psicosociales ha de centrarse únicamente en aquellas condiciones que pueden y deben ser modificadas desde el lugar de trabajo**. Y no siempre las indicaciones de los organismos se ciñen estrictamente a la capacidad que tienen los empresarios y/o los prevencionistas mezclando temas que son propios del ámbito de la medicina.

> La situación es homónima a la que ocurre con muchos otros daños, de etiología multicausal, relacionados con riesgos laborales o extralaborales. No todos los fumadores desarrollan cáncer de pulmón, ni todos los que lo padecen son fumadores; no todos los trabajadores expuestos a un nivel de ruido superior al establecido en la legislación específica tendrán problemas de audición, y en cambio sí pueden padecerlos personas que no llegan a dicho nivel de decibelios. En cualquier caso, ello no ha de ser un obstáculo para delimitar y controlar aquellas exposiciones sobre las que se tiene sobrada confirmación de peligrosidad. (INSHT, NTP 603)

En materia de riesgos psicosociales, la pregunta es: ¿se dispone de un listado legalmente admitido de cuáles son los valores que marcan los límites a partir de los que hay que intervenir?

> "No disponemos de un análisis sencillo, donde se pueda ver los niveles de alerta de forma directa, como un semáforo y que permita tener en cuenta la información subjetiva que proporcionan los métodos de evaluación". G3

LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES HA DE CENTRARSE ÚNICAMENTE EN AQUELLAS CONDICIONES QUE PUEDEN Y DEBEN SER MODIFICADAS DESDE EL LUGAR DE TRABAJO

56 Foment del Treball. Perspectivas De Intervención En Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos. Pág. 18.

Ciertamente, si se plantean los riesgos psicosociales como fenómenos subjetivos difíciles de definir, acotar y tratar, lo que en realidad sucede es que se conduce a una situación de incertidumbre en la que los riesgos pasan a ser considerados infranqueables, tanto por los empresarios, que desconocen qué necesitan hacer para abordar el problema, como por los empleados.

No resulta favorable ni congruente considerar las singularidades de la personalidad en materia de prevención, como el nivel de autoconfianza, motivación, optimismo, locus de control, etc., a la hora de acometer la prevención en la empresa, pues no se trata de detectar la presencia de un trabajador especialmente sensible y adaptar el puesto al trabajador singular, sino de desarrollar una empresa saludable en términos organizacionales, adoptando medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.

> Se suele decir: "No hay que dar prioridad a los aspectos subjetivos individuales, pues son causas necesarias pero no suficientes por sí mismas". Pudiendo compartir tal tesis, en general, el solo hecho de reconocerlos como "causas necesarias" obliga a tomarlos en consideración como factores capaces de llevar con mayor o menor facilidad a desórdenes psicosociales, y fuerza a detectar la existencia de un trabajador especialmente sensible "por supuestas características o debilidades estructurales o funcionales del individuo que pudiera revelar una hipotética propensión o una cierta falta de resistencia a las exigencias del trabajo, en cuyo caso será necesario adaptar el puesto al trabajador"[57]. (Barreiro, pág. 42, 2006)

Esta perspectiva es a partir de la cual se insiste en desarrollar medidas preventivas individuales dirigidas a mejorar la *resiliencia* de los trabajadores.

Otro parámetro subjetivo disuasorio, vinculado al carácter omnicomprensivo de los riesgos psicosociales antes referido, es la inclusión de elementos externos del trabajo en la identificación y evaluación. Distinguir si la causa de la situación es interna derivada del rol, organización, tipo de trabajo, etc., o si viene derivado de una situación extralaboral, esto es, delimitar el origen laboral de los daños, es fundamental ante la extralimitación que supone la medición de estas condiciones.

> "Una pregunta ineludible cuando se analizan los cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales es: ¿Y eso es del trabajo?". E2

> Una situación de "inmersión" o de "intrínseco riesgo" para la salud mental del trabajador puede derivar de las siguientes circunstancias [...]: Circunstancias muy diversas, provenientes de la vida personal, bien comunes (las derivadas de la conciliación de la vida laboral con la vida privada familiar a modo de

57 INSHT. NTP 705.

> muestra), o bien extraordinarias, capaces de romper el patrón de comportamiento, tales como traslados de vivienda, rupturas en la pareja, deudas, fallecimientos, etc. (Barreiro, págs. 44-45, 2006).

Ahondando en esta situación, la propia ITSS recomienda metodologías que manejan factores que pertenecen a la vida personal de los trabajadores, como es el caso de "la doble presencia".

> "Estamos excediendo lo que la empresa debe hacer en términos de exigencia; otra cosa, es facilitar a los empleados medidas ad hoc – puntuales o no-, pero como política de recursos humanos, no como riesgo psicosocial de ámbito laboral". G2

> "Si el componente individual cobra especial protagonismo en los riesgos psicosociales, complica las soluciones o instrumentos tipo, porque entonces habría que analizar cada caso; cada trabajador tiene su particularidad". E1

Mediante la mutua aceptación de unas condiciones contractuales, y en cumplimiento de la legislación laboral vigente, la obligación en materia preventiva de la empresa se circunscribe a los factores psicosociales a los que está expuesto el trabajador con origen en la organización del trabajo. Sin embargo, existe una marcada tendencia a recoger en un mismo saco las relaciones laborales y los factores de riesgo psicosocial.

> "Es que a veces se cuestionan elementos como la modalidad contractual o la satisfacción... eso no corresponde a la prevención de riesgos laborales". E2

> "Las relaciones laborales no son estrictamente factores de riesgo psicosocial. Un mal desarrollo de las mismas, sí podría derivar en riesgo. Hay que ir a elementos objetivos". G2

En la Ley 31/95 se establece:

> La obligación del empresario de "garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo", factores psicosociales incluidos.

Así, de un lado la obligación y de otro la falta de una definición clara y circunscrita al ámbito laboral, provocan desconcierto e incertidumbre en el empresario, como responsable de garantizar la seguridad y salud de los trabajadores en los aspectos relacionados con el trabajo.

> "Se ofrecen planteamientos confusos y omnicomprensivos, sobre lo que son y sobre dónde se debe actuar... así se genera rechazo. Hay que ayudar a identificar los riesgos pero con una información clara y precisa, primero de qué es (una definición de qué es cada factor de riesgo) y luego de en qué circunstancias se genera". G4

Para articular la confusión normativa y conceptual es importante referir al **binomio identificación-evaluación**. En este sentido, el argumentario de los entrevistados

gira en torno al principio de la acción preventiva que indica que sólo es necesario evaluar aquellos riesgos que no han podido evitarse. Sin embargo, este no es el criterio que emplean la mayoría de las metodologías existentes ni el que aplica la Inspección de Trabajo.

Esta contradicción entre el criterio de la Ley y el que interpreta la ITSS tiene varias repercusiones:

La experiencia de los empresarios expone que la ITSS, en sus actuaciones inspectoras, requiere una evaluación específica. Sin embargo, para concluir que un riesgo debe necesariamente evaluarse, lo primero es identificar su existencia. Pero ¿qué ocurre si dicha identificación "da negativa" en riesgos? Es decir, es posible que en la empresa los factores que originan los riesgos estén en niveles aceptables o que no supongan un riesgo para los trabajadores o que se hayan evitado implementando las medidas preventivas precisas.

> "Considero que si en la empresa están bien definidos los procedimientos de trabajo, la distribución de los empleados, y de los equipos tecnológicos y la comunicación, etc., la organización puede ser tan buena que hace que no se identifiquen riesgos psicosociales". G4

> "A veces no hay un riesgo psicosocial que genere la necesidad de hacer una evaluación específica". E2

> "La vía previa a la evaluación es la identificación del riesgo". G4

> "La evaluación psicosocial debería hacerse si se detecta la necesidad, como por ejemplo la evaluación de ruido, sin embargo, el inspector la solicita siempre". G3

Ante la no existencia de evaluación específica de riesgos psicosociales en la empresa, la visita inspectora insta a la empresa a realizar la evaluación en un plazo determinado bajo advertencia de sanción. Esta postura de la ITSS de equiparar la ausencia de evaluación con una deficiencia que debe ser subsanada es contraria a la propia Ley, y dificulta la salvaguarda de la responsabilidad empresarial, incluso en los casos en los que se haya realizado una adecuada labor preventiva.

> "Esta situación es especialmente complicada para las empresas de menor tamaño, que no disponen de los recursos técnicos necesarios para hacer frente a esta contradicción con los argumentos precisos, ley en mano". G3

> "La evaluación no logra necesariamente la inclusión de la prevención en el modelo organizativo de la empresa. No es por eficiencia preventiva". E1

> "Parece que se busca el cumplimiento de la norma por encima de los resultados". G2

En la labor de identificación de factores de riesgo lo primordial es disponer de conocimiento sobre la empresa y la actividad que ésta desempeña. Ante la ausencia de indicadores objetivos precursores

ES NECESARIO EVALUAR AQUELLOS RIESGOS QUE NO HAN PODIDO EVITARSE

de la necesidad de hacer una evaluación de riesgo psicosocial, que posibiliten que sea el empresario quien asuma dicha identificación, e insistiendo en la obligatoriedad de realizar directamente la evaluación previa identificación, se desanima la asunción de la gestión preventiva por parte del empresario de la pequeña y mediana empresa.

> "Anteponiendo la necesidad de realizar una evaluación a la identificación de riesgos, se produce el efecto perverso de que allí donde posiblemente sería factible actuar, o donde verdaderamente fuera preciso actuar -porque existan elementos que indiquen que se va a generar un problema – no se actúe, por falta de recursos". G2

> "No siempre hay que tener evaluaciones de riesgos psicosociales, primero debe existir un riesgo, no una evaluación antes que el riesgo". G4

> "Si yo he identificado y no tengo riesgo ¿por qué tengo que hacer evaluación? O sea, me obliga a incurrir en un coste antes de ver si es necesario...". E1

Por otro lado, y pese a la obligatoriedad de realizar la evaluación específica, si bien la ITSS no obliga *stricto sensu* a la utilización de una metodología concreta, la experiencia que transmiten las empresas es que en la visita inspectora se les exige la utilización de una metodología concreta, no existiendo además un criterio unánime por parte de los inspectores, lo que produce una gran inseguridad jurídica para las empresas, incluso respecto a la certeza del cumplimiento de la norma.

SE PERCIBE UNA IMPORTANTE CONFUSIÓN EN RELACIÓN A LA APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS

> "Es que algunos inspectores te dicen que tienes que usar el ISTAS o el F-PSICO. No puede ser que obliguen a usar una metodología concreta". E1

> "Si no hay un criterio unánime..., la falta de acuerdo impide avanzar en esta materia". G4

Dificultades técnicas

Así, cuando efectivamente se ha identificado un riesgo psicosocial, se percibe una importante confusión en relación a la aplicación de metodologías para la realización de evaluaciones de estos riesgos profesionales. Y es que en nuestro país, se exige un deber de resultados y un deber de medios, frente al modelo que existe en otros países europeos donde se establece un deber de resultados y se deja la decisión a las empresas en cuanto a los medios para alcanzarlos.

Es cierto que desde la Ley de Prevención se indica que los empresarios, hasta diez trabajadores, pueden ser modalidad organizativa preventiva, requiriendo para ello que dispongan de la formación suficiente y necesaria. Sin embargo, la realidad es que el pequeño empresario-teniendo en cuenta que se le va a exigir la evaluación - se enfrenta a **dificultades técnicas** importantes a la hora de asumir la prevención de riesgos psicosociales, relacionadas con la **(in) adecuación de las metodologías** existentes.

Desde las administraciones públicas con competencias en materia preventiva, se está haciendo referencia a algunas metodologías de evaluación que, en el mejor de los casos, inhabilitan *de facto* que el empresario pueda asumir la actividad preventiva; en el peor, le pueden conducir a responsabilidades derivadas de la intromisión en la intimidad del trabajador y dificultades en las garantías del anonimato; y, en el extremo, a aplicar metodologías que exceden del ámbito de evaluación de la empresa, que no es otro que el de la evaluación de riesgos derivados concreta y exclusivamente de las condiciones de trabajo.

Del análisis de las metodologías realizado en el Capítulo II, y desde la visión y experiencia transmitidas por los expertos que han participado en el estudio, se extraen una serie de conclusiones que explican, en gran medida, la dificultad de las pymes para abordar los procesos de identificación y evaluación de riesgos psicosociales:

» Por un lado, las metodologías de evaluación son instrumentos de difícil aplicación y, sobre todo, **compleja interpretación**.

  Ha quedado patente en el análisis de las metodologías de evaluación más frecuentes -realizado en el Capítulo II- que la mayor parte de los métodos requieren ser aplicados por técnicos superiores. En efecto, las empresas entrevistadas han transmitido la dificultad que tiene la aplicación e interpretación de estas metodologías, siendo todos los responsables de aplicarlas técnicos superiores de PRL, la mayor parte de las veces con las especialidades de Seguridad en el trabajo, Higiene industrial y Ergonomía y Psicosociología aplicada.

> "La identificación la puede hacer el empresario -con un asesoramiento y unas pautas- pero para la evaluación, lo más probable es que necesite ayuda externa, dado que la explotación de los datos y los resultados requiere preparación en materia preventiva". G1

> "Para aplicar las metodologías de evaluación hay que tener formación específica. La interpretación de la información que se extrae de los métodos, siento decir, que no es sencilla". E2

> "Reconozco que ninguna de las metodologías encajaría para asumirla una pyme, por complejidad". G1

La propia Guía de la ITSS señala que "el procesamiento de los datos y la interpretación de los resultados puede requerir una interpretación que deberá ser realizada por un experto que cuente con las competencias requeridas (por ejemplo, tratamiento estadístico de los datos, aplicación de técnicas cualitativas, estudio en profundidad de situaciones de acoso o conflicto, etc.)".

LAS METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN SON INSTRUMENTOS DE DIFÍCIL APLICACIÓN Y, SOBRE TODO, COMPLEJA INTERPRETACIÓN

De nuevo, las empresas pequeñas afrontan la contradicción entre lo que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales establece y lo que implícitamente se ven obligados a hacer. ¿Con qué medios cuenta la pequeña empresa para desempeñar esta labor? Ante esta situación, las empresas pequeñas, particularmente las empresas de hasta 10 trabajadores, enfrentan dos realidades: o se ven abocadas a invertir en la externalización de la evaluación psicosocial, o bien a actuar a instancias de la Inspección de Trabajo. Y lo que es más preocupante, echa por tierra todas las políticas y recomendaciones nacionales y europeas que tienen como objetivo promover la integración de la prevención de riesgos laborales en la empresa (Art.16 LPRL), especialmente mediante la actuación preventiva con medios propios (empresario y/o trabajador designado).

"Así es muy difícil que las empresas pequeñas realicen evaluación motu proprio, ya que la evaluación, en cierto modo, les obliga a una inversión extra". G1

"Por eficacia preventiva, los métodos para evaluar los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo no tendrían por qué ser complicados o conllevar costes prohibitivos". E1

LAS POLÍTICAS Y RECOMENDACIONES NACIONALES Y EUROPEAS TIENEN COMO OBJETIVO PROMOVER LA INTEGRACIÓN DE LA PRL EN LA EMPRESA, Y ESPECIALMENTE, LA ACTUACIÓN PREVENTIVA CON MEDIOS PROPIOS

» Por otro lado, dichas metodologías requieren **anonimato y confidencialidad**. Con ello se le niega al pequeño empresario la capacidad de aplicarlas, aduciendo que se atenta contra dicha confidencialidad dada la dificultad de separar "puesto de trabajo / trabajador". El reducido número de trabajadores provoca dificultades añadidas para la aplicación de metodologías de evaluación, como una menor disponibilidad de recursos humanos y, por tanto, de capacidad técnica para aplicarlas.

"En un puesto donde solo hay una o dos personas es difícil mantener el anonimato". E1

"En estos cuestionarios se trata información muy íntima y, sin tener formación específica, puede parecer intromisión; es una cuestión muy delicada". E2

Siendo bastante sencillo en empresas grandes, resulta complicado contar con la participación y colaboración de los trabajadores en las empresas más pequeñas si no puede garantizarse el anonimato. Desde el ámbito de la doctrina, muchas veces se identifica dicho deseo de preservar la intimidad de los trabajadores como un síntoma de que algo no funciona en la organización, y, por tanto, como un posible factor de riesgo. Sin duda una hipótesis de difícil contrastación.

A mayor abundamiento, la Guía de la ITSS indica que en aras de garantizar el anonimato y la confidencialidad, la recogida de datos la debe realizar un servicio de prevención y no la dirección de la empresa. Ante este escenario, ¿cómo garantizar lo que resulta un derecho esencial del trabajador al tiempo que se protege la responsabilidad de la empresa en esta materia? La realidad es que se suspende con ello la posibilidad, y el derecho, de la empresa a asumir la prevención en materia psicosocial, induciendo a las pequeñas empresas a contratar externamente esta disciplina preventiva, en contra de la propia LPRL (art. 16 "*Integración de la prevención en la empresa*").

» Otro de los frenos a la aplicación de las metodologías de evaluación existentes es la inclusión de criterios o factores subjetivos, cuyo origen puede estar en elementos personales y que pueden cuestionarse desde el punto de vista de la interpretación y ámbito de actuación empresarial.

> "Desde las organizaciones empresariales estamos pidiendo que la prevención se circunscriba a aquellos factores objetivos y que sean del ámbito laboral; se trata de no sobredimensionar la prevención de riesgos laborales". G2

La aplicación de un cuestionario sobre las condiciones de trabajo, siempre estará sujeta a interpretación y, por su naturaleza, a una gran variabilidad. La evaluación de riesgos psicosociales, al igual que en las demás disciplinas, no debiera ser una evaluación de opiniones, ni una evaluación de indicios, ni tampoco una evaluación de percepciones.

Los servicios de prevención de algunas de las grandes empresas han referido esta falta de objetividad, que solventan mediante la combinación de la aplicación de los cuestionarios de evaluación con la interpretación de datos más objetivos; habitualmente se introduce en el proceso evaluativo el análisis de otros indicadores tales como absentismo, rotación, productividad, quejas y reclamaciones, etc., a fin de dotar de mayor consistencia y objetividad al resultado de la evaluación. En este sentido, se ha detectado un elevado nivel de consenso respecto a que un paso fundamental en esta materia consiste en determinar la incidencia y gravedad de estas variables como mecanismos que pueden ajustar los resultados de la evaluación realizada con las metodologías, y evitar así el posible sesgo subjetivo que éstas introducen.

El desarrollo de **protocolos específicos** para la detección de riesgos psicosociales está extendido en aquellas empresas que asumen la realización de la evaluación de riesgos psicosociales con medios propios; dichos protocolos combinan elementos de la gestión de recursos humanos, como la encuesta de clima laboral, el análisis de indicadores anteriormente referidos (absentismo, productividad, etc.), la administración de test de salud percibida por parte del servicio médico y la aplicación de metodologías específicas.

> "Lo habitual es la utilización de varias técnicas en una misma evaluación de riesgos psicosociales". G1

> "Nosotros hemos creado nuestro propio método que combina varios análisis basándonos en la experiencia del área de prevención y en el marco que establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales". E2

> "Las pymes demandan información sobre metodologías ya trabajadas porque elaborar un instrumento ellos mismos les resulta muy complicado". E1

» Otra de las restricciones observadas en las metodologías de evaluación existentes remiten a la **mensurabilidad y cuantificación** de los ítems. A este respecto se establece que no hay concisión en cuáles son los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral: los factores no constituyen un grupo cerrado y definido, ni hay homogeneidad en los factores de riesgo psicosocial que cada método analiza.

> "Ni siquiera tenemos definidos, cuáles son los posibles riesgos psicosociales a los que estamos sometidos ni tampoco el alcance que puedan llegar a tener en cuanto a la gravedad y severidad; necesitamos un primer nivel de conocimiento". G3

NO EXISTE HOMOGENEIDAD EN LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL QUE CADA MÉTODO ANALIZA

Nuevamente nos encontramos con la contradicción de que la ITSS recomienda unos métodos de evaluación que no miden exactamente lo mismo, aunque son todos métodos diseñados con el propósito de medir los riesgos psicosociales. Estas "diferencias sobre las metodologías de valoración y medición de estos riesgos, los factores condicionantes y los indicadores estresores, actúan como justificación para no avanzar de forma decidida en esta materia" (Rodríguez, 2012).

En la Guía 2012 de la ITSS se indica: la clasificación de cuáles pueden ser estos factores de riesgo puede ser muy diversa y de hecho cada método de evaluación de riesgos psicosociales adopta de hecho una diferente ya que existen diversos enfoques teóricos sobre este asunto.

Esta ausencia de concreción sobre cuáles son los factores de riesgo y sus correspondientes

definiciones implica la admisión tácita, si no la promoción, de distintas interpretaciones sobre qué se debe medir y cómo.

» Por último, entre las dificultades técnicas relativas a las metodologías de evaluación existentes, también se concluye desde los grupos de expertos la falta de instrumentos específicos adecuados a los diferentes sectores y/o empresas. Desde algunos de los sectores consultados, se indica que las metodologías no permiten realizar el desempeño esperado en contextos laborales diferentes, fundamentalmente por la falta de **transferibilidad**.

> "Es que si la metodología mide elementos como el trabajo en fin de semana que son inherentes a la propia actividad ¿cómo podemos solventar esa contradicción?" G3

> "¿Realmente se puede utilizar la misma metodología para una fábrica de calzado que para la banca?". E2

> "Evidentemente la pequeña empresa tiene factores de riesgo diferentes, en términos de tamaño, en número de puestos, en peso de los elementos". G2

> "No es lo mismo una gran empresa que una micro pyme, que es la realidad española". E2

Es cierto que los cuestionarios no permiten la supresión o alteración de ítems a fin de asegurar la fiabilidad y validez de los resultados, pero, puesto que están diseñados para aplicarse en su totalidad, -salvo en los aspectos contemplados por las propias metodologías- esta cualidad de inalterables los convierte en "inadaptables". No en todos los sectores, ni en todas las actividades económicas, ni en todos los centros de trabajo, son evaluables todos los factores del método.

Nos encontramos entonces con que las herramientas que se les proporcionan a las figuras preventivas que han evaluar los riesgos psicosociales, no son siempre adecuadas o aplicables. Sin embargo, la Guía 2012 de la ITSS, en contradicción con la opinión existente entre teóricos y figuras preventivas, relaciona una serie de métodos de evaluación de riesgos psicosociales que considera aplicables, en la mayoría de las circunstancias y en todas las empresas.

En este sentido, los expertos refieren una sobrevaloración de las herramientas o metodologías de análisis existentes, en relación a la aplicación sistemática de las mismas. Si se establece el uso de métodos estandarizados para todo tipo de empresas, al margen de cuáles sean las características de su actividad, al margen de cuál sea su tamaño y al margen de cuáles sean sus riesgos, se está incumpliendo el propósito para el que fueron diseñados.

LAS METODOLOGÍAS NO PERMITEN EL DESEMPEÑO ESPERADO EN CONTEXTOS LABORALES DIFERENTES

Esta inconcreción, ambigüedad, falta de objetividad, inadecuación, etc., fomentada desde el ámbito institucional y teórico, define el *gap* existente entre la disciplina académica y la aplicada, convirtiéndose en la principal barrera para el desarrollo eficiente de la **organización de la gestión preventiva** en las empresas y termina por convertirse en un obstáculo para el desarrollo efectivo de la disciplina.

El Reglamento de los Servicios de Prevención establece que es responsabilidad de la dirección (empresario) garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su cargo; y, la Ley de Prevención indica que los empresarios, hasta diez trabajadores, pueden ser modalidad organizativa preventiva. Esta Ley recoge que, el establecimiento de una acción de prevención de riesgos integrada en la empresa debe desarrollar un plan de prevención que incluya:

- La estructura organizativa.
- La definición de funciones.
- Las prácticas y los procedimientos.
- Los recursos necesarios para llevar a cabo dicha acción.

En este sentido, los resultados de la ESENER muestran que la relación entre tamaño de la empresa y desarrollo de la gestión preventiva es directamente proporcional: cuanto mayor es la empresa, más factores impulsores referirá probablemente, y por el contrario, cuanto más pequeña, más barreras.

En la misma encuesta se concluye que las empresas que gestionan la SST con eficacia, emprenden con mayor probabilidad acciones preventivas respecto a los riesgos psicosociales. Es evidente que en el tema de una identificación de elementos de riesgo de tipo psicosocial, el empresario es el primer interesado en mejorar esa situación en aras de mantener la productividad, atenuar el absentismo y dar respuesta a las demandas del cliente (interno y externo) así como a las exigencias asociadas a la imagen de la empresa.

> El impacto del estrés laboral es evidente en los «síntomas organizativos» como el alto nivel de absentismo y de rotación de personal, el bajo rendimiento en materia de seguridad, el desánimo de los empleados, la falta de innovación y la baja productividad (Cox T. y Rial-González, E., 2002).

Estos elementos y su control y prevención, son ampliamente conocidos en las empresas de mayor tamaño, si bien en las más pequeñas es más compleja una implicación activa, fundamentalmente por el propio tamaño de la plantilla. Si además, desde la ITSS se exige que el pequeño empresario conozca y aplique las metodologías de evaluación de riesgos psicosociales existentes con eficacia

preventiva, se está generando rechazo allí donde habría que reforzar la sensibilización.

> "La preocupación por la inspección y la sanción, la burocratización y el papeleo, son cuestiones muy poco prácticas que llevan a que la prevención no cale en la pequeña empresa, al contrario, puede verse rechazada por esa amenaza". E1

> "Al pequeño empresario hay que ofrecérselo de forma que lo pueda asumir y digerir". G1

> "Actualmente se favorece un desarrollo preventivo defensivo y documental, más orientado al control y la vigilancia de la ITSS que a la eficacia de los resultados". G4

> "No existe un único sistema de organizar la prevención, sino que depende de cómo esté organizada la empresa y la cultura que en ella exista". G4

En la formulación y la ejecución de medidas preventivas para tratar los riesgos psicosociales, tal y como recoge la Ley 31/1995, se deben incluir la estructura organizativa y la definición de funciones y procedimientos, así como destinar los recursos necesarios para llevarlas a cabo. Sin embargo, se observa una tendencia a aplicar medidas individuales y no organizacionales, es decir, a que sea el trabajador el sujeto de las actuaciones preventivas.

Esta tendencia deriva de la consideración destacada de los aspectos subjetivos individuales como factores generadores de riesgos psicosociales en el trabajo, a partir de la cual se insiste en implementar medidas preventivas individuales dirigidas a desarrollar estrategias de resiliencia en los trabajadores, a fin de dotarles de herramientas que ayuden a mejorar la resistencia de su sistema.

> "¡Cuidado con los cursos de manejo del estrés y las terapias cognitivo-conductuales! Están tomando otro cariz totalmente distinto.... Se está creando gente súper capaz de afrontar todo el estrés del mundo y no es ese el objetivo". G1

> "El objetivo debiera ser crear empresas saludables, organizaciones sanas". E2

Las medidas individuales son importantes, pero de conformidad con los principios de la actividad preventiva y en consonancia con el resto de disciplinas, hay que favorecer abordar medidas organizacionales, siempre que sea posible.

> Los datos actuales (LaMontagne, 2007, Eurofound, 2007) mantienen que, si bien las intervenciones a nivel individual son efectivas, no tienen efectos a nivel organizacional. Por el contrario, las intervenciones a nivel organizacional y organizacional/individual benefician al individuo y la organización (LaMontagne et al., 2007). Como resultado, los esfuerzos en prevención e intervención sobre estrés laboral deben centrarse en el desarrollo de intervenciones lo más completas posibles que abarquen los distintos niveles de intervención. (Moreno y Báez, pág. 126., 2010).

A nivel organizacional, las medidas más frecuentemente aplicadas para abordar los riesgos psicosociales consisten en garantizar que los trabajadores sepan a quién dirigirse en lo que se refiere a los riesgos psicosociales y a la provisión de formación. Es cierto que la mayor parte de las empresas que han participado en el estudio han realizado acciones preventivas de información/formación, aunque no siempre específicamente en materia de riesgos psicosociales, sino de carácter genérico, a sus trabajadores y directivos.

> "Pero ¿y si los ítems de evaluación forman parte de la actividad de la empresa? ¿Qué margen de actuación preventiva tiene la empresa? Más allá de la formación, de la concienciación de los directivos, de darles "EPI's" psicosociales a los trabajadores...". G3

De nuevo hallamos consecuencias de la indefinición e inadecuación del modelo existente.

> "Muchas de las buenas soluciones prácticas con que contamos en la actualidad no pueden ser trasladadas directamente a otros lugares de trabajo, sino que deben ser adaptadas. Las medidas preventivas, dependen, del tipo de empresa concreto; eso no quita, que como no voy a poder eliminar el riesgo psicosocial en mi empresa porque forma parte de la actividad pues no lo evalúo, igual que si no pudiera eliminar el ruido porque es necesaria la maquinaria, no podría no evaluarlo. Si es preciso, se evalúa y se implementan las medidas correctoras. Nadie se niega a eso. El empresario es el primer interesado en que todo vaya bien en su empresa...". G3

> "Si no se definen bien los factores de riesgo, es complicado que las medidas correctoras se diseñen adecuadamente". E1

Necesidades para abordar la prevención de riesgos psicosociales de forma simple y eficaz

Si no se conoce la causa
de los fenómenos, las cosas
se manifiestan secretas,
oscuras y discutibles.

(Luis Pasteur)

En el año 2002 se publicaba en la revista Magazine 5 "Trabajemos contra el estrés", de la European Agency for Safety and Health at Work: "la prioridad ahora es la de establecer y probar modos de aplicar la riqueza del conocimiento existente a situaciones del «mundo real», y la de trabajar en medios y empresas de todos los tamaños y estructuras y de cualquier sector económico" (Cox y Rial-González, 2002).

Diez años después se pone de manifiesto que continúa existiendo una falta de correspondencia entre la doctrina, la normativa y la realidad del tejido productivo español, compuesto principalmente por pequeñas y medianas empresas y diferentes sectores de actividad.

En efecto, todos los expertos consultados coinciden en que el marco regulador de la psicosociología aplicada, tanto desde el punto de vista institucional como académico, es demasiado generalista e incluso inconcreto, sin atender a especificidades según sector de actividad o tamaño de la empresa. Este carácter genérico produce especiales dificultades -según las características de las empresas- para el alcance de los resultados previstos en su diseño. Siguiendo un símil con las revoluciones científicas, la percepción empresarial en materia de riesgos psicosociales, se resume en una sensación creciente de ineficacia del paradigma prevaleciente. Ineficacia que deriva de los elementos limitantes anteriormente expuestos y que podría resumirse en que en la psicosociología aplicada, no se aplican los mismos esquemas preventivos que en el resto de las disciplinas.

No se niega con ello el carácter positivo de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, que sin duda supuso un hito favorable para el mercado de trabajo español, si bien se establece la necesidad de articular nuevas líneas de actuación dirigidas fundamentalmente a facilitar el espíritu que la inspiró.

A continuación, se presentan los hallazgos más relevantes y las necesidades planteadas por empresarios y figuras preventivas que cuentan con sobrada experiencia y reconocido prestigio en este ámbito y que han participado en el presente estudio, para intentar dar respuesta con acierto al cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales.

Definición aceptada, adaptada y compatible con el marco legal

La razón de toda ciencia es llegar a conclusiones universalmente aceptadas para postularlas como leyes, principios o fundamentos; de manera ineludible, también la ciencia debe cuestionarse sus propias conclusiones para avanzar hacia nuevos conocimientos, si bien este principio de cuestionamiento permanente de los viejos paradigmas debe restringirse al ámbito teórico-académico y no debe ser trasladado al marco normativo-legal hasta disponer de un consenso.

Encontramos sin embargo, que en materia de prevención de riesgos psicosociales abundan diferentes modelos conceptuales en permanente construcción, poniendo en juego la relación dialéctica entre la teoría y la práctica, en ausencia de fundamentos técnicos sólidos con los que dar cumplimiento a la norma que los regula.

Frente a la existencia de un concepto de psicosociología aplicada abierto y sujeto a debate, se de-

EXISTE UNA SENSACIÓN CRECIENTE DE INEFICACIA DEL PARADIGMA PREVALECIENTE, PONIENDO EN JUEGO LA RELACIÓN DIALÉCTICA ENTRE LA TEORÍA Y LA PRÁCTICA

manda una definición concreta, aceptada a nivel institucional y adaptada al conjunto de principios que la regulan.

La necesidad de concreción conceptual demandada remite a la falta de propiedad y rigor terminológico detectados, coexistiendo diferentes aproximaciones a los términos de factor y riesgo, e incluso daño, en los que se incluyen diferentes ítems o categorías según el organismo o institución que lo desarrolla. La norma **debiera reflejar de forma explícita e inequívoca cada uno de estos conceptos**, de modo que se pueda disponer de un escenario sólido en el que actuar empresarios y técnicos de prevención.

En el propósito de trasladar a las empresas una definición consensuada, es necesario tener en cuenta variables que pueden determinar la eficacia y validez del modelo:

» Ha de tenerse presente que el objeto de la prevención de riesgos psicosociales es actuar sobre las condiciones de trabajo, no sobre las personas.

» Deben ser definiciones *aprehensibles* e inteligibles, orientadas a la solución aplicada en la empresa.

» Deben ser compatibles con el marco legal, asegurando el equilibrio entre la capacidad de actuar de la empresa y la responsabilidad de ésta.

LA NORMA DEBIERA REFLEJAR DE FORMA EXPLÍCITA E INEQUÍVOCA LOS CONCEPTOS DE FACTOR, RIESGO Y DAÑO

Por lo tanto, y en este sentido, una de las propuestas de mejora más básica que refieren los expertos consultados es la simplificación, con el objetivo de reducir las posibles incertidumbres técnicas y administrativas, motivos que dificultan el desarrollo de la materia y, en ocasiones, reducen el impacto esperado.

> "Hay que impulsar la consolidación de los conceptos desde el ámbito científico, y desarrollar algo rápido de entender, factible, con relación directa para beneficio global de la empresa". G1

> "La definición debiera aclarar explícitamente lo que se entiende por factor, riesgo y daño". G3

> "Si los expertos en la materia, con máster y estudios de postgrado, se pierden, imagínese el empresario no necesariamente docto en la materia... Es un verdadero galimatías". E2

Concreción y objetivación frente a omnicomprensión e indeterminación

Actualmente los listados de indicadores existentes únicamente sirven para marcar los criterios para la visita inspectora que, en base a ellos y al criterio propio del inspector, decidirá "el nivel de exigencia requerido"[58]; pero, estos indicadores no están validados para utili-

58 Guía de la ITSS, 2006, pág. 3.

zarse en la fase de identificación o pre-evaluación y prevenir con ello la derivación en riesgos. Ante la ausencia de un listado aceptado de indicadores de los riesgos susceptibles de hallarse en el entorno de trabajo, resulta complicado emprender su identificación y evaluación.

Desde los grupos de expertos se destaca la importancia de concretar una **relación de indicadores objetivos** con los que poder realizar una identificación, previamente a una evaluación específica en caso de detectarse la existencia de riesgo. Para ello es fundamental tener en cuenta que el objeto de la prevención de riesgos psicosociales es **actuar sobre las condiciones de trabajo**, no sobre las personas.

A este respecto, hay que observar los factores psicosociales del trabajo que resultan de las interacciones entre medio de trabajo, la naturaleza del trabajo y las tareas, y las capacidades y necesidades de los trabajadores. Dos indicadores clásicos que se utilizan de forma repetida para describir la posible presencia de riesgos psicosociales son el absentismo y las bajas por contingencias comunes. Otros indicadores, remiten a las características de los trabajadores, siempre circunscritas a elementos objetivos y relativos al trabajo: ¿se adecúa la formación del trabajador al puesto? ¿Participa del modelo organizativo existente en la empresa?

En opinión de los expertos, la no delimitación taxonómica de los indicadores referida, entronca con el pretendido carácter omnicomprensivo de los riesgos psicosociales, por el que se insiste en incluir elementos subjetivos y sujetos a una gran variabilidad, como la satisfacción laboral, y elementos externos al trabajo, como la doble presencia, entre los indicadores de riesgo.

A este respecto se reclama la **necesidad de objetivar las medidas y los resultados, frente a la marcada tendencia existente de equiparar percepción y condición**, confundiendo el valor de un cuestionario de opinión autocumplimentado con la realidad objetiva. No se niega con ello, la importancia de la perspectiva de quien vive la experiencia en primera persona, pero es de sobra conocido y aceptado en el ámbito de la intervención psicosocial, que quien está directamente implicado con el problema distorsiona la realidad existente, siendo necesaria la intervención de un profesional para interpretar y objetivar el resultado. Además, a veces, las respuestas no son satisfactorias porque los riesgos presentes se entienden por los trabajadores como inherentes o no se detectan por la habitualidad de las tareas, o bien las respuestas están condicionadas bien por miedo a represalias o por la creencia de que determinadas respuestas les podrían beneficiar. Por todo ello, los elemen-

EL OBJETO DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES ES ACTUAR SOBRE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

tos propios de los cuestionarios de evaluación sobre opiniones acerca de las condiciones de trabajo o de clima laboral, no debieran ser indicadores fundamentales, si se quiere, complementarios y nunca concluyentes, siendo ineludible volcar los esfuerzos en la búsqueda de indicadores que puedan ser objetivables, sin la pericia de un profesional de la psicología o de un TERPSA para traducirlos.

Percepción ≠ Condición

"Hay una distancia enorme entre lo que yo relleno subjetivamente en una encuesta, a que una persona cualificada me pregunte algo en concreto, como en los test de salud total que se aplican desde el servicio médico y que no son autocumplimentados". G4

"Es muy importante delimitar las cuestiones que pueden alertar sobre el problema y que sirven para objetivar el problema; hay que objetivar el dato". G4

"Hay que tener datos lo suficientemente objetivos, y políticas que minimicen o eliminen ya de principio el posible riesgo". G4

De hecho, insistiendo en una definición omnicomprensiva de los riesgos psicosociales, que incluye los elementos subjetivos y externos del trabajador, en realidad lo que sucede es que estos riesgos (estrés, violencia y fatiga) terminan por considerarse insalvables o "no prevenibles", sea cual sea el modelo organizativo y preventivo de la empresa, confiriéndoles con ello la categoría de universales e irrevocables, salvo que se implementen medidas correctoras tras una evaluación específica de riesgos, aunque no si se implementan previa a ella. Una consideración cuanto menos incierta, y cabe añadir, contraria a la propia Ley.

RESULTA INELUDIBLE VOLCAR LOS ESFUERZOS EN LA BÚSQUEDA DE INDICADORES QUE PUEDAN SER OBJETIVABLES

Por tanto, es necesaria la **delimitación de las condiciones de trabajo -y solo de ellas- que pueden ser susceptibles de evolucionar hacia la aparición de algún daño**. Disponer de un listado exhaustivo de estos indicadores, aceptado por la Autoridad Laboral competente e instituciones de referencia, permitiría contar con una herramienta objetiva para identificar los factores de riesgo existentes en las empresas, dando con ello cumplimiento a la norma y garantizando la protección de la seguridad y salud de los trabajadores en el entorno laboral.

A modo de resumen, se citan los indicadores que mayormente han referido los entrevistados:

- Contenido del trabajo.
- Carga y ritmo de trabajo.
- Tiempo de trabajo.
- Cultura organizacional (comunicación, estilos de mando, etc.).
- Productividad.
- Adecuación al puesto.
- Participación.
- Absentismo y bajas.
- Quejas y reclamaciones.

> "Bajo mi experiencia, los índices que se pueden utilizar son el índice de absentismo, la baja por contingencia común, la productividad, calidad, rotación, quejas, etc. Elementos objetivos, relativos al trabajador, como posibles consecuencias derivadas de las condiciones de trabajo, su adecuación al puesto, etc.". E2

> "Las grandes empresas tenemos tan procedimentado el trabajo, que ya sabemos el resultado antes de tener la evaluación. Hay que ayudar al pequeño empresario a descubrir situaciones de sospecha, facilitándole las herramientas adecuadas". G4

> "Lo difícil es ver qué factores laborales son realmente los que influyen y darles el peso relativo". G4

Se ha apuntado anteriormente otra de las necesidades detectadas, que no es otra que la de suprimir la obligación tácita de realizar "siempre" evaluaciones específicas ante la pretendida universalidad e inexorabilidad de los riesgos psicosociales. Evidentemente ante la falta de criterios objetivos y mensurables de identificación puede ser complicado realizar una correcta identificación o preevaluación por parte del empresario, si bien cabe entonces preguntarse por la concisión y adecuación de las metodologías de evaluación existentes, que arrojan el mismo margen de inconcreción e indeterminación. Hecho este paréntesis, y en aplicación del principio de la acción preventiva, se recuerda que únicamente **es necesario evaluar aquellos riesgos que no han podido evitarse**. Debería por tanto, considerarse este criterio en el diseño de todas las metodologías existentes, así como en el que aplica la Inspección de Trabajo.

> "Por eficacia preventiva, la identificación ha de ser lo primero. Para ello es necesario elaborar un checklist que permita identificar los factores de riesgo, adaptándolo lo más posible al concepto de pyme". E2

> "La identificación debe ser fácil y con un formato sencillo, de forma que sea accesible a todos los profesionales de cualquier organización". E1

Simplicidad y transferibilidad frente a complejidad y universalidad metodológica

En las barreras identificadas se alude a la complejidad de aplicación y sobre todo de interpretación de las metodologías existentes. Dicha complejidad deriva de elementos ya apuntados, que se repiten reiteradamente en el diseño de los métodos, como son la inclusión de elementos subjetivos y externos al trabajo o la falta de concisión y homogeneidad de los factores que cada método analiza.

> "Lo primordial es tener las ideas claras".E1

La propuesta en este caso es la **apuesta por la simplicidad, en aras de facilitar el cumplimiento legal y efectivo en esta materia** a un tejido empresarial compuesto

ES NECESARIO APOSTAR POR LA SIMPLICIDAD EN ARAS DE FACILITAR EL CUMPLIMIENTO LEGAL Y EFECTIVO

fundamentalmente por pymes y micropymes que no disponen de servicio de prevención propio, ni necesariamente, de personal especializado en psicología o en PRL con la especialidad de Ergonomía y Psicosociología aplicada, a lo que recordemos tampoco les obliga la Ley, sino todo lo contrario.

> "Habría que informar y desarrollar métodos rápidos de entender, factibles, con relación directa para el beneficio de la empresa, no solo económico sino en general. Hacer algo atractivo, transparente y sencillo". G4

Desde los sectores consultados, se indica que las metodologías no permiten realizar el desempeño esperado en contextos laborales diferentes, fundamentalmente por la falta de transferibilidad. Es decir, se pretende que un mismo instrumento sirva para aplicarse en cualquier contexto, midiendo exactamente los mismos ítems. Sin embargo, siendo evidente que algunos elementos no pueden ser considerados como factores de riesgo en determinadas actividades económicas y sí suponer un riesgo en otras, las metodologías existentes no permiten la adaptación ni supresión de las variables.

LAS HERRAMIENTAS DISPONIBLES DEBIERAN TENER UN ENFOQUE FLEXIBLE Y ADAPTABLE

Las herramientas disponibles debieran tener un **enfoque flexible y adaptable**. En la medida en que las operaciones se simplifiquen, la versatilidad de los instrumentos podría aumentar sin mayores repercusiones en su eficacia.

La propuesta aquí gira en torno al suministro de un listado de los **factores de riesgo que pueden existir por actividad económica e incluso por tamaño de empresa**, por ejemplo, en base a su probabilidad de incidencia, prevalencia y gravedad de los daños, de modo que permitan distinguir entre condiciones que tienen potencial riesgo de daño para la salud, de otras que no implican riesgo porque se encuentran en límites admisibles según las características de la empresa. Sin olvidar que dentro de esa especificidad, puede haber riesgos transversales.

> "Hay unas herramientas preventivas que son muy genéricas y no van a servir para nada; tenemos que hacer herramientas y medidas preventivas adaptadas a la realidad que queremos corregir". E2

> "Hay que ayudar a identificar los riesgos pero con una información clara y precisa, primero de qué es cada factor de riesgo y luego de en qué circunstancias se genera". G4

> "En realidad se puede saber perfectamente cuáles son los factores de riesgo y cuáles pueden ser las medidas; falta consensuarlo y plasmarlo de modo sencillo, simple y, sobre todo, eficaz". G4

> "Los indicadores pueden ser globales pero cómo ajustar cada tipo de indicador.... tiene que ser sectorial". G4

En la respuesta a estas cuestiones está la necesidad de focalizar los recursos y esfuerzos en la definición de protocolos y metodologías de evaluación más ajustadas a la realidad del marco normativo y del contexto socioeconómico español.

Es preciso preguntarse si el diseño de las metodologías existentes responde a las particularidades del contexto en el que han de ser aplicadas, esto es, si es eficaz en el cumplimiento de los objetivos:

- ¿Tiene una base conceptual clara y explícita?
- ¿Se ciñe a las condiciones de trabajo?
- ¿Requiere un tratamiento de datos y análisis estándares de uso muy sencillo?
- ¿Permite su correcta aplicación e interpretación por parte del empresario?
- ¿Permite su diseño adaptarse a diferentes actividades y tamaños de empresa?
- ¿Permite preservar el anonimato y la confidencialidad en las empresas pequeñas?
- ¿Se adapta al contexto económico-productivo?
- ¿Se circunscribe a la capacidad de actuación del empresario?
- ¿Facilita su diseño la implicación de los empresarios?
- ¿Se ajusta a los principios preventivos?
- ¿Satisface las necesidades detectadas en materia preventiva?

Organización de la prevención y asesoramiento público

Continúa existiendo la necesidad de promover la concienciación de los empresarios respecto a esta materia, sobre todo, en relación al hecho de que "su gestión es posible a pesar del carácter sensible de la cuestión" (Gómez Etxebarría, 2012). Se ha reiterado que esta situación se produce por efecto de la consideración del carácter omnicomprensivo, por la dificultad de aplicación e interpretación de las metodologías, -fundamentalmente en la pyme-, por sobreentender que se trata de riesgos universales, y por todos y cada uno de los elementos identificados como barreras para su efectivo desarrollo en el tejido productivo español.

Lo más importante a este respecto es **sensibilizar y transmitir información clara y precisa**, vinculada a aquello que está dentro de la capacidad de actuación del empresario. En definitiva, superando las barreras identificadas.

> "Yo quiero que estén eficazmente identificados mis riesgos psicosociales, porque quiero mejorar en productividad, en eficacia, disminuir mis problemas de absentismo... Eso pasa por enseñar a las empresas qué factores de riesgo tienen, cómo clasificarlos, cómo valorarlos y saber el impacto que tienen, la repercusión y cómo priorizar las medidas correctoras". G4

> "Un problema es que hablamos siempre en parámetros negativos: si no trabajas esta cuestión, viene la inspección y te sanciona. ¿Por qué no se trabaja en positivo con criterios de rendimiento, de producción? Hoy por hoy, ¿qué nos puede interesar más que maximizar la eficacia de nuestras actividades?". G4

En este sentido es esencial transmitir la importancia del desarrollo de **estrategias de prevención primaria** (protocolos de actuación ante conductas no deseadas, canales de comunicación, funciones y responsabilidades, favorecer la participación, etc.), tanto a las empresas, como en este caso, a la Administración que parece no tener presente que este paso preventivo es crucial, responde a la Ley y, sobre todo, al principio de la prevención. Desgraciadamente la propia Inspección de Trabajo parece bloquear indirectamente su desarrollo cuando solicita la justificación burocrática de la evaluación, sin profundizar en si es necesaria o no.

> "Si se trabaja reactivamente, no hay prevención". G4

> "Si se trabaja sólo sobre las consecuencias no se trabaja sobre las causas". G4

> "Desde la ITSS habría que promover las buenas prácticas en vez de prevenir las malas". E2

ES NECESARIO HACER UN ESFUERZO POR AJUSTAR PROTOCOLOS Y METODOLOGÍAS A LA REALIDAD DEL MARCO NORMATIVO Y PRODUCTIVO ESPAÑOL

Los expertos refieren la necesidad de que las empresas reciban **asesoramiento no sancionador desde el ámbito público**. También la ESENER identifica la falta de orientación y asistencia técnica como una de las barreras más importantes a la gestión de riesgos psicosociales, seguida por la carencia de recursos.

A este respecto, la respuesta de la ITSS ha sido la campaña de 2012 que ha analizado mediante trescientas cincuenta actuaciones las evaluaciones de riesgos psicosociales en las empresas. En opinión de los expertos, esta campaña genera incertidumbre y suspicacia, por lo que su propósito puede verse muy limitado; si no se facilita información previa, no resulta lo más indicado para favorecer la sensibilización y el asesoramiento en esta materia. Sería necesario que la ITSS tomase una posición más positiva y asesorase tanto al empresario como al trabajador.

> "Hacer inspecciones, del tipo que sean, sin ningún asesoramiento ni campaña informativa previa, da la sensación de que lo que se busca es el error para sancionar, en vez de pretender observar los riesgos psicosociales para poder subsanarlos". E2

> "La Inspección de Trabajo pone cada vez más distancia entre la prevención riesgos psicosociales y las empresas". E1

Conclusiones

Existe una profunda brecha entre la doctrina, la norma y la práctica preventiva en esta materia. Por ello, es fundamental el reconocimiento de la percepción empresarial en esta materia, ya que habrá de darse respuesta a las limitaciones detectadas y, trasladar a los ámbitos legislativo y científico la necesidad de adecuación de la psicosociología aplicada a la realidad del tejido productivo español.

Del análisis realizado se considera necesario mejorar la definición de los conceptos de factor, riesgo y daño desde el marco teórico y técnico, de tal forma que el texto que los desarrolla contenga conceptos más concretos y específicos, evitando la generación de diversas interpretaciones y limitando posibles discrecionalidades. Ha de ser por tanto, una definición consensuada y compatible con el marco legal.

La norma debiera reflejar de forma explícita e inequívoca cada uno de estos conceptos, de modo que se pueda disponer de un escenario sólido en el que actuar empresarios y técnicos de prevención.

En materia de identificación y evaluación de riesgos psicosociales hay tres elementos básicos: tener presente que el objeto es actuar sobre las condiciones de trabajo, no sobre las personas; recordar que en prevención antes de la evaluación va la identificación; y disponer de instrumentos de evaluación sencillos y fácilmente adaptables a las circunstancias de cada empresa, puesto y trabajador.

Desde los grupos de expertos se destaca la importancia de concretar una relación de indicadores objetivos con los que poder realizar una identificación, previamente a una evaluación específica en caso de detectarse la existencia de riesgo.

Otra de las propuestas de mejora que mencionan la mayoría de los expertos consultados es la simplificación, con el objetivo de reducir las posibles incertidumbres que genera la complejidad metodológica existente y que dificulta, e incluso imposibilita, el desarrollo de esta materia sobre todo en la pequeña empresa.

Los expertos refieren la necesidad de que las empresas reciban asesoramiento no sancionador desde el ámbito público para favorecer la información y sensibilización de las empresas en esta materia.

La normativa preventiva, parece ir más orientada hacia el control del cumplimiento de la misma que a la obtención de resultados, siendo por ello la doctrina menos eficaz desde el punto de vista de la gestión preventiva, pudiendo incluso comportar impedimentos en algunos supuestos, para una buena gestión de la prevención estos riesgos.

Bibliografía

ALONSO L. (1996) - *El grupo de discusión en su práctica: memoria social, intertextualidad y acción comunicativa*. Revista Internacional de Sociología. Madrid.

CALLEJO J. (2001) – *"Validez y fiabilidad" en El grupo de discusión: introducción a una práctica de investigación*. Barcelona: Ariel; 2001.

CASTILLO, J. J. y PRIETO, C. (1993) —*La subjetividad objetivada: el método de la validación consensual.* Documentación Social. Núm.92, pp. 241-256.

CONDE GUTIÉRREZ DEL ÁLAMO, F. (2009)- *Análisis sociológico del sistema de discursos.* Cuadernos Metodológicos. CIS.

COX T. y RIAL-GONZÁLEZ, E. (2002) - "El estrés laboral: panorámica europea" *en Trabajemos contra el estrés*. Magazine 5. European Agency for Safety and Health at Work. https://osha.europa.eu/es/publications/magazine/5

FIDALGO VEGA, M. *Síndrome de estar quemado por el trabajo o "burnout" (II): consecuencias, evaluación y prevención.* INSHT, NTP 705.

GÓMEZ ETXEBARRÍA, M. (2012) - *La cultura preventiva de los Riesgos Psicosociales en el trabajo en Euskadi.* OSALAN.

HEGEL, G. W. F. (1966) - *Fenomenológica del espíritu.* México: Fondo de Cultura Económica.

KUHN, T. S. (1984) - *La estructura de las revoluciones científicas*. Madrid: Fondo de Cultura Económica.

LAHERA, M., y NOGAREDA, C. (2009) - *El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales*. INSHT, NTP: 840.

MORENO y BÁEZ. (2010) - *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. INSHT y Universidad Autónoma de Madrid.

NIÑO, J. (2002). *Evaluación de los riesgos laborales y factores psicosociales*. MAPFRE Seguridad.

NOGAREDA, C. (2009) - "Factores psicosociales: su incidencia y su gestión en la empresa española" en *Informe sobre el estado de la salud y la seguridad laboral en España*. INSHT.

ORTÍ, A. (1986) – "La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta y la discusión en grupo" en García M, Ibáñez J y Alvira F., *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación.* Madrid, Alianza.

PÉREZ BILBAO, J. y MARTÍN DAZA, F. *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. INSHT, NTP 443.

RITZER, G. (1996) - Teoría sociológica contemporánea. México: Mc Graw Hill.

RODRÍGUEZ, R. (2012) - *Estudio de la incidencia de las reestructuraciones de empresas en la salud de los trabajadores*. Labour Asociados e INSHT.

RUIZ OLABUÉNAGA, J. I. (1999) - *Metodología de la investigación cualitativa.* (2ª ed.). Bilbao: Universidad de Deusto.

SHUTZ, A. y LUCKMAN, Th. (1977) - *Las estructuras del mundo de la vida*. Buenos Aires: Amorrortu.

VEGA MARTÍNEZ, S. *Riesgo psicosocial: el modelo demanda-control-apoyo social (I)*. INSHT, NTP 603.

VV.AA. (2006) - *Las Enfermedades del Trabajo: Nuevos Riesgos Psicosociales y su Valoración en el Derecho de la Protección Social.* DGOSS.

VV.AA. (2007) - *Perspectivas de intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos.* Foment del Treball Nacional.

ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN EMPRESARIAL EN MATERIA DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Capítulo IV

Conclusiones: la paradoja psicosocial

ÍNDICE DEL CAPÍTULO IV

Sección 1	INTRODUCCIÓN	218
Sección 2	DEFINICIONES	219
Sección 3	DISCUSIÓN	221
	Paradoja de la definición indefinida	221
	Paradoja de la equiparación entre la identificación y la evaluación	227
	Paradoja de la confidencialidad	229
	Paradoja de la asunción propia	230
	Paradoja de la equiparación de la opinión del trabajador con la condición de trabajo	231
	Paradoja del instrumento universal	231
	BIBLIOGRAFÍA	234

Pero esta confusión también es previsible y evitable, siempre que para ello se aplique una mínima «metodología» adecuada, una especie de meta–metodología, y que en términos coloquiales se podría llamar, sencillamente y para empezar, la de «tener, al menos, las ideas claras».

(Niño, 2006, pág. 30)

R E S U M E N

En la presente investigación se ha apreciado una diferenciación clara entre los distintos expertos en psicosociología aplicada pudiéndose categorizar estos en tres tipos en función del ámbito desde el que desempeñan sus funciones: desde el institucional, desde el académico y desde el más aplicado y técnico de la prevención de riesgos laborales.

Se aprecia una evidente falta de sincronía, histórica y crónica, entre estas tres áreas que se concreta en una serie de paradojas psicosociales que dificultan y, en algunos casos, imposibilitan llevar a la práctica los preceptos establecidos por la propia normativa.

Palabras clave del capítulo:

Falta de sincronía, paradoja psicosocial, tipos de expertos: académicos, institucionales, figuras preventivas.

Secc. 1
Introducción

Este último capítulo pretende ir más allá de la mera enumeración de conclusiones que, de un modo u otro, se han ido lanzando a lo largo de toda la investigación. Lleva inherente una parte de discusión, tal y como se denomina en este tipo de textos.

El modus operandi de este capítulo se apoya en una máxima lógica que establece lo siguiente: "**si de una proposición se deriva una contradicción, la proposición ha de ser necesariamente falsa**". Es decir, para el caso que nos ocupa, si de la obligación de evaluar los riesgos psicosociales se deriva alguna imposibilidad que impida evaluarlos, la formulación de la obligación, necesariamente, estará mal planteada.

A través de esta máxima se van poner, frente a frente, las posturas institucionales y teóricas con aquellas que son prácticas y han de llevarse a efecto sobre el terreno y la realidad de los hechos, esto es, sobre las empresas y su contexto económico, social y normativo.

Antes de iniciar este capítulo, se definen los términos principales que van a regir en el mismo.

Secc. 2
Definiciones

En función del ámbito al que pertenecen los **expertos en psicosociología aplicada**, podrían categorizarse en tres tipos: institucionales, académicos y técnicos aplicados o figuras preventivas.

» Los **institucionales** son aquellos que, como su propio nombre indica, pertenecen a algún tipo de institución con competencias en materia de prevención de riesgos laborales y representan una postura que tiende a marcar pautas en materia de información, elaboración, difusión de documentación y control de las empresas. Dentro de este grupo se considera clave a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (ITSS).

» Los **académicos** suelen ser psicólogos y/o sociólogos que han desarrollado alguna metodología de evaluación de riesgos psicosociales y/o elaboran documentación técnica al respecto. Mucha de su documentación está enfocada a la descripción de los factores, de los riesgos y de los daños desde un punto de vista más de investigador que de prevencionista, en el que se ahonda en los fenómenos per se, a veces desconectados de la normativa preventiva que afecta a estos riesgos. Algunos de estos académicos también disponen de la titulación de técnico en prevención de riesgos laborales con la especialidad de ergonomía y psicosociología aplicada aunque mantienen la tendencia de estudiar los fenómenos "en un vacío preventivo" y sin tener en cuenta la normativa que les afecta.

» Los **técnicos aplicados o figuras preventivas** forman un amplio grupo en el que se incluirían todas las figuras contempladas en la ley de prevención y en el Reglamento de los Servicios de Prevención. Su labor, como técnicos que son, y al igual que en las disciplinas de higiene industrial o seguridad en el trabajo, no es la de conocer exhaustivamente y al mismo nivel que los académicos los fundamentos teóricos de los fenómenos de ese campo, sino la de abordarlos desde un punto de vista exclusivamente preventivo, es decir: detectar los identificadores, los factores y los riesgos, medirlos (si es que se fuera necesario), interponer medidas correctoras y verificar el éxito que estas medidas tienen en los plazos previamente delimitados.

Estos tres tipos de expertos deberían cooperar entre sí y fundamentar sus opiniones **teniendo en cuenta el marco legal** para no inducir a equívoco a las figuras preventivas cuya labor está estrictamente delimitada por la normativa.

Cabe señalar que el nombre completo de la disciplina preventiva (dejando al margen el término *ergonomía*) es **psicosociología aplicada**. El término *aplicada* suele ignorarse pero es acertado y explicativo por sí mismo.

La psicosociología perteneciente a la prevención debe nutrirse de aquellos conocimientos que emanan de las fuentes académicas, lo que confiere a los académicos una enorme responsabilidad que deben afrontar mostrando un dominio de la materia preventiva. Pero, mientras la psicosociología no incorpore con rigor a la prevención en sus textos, la prevención no podrá incorporar lo que de ella emana, y continuarán las largas disquisiciones teóricas sobre qué y cómo evaluar, cronificando el estado en el que se encuentra esta disciplina preventiva.

LOS EXPERTOS INSTITUCIONALES, ACADÉMICOS Y TÉCNICOS DEBERÍAN COOPERAR ENTRE SÍ TENIENDO EN CUENTA EL MARCO LEGAL

Cuando se dice que en prevención de riesgos laborales la psicosociología es *aplicada*, en realidad lo que se está indicando, es que se trata de una materia susceptible de nutrirse de los conocimientos aplicables de la psicología, la sociología, las técnicas de investigación psicosocial, etc. No es un campo abierto a las formulaciones y discusiones teóricas, en las que la ausencia de unas definiciones estrictamente delimitadas permita la presencia de opiniones indiscriminadas, en una materia, sujeta a los criterios legales, que debiera centrarse en la aplicación de los criterios técnicos y no en dilucidar la naturaleza de los fenómenos.

Cabría suponer que, al igual que la higiene industrial se segmentó en una serie de áreas que abordan los mismos fenómenos pero desde distintos ángulos (higiene teórica, de campo, analítica y operativa), la psicosociología aplicada hubiese realizado la misma estratificación. Sin embargo, los expertos que provienen de las tres citadas áreas de la psicosociología aplicada parecen pronunciarse a un mismo nivel, sin que exista, aparentemente, el diálogo y el cuestionamiento de si aquellas cosas que se dictan desde un ámbito, se pueden desarrollar en otro.

Este, y no otro, es el germen de las dificultades que se presentan en la psicosociología aplicada que, en realidad, es una **disciplina preventiva más**, sobre la que **se deberían aplicar los mismos esquemas preventivos que rigen en todas ellas**, a excepción de la de vigilancia de la salud.

En esta investigación se acuña un nuevo término "**hiper-prevención**", entendiéndose como tal cualquier actividad, política o promoción de una pseudoactividad preventiva sin más argumentos que el de que "hay que hacerlo", sin más evidencias de que sea necesario.

Secc. 3
Discusión

La primera relación asincrónica entre aspectos teóricos y prácticos se puede establecer desde los fundamentos de los *riesgos psicosociales*, y se enraíza en la propia definición de *factores de riesgo psicosocial*, sobre la cual ya se ha ahondado en el primer capítulo. Está contenida en la Nota Técnica de Prevención 443 (Martín y Pérez, 1997):

> El concepto de factores psicosociales hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están **directamente relacionadas** con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo.

Una cuestión largamente abordada en los grupos de expertos es que esta definición deja mucho por explicar. Parece darse la **paradoja de la definición indefinida**.

Paradoja de la definición indefinida

A este respecto, existe una dispersión conceptual que contribuye a la confusión en la materia. Como se ha indicado, hasta los propios expertos se refieren a los mismos hechos con nombres distintos, y viceversa, emplean los mismos nombres para designar fenómenos que no son idénticos.

Esta **inexistencia de una delimitación unívoca** que indique cuáles son esas condiciones de trabajo que hay que evaluar, genera confusión y crea un estado de opinión en el que abunda la interpretación de que es exigible evaluarlo "todo", "siempre" y "en todo caso".

La definición de *factores* de riesgo psicosocial parece incluirlo o comprenderlo "todo". Se percibe por tanto como una definición omnicomprensiva que tiene la apariencia de sencilla y asequible pero que, en realidad, es muy inconcreta.

Cabe preguntarse: ¿cómo podría disponer el empresario de esta información precisa si esa precisión no emana de las fuentes que están obligadas a proporcionarla?

Más allá de la cuestión de la definición, abundan los **criterios de evaluación** que van acompañados de términos como: "adecuado", "apropiado", "atemperado", "ajustado" y un largo etc., quedando a criterio del inspector de trabajo decidir qué es lo "adecuado", "atemperado", "ajustado" y un largo etc.

EXISTE UNA DISPERSIÓN CONCEPTUAL QUE CONTRIBUYE A LA CONFUSIÓN EN LA MATERIA

Esta falla entre una definición contenida en una Nota Técnica de Prevención y la falta de concreción sobre la realidad, genera una grave dificultad para el empresario, ya que se le sumerge en una zona de **incertidumbre**.

Actualmente, se le exige al empresario claridad y una praxis ejemplar en su proceder, mientras que por parte de las fuentes, tanto *institucionales* como *académicas*, que deben proporcionar los pilares de esta claridad y buena *praxis,* se les ofrece un amplio terreno para la inconcreción. A la luz de esta inconcreción se generan, muchas veces desde el ámbito *académico*, largos **debates teóricos** que difícilmente pueden llevarse a la práctica y en los que proliferan y se difunden modelos conceptuales, metodológicos y de evaluación radicalmente distintos entre sí, los cuales, con mucha frecuencia, son complejos e inaccesibles para los propios *técnicos de prevención* a los que no les puede ser exigible una formación psicológica de base, altamente especializada en las metodologías concretas, además.

Para muestra se extrae el siguiente párrafo de la Guía de la Inspección (ITSS, 2012, pág. 14):

> "La clasificación de cuáles pueden ser estos factores de riesgo puede ser muy diversa y, de hecho, cada método de evaluación de *riesgos psicosociales* adopta de hecho una diferente ya que existen diversos enfoques teóricos sobre este asunto".

Esta naturalidad a la hora de asumir la **ausencia de un corpus preventivo uniforme** en *psicosociología aplicada* es, cuanto menos, llamativa.

Se parte de la idea de que las opiniones y las teorías son debatibles, y que con los años, todas ellas están sometidas a revisión. No obstante, aquello que está regulado por ley debería disponer de unos criterios a través de los cuales los *prevencionistas* puedan saber si se está cumpliendo con la misma.

Se podría argumentar que el caso de la *psicosociología aplicada* y su indefinición de base, no es el único y que, en otras disciplinas preventivas, sucede lo mismo. Y aparentemente puede ser así. Los fundamentos teóricos de otras disciplinas, como la higiene, también están sometidos a constante revisión, pero no obstante, con el conocimiento del que se dispone, se elaboran criterios orientativos para los empresarios, los técnicos y los trabajadores. Más allá de las definiciones generalistas que existen en todas las disciplinas preventivas, a todos los grupos de riesgos se les ha ido dando un **sustento técnico** a lo largo de los años del que carece la *psicosociología aplicada*.

La falta de atención institucional histórica por estos riesgos contrasta, sin embargo, con la precipitada actividad que ha generado la campaña de la SLIC sobre esta materia en los últimos meses. La ITSS, en

su nueva Guía (2012), intenta orientar sobre lo que esta falta de concreción deja en suspense. Lo hace enunciando una serie de factores de riesgo que son, a su vez, la clasificación que hace PRIMA (*Grupo para la Gestión del Riesgo Psicosocial*):

- Contenido del trabajo.
- Carga y ritmo de trabajo.
- Tiempo de trabajo.
- Participación y control.
- Cultura organizacional.
- Relaciones personales.
- Rol.
- Desarrollo personal.
- Interacción trabajo-casa.

No obstante, se puede considerar que este listado no es exhaustivo, y que, ni tan siquiera la propia ITSS va a considerarlo como válido en sus inspecciones. Esto se deduce del hecho de que en la misma Guía también se incluyen varios *métodos de evaluación* que contemplan *otros factores* distintos a los recién citados.

En conclusión, aunque la propia ITSS enumere una serie de *factores* de *riesgos psicosociales*, los empresarios continúan sin saber si evaluar esos *factores* es, o puede ser, necesario y además suficiente.

Anticipándonos a lo que vendrá posteriormente, otro tema es si esos *factores* que se relacionan en la Guía son o no *condiciones de trabajo*, según la definición del término establecida por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La ausencia de concreción sobre cuáles son los *factores* de riesgo y sus correspondientes definiciones implica la admisión tácita, si no la promoción, de **distintas interpretaciones sobre qué se debe medir y cómo**. Esto favorece que algunas metodologías de evaluación incluyan entre los *factores* que evalúan aspectos que no son *riesgos psicosociales*. Sobre esto que se acaba de afirmar, es claro el ejemplo del factor de *doble presencia*, ya citado en capítulos anteriores, que indaga si existe una interferencia entre la vida privada y la profesional, cuando la vida privada del trabajador no se corresponde con el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

Lejos de clarificar la situación, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en el Anexo I de la citada Guía (ITSS, 2012), en el punto "Entrevista a los trabajadores" (pág. 34), recoge una pregunta que ha de ser realizada por el inspector acerca de la relación del trabajador con sus compañeros: "¿se reúnen fuera del trabajo para ir al bar o para otras actividades de ocio?" La pregunta es, cuanto menos, sorprendente. Entre otras cosas, porque la respuesta no resulta significativa, ni concluyente. Por lo tanto, queda la duda de si esa información es lo suficientemente relevante o determinante como para que la pregunta sea formulada por el inspector de trabajo.

LA AUSENCIA DE CONCRECIÓN FAVORECE LA EXISTENCIA DE DISTINTAS INTERPRETACIONES SOBRE QUÉ SE DEBE MEDIR Y CÓMO

A este respecto, se puede concluir que existe una acusadísima tendencia real, pero profundamente equivocada, a mezclar *factores* de riesgo laboral (trabajo nocturno, ambigüedad de rol, trabajo a turnos) con particularidades de las relaciones laborales (tipo de contrato, horario, funciones, puesto, etc.) e incluso con cuestiones meramente personales (*satisfacción*, o también *aburrimiento laboral,* al que últimamente se le viene denominando como *boreout*).

Si se parte de que muchos de estos aspectos (jornada, sueldo, tipo de contrato, etc.) están sujetos a lo que se establece en el Estatuto de los Trabajadores, los convenios colectivos y la normativa de relaciones laborales en general, no se debe valorar desde una evaluación de riesgos psicosociales estas condiciones laborales; máxime teniendo en cuenta que responden al marco legal vigente y al acuerdo trabajador-empresa que queda formalizado mediante la firma voluntaria de un contrato de trabajo.

De hecho, **evaluar aquello que no es *condición de trabajo* puede ‘‘contaminar’’ la medida del riesgo que sí pudiera estar presente**.

EVALUAR AQUELLO QUE NO ES CONDICIÓN DE TRABAJO PUEDE “CONTAMINAR” LA MEDIDA DEL RIESGO QUE SÍ PUDIERA ESTAR PRESENTE

Incluir lo *no laboral* en lo *preventivo* implica falsear la recogida de datos y obtener valores que se corresponderán con alguna realidad, pero que no es la que nos ocupa y cuyo cumplimiento no puede exigirse al ámbito empresarial. Si se pasa a evaluar la interacción entre lo que sucede en el ámbito laboral y personal del trabajador, estaremos hablando de algún estudio de tipo sociológico, antropológico e incluso psicosocial, pero no de *psicosociología aplicada* en lo que a la prevención de riesgos laborales, legalmente delimitada, se refiere.

El empresario **tiene el deber de protección del trabajador tal y como establece la ley, pero, como es lógico y comprensible, ese deber no puede ir más allá de lo que prescribe la propia ley. Imputar lo no laboral a lo que sí es laboral, a parte de una *contradictio in terminis,* es darle a la prevención un cariz que no tiene, ni debe, ni puede tener.**

A todo ello, se suma la cuestión de los **métodos de evaluación**. ¿Con qué medios cuenta el empresario para desempeñar esta labor?

Esta pregunta se podría responder con un largo listado de metodologías de evaluación de riesgos psicosociales, adoleciendo algunas de lo indicado en los párrafos anteriores, pero cabe la duda de si ese ya extenso listado de metodologías **se adecúa a las verdaderas necesidades de las figuras preventivas que tienen que identificarlos** y, en su caso, evaluarlos para prevenir su materialización en un daño a la salud. Este tema se abordará ampliamente en los párrafos sucesivos.

Antes de terminar con el tema de

cuáles son los *factores* de riesgo psicosociales y cuáles no, es necesario traer a colación el hecho de que existen otra serie de *factores* que entran dentro de lo cuestionable cuando el instrumento que lo mide pretende ser un método válido para "todas las empresas".

Este es el caso de la autonomía, entre otros *factores*. Si, hipotéticamente, se emplea el instrumento para evaluar una empresa de publicidad, por ejemplo, en la que la creatividad es uno de sus valores más importantes es lógico que el trabajador disponga de la mayor autonomía posible. En cambio, si la empresa es de trasporte interurbano y tiene una concesión que predetermina una ruta, un horario y unos turnos, es inviable que el trabajador disponga de la misma autonomía que en el otro tipo de puesto y, sin embargo, se puede estar empleando el mismo método. En definitiva, ni todas las empresas, ni todos los puestos, ni todas las tareas, ni todos los trabajadores pueden disponer de la misma *autonomía.* Por este motivo, se argumenta que los instrumentos de evaluación no pueden ser los mismos para todas las ocasiones o, cuando menos, deberían permitir una adaptación o selección de factores por parte de la *figura preventiva*[59]. Esto que parece más que lógico y que se considera válido y necesario en los manuales y la literatura preventiva, deja de serlo cuando, de facto, en materia de riesgos psicosociales, se cuestiona, la apreciación profesional de la misma *figura preventiva,* especialmente si sostiene que una empresa no requiere evaluación de esta tipología de riesgos por no haberse identificado los mismos, o por resultar evitables o haber sido ya evitados.

Recuperando el planteamiento de la **paradoja de la definición indefinida** y al abrigo de esta inconcreción y omnicomprensión de la definición, los *riesgos psicosociales* han alcanzado, de algún modo, y como ya se ha indicado, la condición de "**sospechoso habitual**". Parece muy difundida la opinión de que los riesgos psicosociales están siempre presentes y por lo tanto deberían ser evaluados siempre. Esta postura simplificada y reduccionista, que proviene tanto del ámbito *institucional* como del *académico*, le supone a las empresas una obligación de llevar a cabo la evaluación por sistema, sin identificación previa y a niveles de evaluación realizada por TERPSA o de nivel superior.

Se podría enunciar esta errónea presunción del siguiente modo:

> LOS *RIESGOS PSICOSOCIALES* ESTÁN PRESENTES INELUDIBLEMENTE EN EL TRABAJO, SIEMPRE Y CUANDO NO SE DEMUESTRE LO CONTRARIO.

59 Por figura preventiva se engloban los siguientes profesionales: empresario, trabajador designado, técnico básico, medio y superior en prevención de riesgos laborales.

Ante esta perspectiva de presunción de culpabilidad, el "todismo" inabarcable, la indefinición de términos, las *medidas* preventivas "de manual" que se solicitan a las empresas sin tener en cuenta su realidad concreta y la posible extralimitación a la que puede verse sometida como consecuencia de medir *factores* que no son propiamente *riesgos psicosociales*, es comprensible que las empresas que se enfrentan a todas estas dificultades vean la posible presencia de *riesgos psicosociales* como una larga carrera de obstáculos que agota sus recursos y socaba sus cimientos a nivel de producción, prestigio...

El razonamiento de la universalidad de los riesgos psicosociales, a poco que se desarrolle, se refuta por sí mismo, por lo que ya cabe preguntarse si no será necesario aplicar el *principio de parsimonia* o "*navaja de Ockham*" a esta cuestión:

> "En igualdad de condiciones, la explicación menos compleja, suele ser la correcta".

O en el tema que nos ocupa, la mera coexistencia de personas en un mismo lugar no es motivo suficiente como para considerar que éstas están expuestas a *riesgos psicosociales*.

EL HECHO DE QUE UN FENÓMENO PUEDA ESTAR PRESENTE NO IMPLICA QUE SUS NIVELES SEAN DE RIESGO

Poniendo, nuevamente, un ejemplo desde la higiene industrial y de la ergonomía se podría decir que, aunque en todos los centros de trabajo hay ruido (al menos en el sentido coloquial del término), ese ruido no tiene porqué suponer ni *disconfort*, materia de la ergonomía, ni *riesgo*, materia de la higiene. **El hecho de que un fenómeno pueda estar presente no implica que sus niveles sean de riesgo.**

En el mismo sentido, las instituciones parecen querer tomar *la parte por el todo* y ante la coexistencia de personas en un mismo centro asume la presencia de riesgos, cuando la coexistencia de los trabajadores en un mismo centro, *a priori*, lo único que implica es que se requiere de varias personas para desarrollar esa *actividad empresarial*.

En este punto las posturas institucionales pierden fácilmente la perspectiva. Ante eso cabe recordar que los principios de la acción preventiva implican que es necesario identificar los riesgos psicosociales y, en el caso de estar presentes, evitarlos. Si no pueden ser evitados, deben ser evaluados. En el caso de los *riesgos psicosociales* parece que se pasa directamente a: "hay que evaluar antes que nada".

Las posturas extremas pueden tener consecuencias extremas y, este planteamiento de "*por si acaso*", es una **hipertrofia preventiva**, que genera políticas o actuaciones hiperprevencionistas que derivan en que toda empresa se vea obligada a elegir entre evaluar algo que quizás no exista (solo los listados aceptados de *indicadores* podrían determinarlo) o asumir una sanción por

no proceder a la evaluación aún sin sospechas mínimamente fundadas de que ésta sea necesaria.

El máximo exponente de la **paradoja de la equiparación entre la identificación y la evaluación** lo encontramos en la Guía de la Inspección (2012).

Paradoja de la equiparación entre la identificación y la evaluación

La Guía de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en lo que a la comprobación de la gestión de los *riesgos psicosociales* por parte de la empresa se refiere, plantea tres casos que se recogen en el esquema siguiente. **(Figura 12)**

No parece deducirse de las situaciones que expone la Guía que un inspector vaya a admitir que la evaluación pueda no ser necesaria, lo cual obligaría a todas las empresas y en todas las circunstancias a hacer evaluación de *riesgos psicosociales*, como ya se ha explicado. La gravedad de este planteamiento se amplía en los siguientes párrafos.

Bajo la óptica equivocada de que los riesgos psicosociales existen siempre y no es posible la apreciación profesional o/y la evaluación "elemental" **a la que autoriza la ley a todo técnico básico**, se ha generado dentro de la *psicosociología aplicada* una equiparación de la identificación de los riesgos con la evaluación de los mismos: no se solicita o requiere una identificación previamente, sino que se tiende a requerir una evaluación de nivel superior en toda regla.

Aclarar que el término "requerir" en esta frase no se refiere al "Requerimiento de la Autoridad Laboral Competente" con el cual habría que cumplir. Sino que se refiere a que la evaluación de nivel superior se ha convertido *de facto* y *a priori* en una condición sin la cual no es posible proceder a la evaluación en la inmensa mayoría de los casos.

Casos en la comprobación de la gestión de los riesgos psicosociales. Guía de la Inspección (2012).

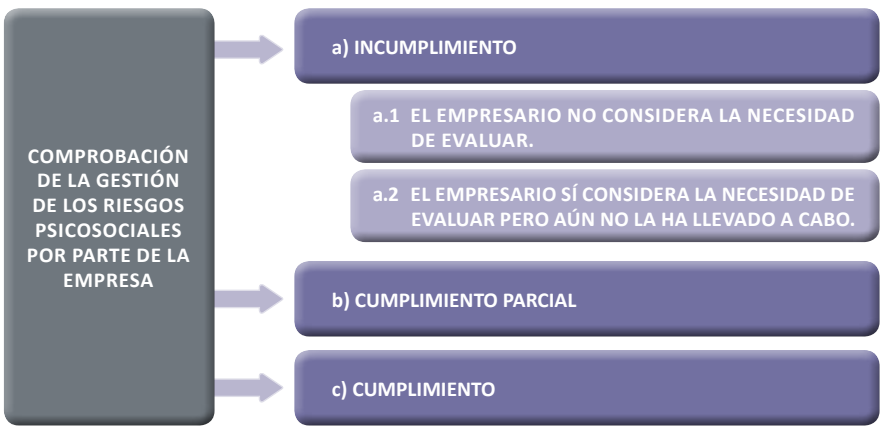


Figura 12

Esto ahonda en el paradigma del **hiper-prevencionismo** bajo el cual se induce al empresario y, en general, a todas las figuras preventivas, a prevenir contra lo que implica la jerarquía de los principios preventivos: identificar y, si es necesario, evaluar. Ello porque las Instituciones que deben favorecer y garantizar la aplicabilidad de la norma han generado un problema, al omitir la identificación como parte del proceso de prevención de los riesgos psicosociales de forma que, en el extremo, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social considera que la ausencia de evaluación es directamente un incumplimiento normativo al no aceptar la posibilidad de que los mismos no hayan sido identificados.

Otra de las cuestiones fundamentales refiere a la **(in)adecuación de las metodologías de evaluación existentes**.

Primeramente, en lo relativo a la identificación de los factores resulta que, de todas la metodologías de evaluación de *riesgos psicosociales* enumeradas como admisibles en la citada Guía, solo una facilita a sus usuarios una **lista de identificación inicial de riesgos**, pero esta metodología, que es la del INSHT-IBV, tiene restricciones no explicadas, como por ejemplo que solo pueda ser aplicada por *técnicos intermedios*, por lo que, en consecuencia, no siempre puede ser utilizada por *empresarios* o *trabajadores designados*, a menos que cuenten con la cualificación *de técnico intermedio en prevención de riesgos laborales*.

Las metodologías e instituciones no pueden entender "la empresa" como una idea estandarizada para la que elaborar *métodos de evaluación* estandarizados que traten por igual lo que, sin ningún género de duda, es distinto. Sería fácilmente comprensible que hubiera diferentes metodologías para diferentes aspectos. Pero curiosamente existen distintas metodologías para medir, en muchas ocasiones, los mismos aspectos.

¿Qué sucede? ¿Se trata de simples cuestiones de matiz? A veces las diferencias no son exclusivamente de matiz. Mientras que el ISTAS-21 agrupa en una variable denominada *control del trabajo* la influencia (autonomía), las posibilidades de desarrollo o el sentido del trabajo, mientras que el F-PSICO no recoge estos dos últimos aspectos y en la variable *autonomía* se limita a medir la *temporal* y la *decisional*. Además, incluso, en alguna metodología, como la del INSHT-IBV, ni tan siquiera se aporta una **definición de los *factores* que se evalúan**.

Por otro lado, se parte de la idea, y de la base, de que toda evaluación de riesgos psicosociales debe mantener el anonimato. Esto, que es incuestionable, genera una serie de dificultades que pueden englobarse en lo que se denomina en el presente proyecto como la **paradoja de la confidencialidad.**

Paradoja de la confidencialidad

Cuando se habla de "empresa" dentro de los textos de psicosociología aplicada, con frecuencia parece que se hace referencia a un "ente idealizado" con varias decenas o centenas de trabajadores perfectamente estructurados en departamentos. En esa empresa tipo, el anonimato es fácil de mantener, e incluso, si un trabajador o varios no desearan participar en la prueba de evaluación, podrían hacerlo sin que la prueba se viera afectada.

No obstante, esta concepción de empresa supone asumir equivocadamente que las grandes corporaciones son la norma, cuando en realidad son la excepción.

En muchas ocasiones, en las PYMES y MICROPYMES, que no debemos olvidar que son más del 95,2% de las empresas del país, el trabajador se identifica con el puesto e incluso algunas preguntas sociodemográficas como la edad, la antigüedad, la capacitación, el sexo etc., identifican inmediatamente al trabajador. La mayoría de las metodologías de evaluación tienen previsto eliminar estas variables sociodemográficas para evitar que el trabajador sea reconocible. No obstante, en empresas de 4 y 5 trabajadores mantener el anonimato puede ser algo más que complicado.

Se puede dar la paradoja de que por salvaguardar el anonimato no pueda hacerse la evaluación.

La Guía de la Inspección de Trabajo (2012) resuelve en el apartado 3.2 C.2 (pág. 26) la cuestión del anonimato o confidencialidad del siguiente modo: "La recogida de datos se debe realizar por el servicio de prevención y no por la dirección de la empresa". Luego, como se ha reiterado, *de facto*, la empresas están obligadas a recurrir a los SPAs aún en el en caso de ser PYMES o MICROPYMES cuyo empresario desee asumir la prevención por sí mismo, o de un trabajador designado, disponiendo, en ambos casos, la titulación para ello. **Esto, se reitera, priva al empresario que desea asumir la prevención, de una facultad recogida legalmente**.

Un planteamiento institucional que se puede enunciar del siguiente modo: "para las empresas, pero sin contar con las empresas".

La *Guía para la Integración de la Prevención* (INSHT, pág. 3) sostiene que la externalización en la prevención es literalmente: "[un] recurso abusivo". Ciertamente, aunque en otro sentido, es abusiva en todos los aspectos. La ley, como ya se ha indicado, permite asumir al empresario todas las actividades preventivas, excepto la de vigilancia de la salud y, mientras que esto es un derecho, por las razones que se

EN LAS PYMES Y MICROPYMES SE PUEDE DAR LA PARADOJA DE QUE POR SALVAGUARDAR EL ANONIMATO NO PUEDA HACERSE LA EVALUACIÓN

están exponiendo, en la inmensa mayoría de los casos no puede ser ejercido por las empresas a nivel de *psicosociología aplicada*.

Dadas las condiciones en las que, por parte de la ITSS, se exige realizar la evaluación de riesgos psicosociales, el empresario de una PYME está obligado prácticamente en el 100 % de los casos a recurrir a un SPA para cubrir esta actividad preventiva. Esto es lo que se ha denominado la **paradoja de la asunción propia**.

Paradoja de la asunción propia

Partimos de que de todas las metodologías de evaluación de *riesgos psicosociales,* solo una puede ser aplicada por un técnico intermedio, que en aras de la confidencialidad no puede ser el empresario y que, para que pudiera ser asumido de forma propia, sería necesario disponer de algún trabajador designado que fuera técnico intermedio. La metodología que le está permitida a un técnico intermedio indica claramente que en el caso de que el resultado "no sea concluyente" se deberá recurrir a otra metodología, o lo que es lo mismo en este caso, a un técnico superior con la especialidad de ergonomía y psicosociología aplicada de un SPA que pudiera aplicar alguna de las otras metodologías.

La externalización por tanto, en el caso de la *psicosociología aplicada*, es sencillamente una obligación tácita *contra legem*.

El empresario, que está debidamente facultado para la asunción de ciertas actividades preventivas reconocidas por la ley, se encuentra con la paradoja de que prácticamente nunca puede asumir por sí mismo la *psicosociología aplicada*.

¿Por qué ocurre esto en esta disciplina y no en otras? Reiterando lo dicho, por la presunción equivocada de que hay que evaluar siempre bajo el principio de que estos riesgos son omnipresentes. Si hay que evaluar siempre, y prácticamente nunca se puede asumir la prevención por medios propios, nuevamente no es que se esté obligando a evaluar sino, además, a externalizar. Este es el permanente círculo vicioso que se da dentro de la *psicosociología aplicada*.

Más allá de los fundamentos de la *psicosociología aplicada*, pero directamente emparentada con ella, otra contradicción contenida en los métodos de evaluación es la de equiparar las opiniones de los trabajadores con las condiciones de trabajo o **paradoja de la opinión del trabajador como equivalente a la condición de trabajo.**

Paradoja de la equiparación de la opinión del trabajador con la condición de trabajo

Parece bastante habitual el malentendido, o el sobreentendido, de que en *riesgos psicosociales* se equipara la opinión del trabajador a la *condición de trabajo*. Si la normativa solicita la evaluación de las *condiciones de trabajo*, siempre que se tome la opinión por condición, se estará incurriendo en un error de método y en un incumplimiento legal.

La opinión de los trabajadores ha de ser tenida en cuenta, naturalmente, pero los *métodos de evaluación* deben buscar garantías de objetivación de los resultados. Dos trabajadores de un mismo puesto pueden opinar cosas completamente distintas del mismo y, probablemente, ninguna de las dos opiniones se corresponda exactamente con las *condiciones de trabajo*. Esto debe tenerse muy en cuenta.

Sobre este último error frecuente, de considerar que la metodología o cuestionario es válido para cualquier tipo de situación, puesto o tarea y medir por el mismo rasero todo tipo de actividad, desde las más automatizadas a las que mayor nivel de aprendizaje y autonomía requieren, se abre la que podría denominarse **paradoja del instrumento universal**.

Paradoja del instrumento universal

El tema puede introducirse desde las dos primeras preguntas que, como aspecto práctico, han de formularse quiénes emplean estas metodologías sobre empresas a las que hay que evaluar y proporcionar soluciones: ¿pueden ser igualmente válidos los resultados de un mismo instrumento de medida aplicado a cualquier empresa y a todas las poblaciones? O concretando, ¿es lo mismo para una empresa de trabajadores de una cadena de montaje de coches que para los trabajadores de una oficina? Y si se puede contestar categóricamente que no a ambas preguntas, cabe reflexionar sobre por qué desde determinadas instituciones o autores considera entonces igualmente válido un único método para ambas situaciones.

Las empresas se encuentran con distintos métodos que no miden las mismas variables y, es más, aquellas que comparten no son exactamente lo mismo y, a veces, hasta son completamente distintas.

La ITSS en su nueva Guía (2012) relaciona una serie de *métodos de evaluación* de *riesgos psicosociales* que se consideran aplicables, en la mayoría de las circunstancias, a todas las empresas, desde las más grandes a las más pequeñas, partiendo de la idea de que no todos

LOS MÉTODOS DE EVALUACIÓN DEBEN BUSCAR GARANTÍAS DE OBJETIVACIÓN DE LOS RESULTADOS

los métodos miden lo mismo. Nuevamente nos encontramos con la contradicción de que la ITSS recomienda unos *métodos de evaluación* que no miden exactamente lo mismo, aunque todos los métodos dicen medir los *riesgos psicosociales*.

Sobre este tema es muy destacable el estudio que Otero y Dalmau realizaron en 2006, comparando sobre una misma muestra de trabajadores el método ISTAS y el F-PSICO[60], donde concluyeron lo siguiente:

> Son técnicas que no podemos considerar como métodos equivalentes, ya que aportan información distinta de los *factores* psicosociales que evalúan; que a su vez no están clasificados del mismo modo. Por lo que la planificación de la actividad preventiva en aspectos psicosociales de una determinada organización, que se basa en la evaluación de riesgos, puede llegar a ser sensiblemente distinta.

Este estudio apenas se menciona en la literatura científica al respecto, pero sería más que recomendable que se replicara desde los ámbitos académico e institucional, en aras de deshacer la profunda brecha entre las metodologías de evaluación de *riesgos psicosociales* existentes, ya que los resultados de este estudio vendrían a confirmar, mediante pruebas estadísticas, que la dispersión que aqueja a esta disciplina es un hecho, que cristaliza en la rotunda conclusión que se expone:

Dos instrumentos elaborados por entidades de reconocido prestigio e incluidos ambos en la Guía de la ITSS en la Guía de 2012 **(y cuyas nuevas versiones han vuelto a ser incluidas recientemente en la citada Guía) arrojan resultados distintos sobre una misma población (aplicándose ambos métodos en el mismo periodo de tiempo). Es decir, una empresa puede verse obligada a interponer unas *medidas* correctoras a la luz de lo establecido por un método y poder determinar la existencia de riesgos triviales o moderados por otro.**

La lógica indica que algo no puede "ser" y "no ser" al mismo tiempo o, para el caso que nos ocupa, es insostenible afirmar que "existen" y "no existen" riesgos en una misma población medida en un mismo tiempo con dos métodos distintos, por mucho que ambos métodos se consideren igualmente válidos.

Ante esto y la gran oferta actual de metodologías a aplicar, ¿se puede seguir argumentando que es el empresario o *figura preventiva* correspondiente quien debe conocer qué instrumento hay que utilizar según qué caso? Es evidente que la *figura preventiva* debe conocer

LAS METODOLOGÍAS DE EVALUACIÓN ARROJAN RESULTADOS DISTINTOS SOBRE UNA MISMA POBLACIÓN

60 Se recuerda que el estudio es de 2008 y que ISTAS se actualizó en 2010 y F-PSICO se actualizó en 2012. No obstante, ambos métodos indican que los cambios que se han realizado no son sustanciales y se sostienen sus bases a todos los efectos.

las herramientas disponibles, pero también lo es que las instituciones que las recomiendan deberían investigar si estas metodologías son coherentes entre sí y responden al fin que se pretende, que en este caso no es otro sino prevenir daños a la salud.

Son muchos los que participan de estas **reflexiones sobre las metodologías existentes** en la actualidad y, así mismo, aunque estén de plena actualidad, tampoco son del todo novedosas. Ya en 2010, en un estudio titulado "El papel de la ITSS en la gestión de los riesgos laborales de origen psicosocial: balance y perspectiva" (Universidad de Jaén, 2010), se exponía lo siguiente:

> La literatura científica se ha centrado mucho en los aspectos más psicométricos de este tema y, lógicamente dada la naturaleza de la propia investigación, ha dedicado muy pocos esfuerzos a lo que podríamos denominar la realidad del entorno laboral (Meyers y 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 procedimientos planteados no se han generado desde la realidad actual de la aceptación por parte del tejido empresarial de la evaluación de *riesgos psicosociales*.
>
> 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 personas no preparadas ni autorizadas para ello.
>
> 7.- Existen demasiados métodos parciales y pocos globales (Groth-Marnat y Edkins, 1996; Glomb, Kammeyer-Mueller y Rotundo, 2004).

El reto para los próximos años debería ser que las conclusiones de este proyecto, así como las que se acaban de citar, se superen gracias a la generación de nuevos métodos de identificación y de evaluación de *riesgos psicosociales* que, en caso de ser necesarios, puedan ser aplicados por las PYMES y MICROPYMES.

Tras la exposición de las paradojas existentes en esta cuestión, parece claro que puede afirmarse, en el contexto actual, que de la obligación de evaluar se derivan contradicciones que impiden, en buena medida, llevar a cabo esa obligación, especialmente por las PYMES y MICROPYMES y, por tanto, "**la formulación de la obligación, necesariamente, está mal planteada''** así como que existe una grave falta de sincronía entre lo que se establece desde unos campos (teórico, académico e institucional) y lo que es posible en las empresas.

Bibliografía

INSHT. (s.f.). *Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo*. Recuperado el 07 de Enero de 2013, de Guía Técnica para la integración de la prevención: http://www.google.es/url?sa=tyrct=jyq=gu%C3%ADa%20para%20la%20integraci%C3%B3n%20de%20la%20prevenci%C3%B3nysource=webycd=1ycad=rjayved=0CDIQFjAAyurl=http%3A%2F%2Fwww.insht.es%2FInshtWeb%2FContenidos%2FNormativa%2FGuiasTecnicas%2FFicheros%2Fgu%25C3%25ADa_t

ITSS. (2012). *Inspección de Trabajo y Seguridad Social.* Recuperado el 4 de Octubre de 2012, de GUIA DE ACTUACIONES DE LA INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL SOBRE RIESGOS PSICO-SOCIALES: http://www.empleo.gob.es/itss/web/Atencion_al_Ciudadano/Normativa_y_Documentacion/index.html

Martín, F., y Pérez, J. (1996). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Recuperado el 20 de Febrero de 2012, de INSHT (NTP: 443): http://www.google.es/url?sa=tyrct=jyq=ntp%20443ysource=webycd=1yved=0CC8QFjAAyurl=http%3ª

Niño, J. (2006). *Los errores en las evaluaciones de riesgos psicosociales.* Obtenido de: http://www.google.es/url?sa=tyrct=jyq=prevenir%20la%20confusi%C3%B3n%20ni%C3%B1o%20escalanteysource=webycd=1ycad=rjayved=0CDIQFjAAyurl=http%3A%2F%2Fwww.mapfre.com%2Fdocumentacion%2Fpublico%2Fi18n%2Fconsulta%2Fregistro.cmd%3Fid%3D61088yei=meXrUKLpAsqWhQfA_

Otero Sierra C, Dalmau Pons I. (2006). *Métodos de evaluación de factores psicosociales en el sector sanitario, F-PSICO e ISTAS-21*; Recuperado el 12 de Febrero 2012: http://www.croem.es/web/croemwebriesgoslaborales.nsf/25cd63793c7a530bc1256bf3

Universidad de Jaén. (2010). *El papel de la ITSS en la gestión de los riesgos laborales de origen psicosocial: balance y perspectiva.* Obtenido de: http://www.google.es/url?sa=tyrct=jyq=la%20literatura%20cient%C3%ADfica%20se%20ha%20centrado%20mucho%20en%20los%20aspectos%20m%C3%A1s%20psicom%C3%A9tricos%20de%20este%20tema%20y%2C%20l%C3%B3gicamente%20dada%20la%20naturaleza%20de%20la%20propia%20investig

Capítulo V

Informe de los criterios o características metodológicas a considerar en la elaboración de una metodología para la identificación y evaluación de riesgos psicosociales, especialmente en las Pymes

ÍNDICE DEL CAPÍTULO V

Sección 1	ANTECEDENTES	238
Sección 2	CRITERIOS O CARACTERÍSTICAS METODOLÓGICAS A CONSIDERAR EN LA ELABORACIÓN DE UNA METODOLOGÍA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, ESPECIALMENTE EN LAS PYMES	241
	CONCLUSIONES	244
	BIBLIOGRAFÍA	246

"Debe quedar claro que el objetivo de las evaluaciones psicosociales en PSA [psicosociología aplicada] son las condiciones de trabajo, no la salud de los trabajadores"

José Niño Escalante (Niño, 2006, pág. 32)

R E S U M E N

A raíz de la extensa investigación realizada a lo largo de este proyecto y de las conclusiones extraídas tras realizar un exhaustivo análisis de las metodologías de evaluación de riesgos psicosociales, se plantean una serie de reflexiones y recomendaciones metodológicas para contribuir a marcar una línea futura de trabajo con la que se contribuya al desarrollo de una metodología de evaluación de riesgos psicosociales que pueda ser aplicada por empresarios y trabajadores designados de PYMES.

Palabras clave del capítulo:

Indicadores de riesgo, factores de riesgo, proceso cíclico, condiciones de trabajo, módulos de evaluación, fichas prácticas de medidas preventivas.

Secc. 1
Antecedentes

La normativa de prevención de riesgos laborales es clara en lo que respecta a las modalidades preventivas. El empresario, salvo en la disciplina de vigilancia de la salud, puede asumir la prevención en empresas de hasta 10 trabajadores, lo que significa que los empresarios podrían asumir la prevención en un 95,2 % de las empresas españolas, según DIRCE (datos actualizados a 2 de agosto de 2011).

Adicionalmente, en empresas de entre 11 y 500 trabajadores (que no realicen actividades del Anexo I) y en las que estén comprendidas entre 11 y 250 trabajadores (aun realizando actividades del Anexo I), el empresario puede organizar la prevención a través de la designación de trabajadores, excepto en la ya citada vigilancia de la salud, como se acaba de subrayar.

LA INMENSA MAYORÍA DE LAS EMPRESAS ESPAÑOLAS PODRÍA ASUMIR LA PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES A TRAVÉS LA ASUNCIÓN PERSONAL DEL EMPRESARIO O LA DESIGNACIÓN DE TRABAJADORES

Cabe señalar que en España existen muy pocas empresas de más de 500 trabajadores, luego en teoría, por principio normativo, **la inmensa mayoría de las empresas españolas podría asumir la prevención de riesgos psicosociales a través la asunción personal del empresario o la designación de trabajadores que, en ambos casos, cuenten con la titulación de técnico básico en PRL. Sin embargo, la realidad cuando se abordan específicamente los riesgos psicosociales, es que esta posibilidad les ha sido vedada como consecuencia de la promoción de metodologías de evaluación destinadas a técnicos superiores en prevención de riesgos laborales con la especialidad de ergonomía y psicosociología aplicada, en la gran mayoría de los casos.**

Tampoco las metodologías existentes ni el criterio de interpretación en materia de riesgos psicosociales de la ITSS favorecen una de las máximas preventivas que las Instituciones, incluso con modificaciones normativas[61], han querido promover: la integración de la prevención en el sistema de gestión de la propia empresa. De hecho, ¿tendrá necesariamente el empresario de PYMES y MICROPYMES que plantear en su plan de prevención la externalización del proceso de identificación y evaluación de los riesgos

61 Artículo 5: Objetivos de la política. De La LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995 apartado 5 añadido por la LEY 25/2009, de 22 de diciembre, de modificación de diversas leyes para su adaptación a la Ley sobre el libre acceso a las actividades de servicios y su ejercicio. BOE nº 308 23/12/2009.

psicosociales? Lamentablemente, con las metodologías actuales y el criterio de interpretación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la respuesta parece ser, en la inmensa mayoría de los casos, afirmativa. Sobre esta última reflexión, se pone de manifiesto la contradicción con pautas para la gestión de la prevención como la que se recoge en la Guía Técnica para la Integración de la Prevención en las empresas (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/INSHT, 2008, pág. 17): "la total externalización de los recursos preventivos especializados dificulta considerablemente la integración".

Asimismo también es necesario traer a colación y a este mismo respecto, un extracto de la Guía Técnica de Simplificación Documental (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social / INSHT, 2006, pág. 7):

> Se propone aplicar un conjunto de criterios (...)[62] dirigidos a racionalizar la documentación sobre la *evaluación de los riesgos*. Dichos criterios tratan, entre otras cosas, de la normalización de los procedimientos de evaluación, de la aplicación de la "apreciación profesional" y de la periodicidad de las revisiones de la evaluación.

Por último constatar que el razonamiento anterior redunda en la inaplicabilidad del esquema básico de la evaluación de riesgos y de la planificación de las medidas preventivas que el actual Ministerio de Trabajo e Inmigración junto con el INSHT propone en su publicación "Psicosociología del trabajo" (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social / INSHT, 2006, pág. 175). **(Figura 13)**

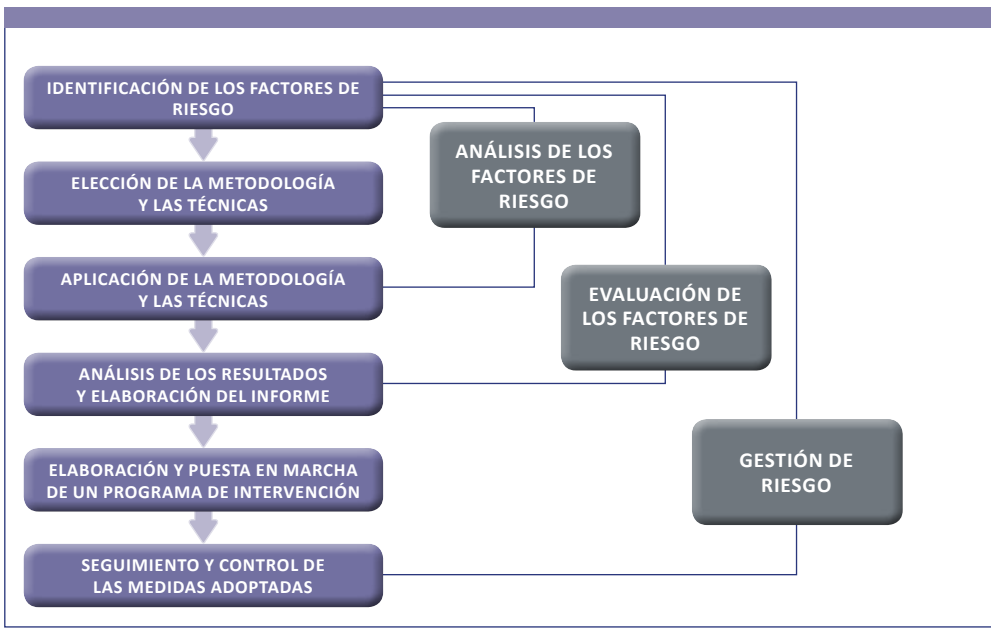


Figura 13

Bajo la amplia y sólida perspectiva que se deriva de esta exhaustiva investigación se recogen a continuación una serie de criterios que debería reunir una metodología de evaluación de riesgos psicosociales que supere las deficiencias identificadas en las que existen actualmente.

Muchas metodologías y metodólogos, bajo el hecho de que "*el papel lo soporta todo*", abundan en disquisiciones en las que, con unos pocos párrafos que parece que no van a

62 Recogidos en el anexo de la propia Guía

tener mayor trascendencia y redactados en muchas ocasiones al margen del marco legal,generan una serie de falsas y perniciosas creencias de las que se terminan derivando consecuencias que, sin que se sepa bien por qué, adquieren el carácter de obligaciones (no siendo tales), un trato diferente entre los riesgos psicosociales y otras tipologías de riesgos (diferencias en ningún caso contempladas por la ley) y unas consecuencias productivas que, si son innecesarias, no pueden adoptar otro calificativo que el de graves.

No se niega la existencia de los riesgos psicosociales, ni la necesidad de evaluarlos en aquellos casos en los que proceda, pero se cuestiona clara, radical y contundentemente:

» La omnipresencia los riesgos psicosociales deducida del simple hecho de la "coexistencia de los trabajadores en un mismo centro de trabajo".

» La universalidad de los métodos que parecen querer abarcar empresas de entre 1 y varios miles de trabajadores (independientemente del tipo, sector y actividad).

» La elaboración de métodos en ausencia de un enfoque cimentado, reflexionado, calculado y responsable para con el marco legal y las consecuencias sobre la competitividad y la generación de empleo del "hiperprevencionismo".

NO SE NIEGA LA EXISTENCIA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES, NI LA NECESIDAD DE EVALUARLOS EN AQUELLOS CASOS EN LOS QUE PROCEDA

Secc. 2

Criterios o características metodológicas a considerar en la elaboración de una Metodología para la identificación y evaluación de riesgos psicosociales, especialmente en las Pymes

Por orden de importancia se relacionan las siguientes propuestas sobre qué aspectos debería y cuáles no debería contener una metodología de evaluación de riesgos psicosociales:

1. La metodología debe restituir al empresario su derecho, negado *de facto* como tantas veces se ha indicado a lo largo de este proyecto, a desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, lo cual incluye a la psicosociología aplicada.

2. Esta primera afirmación conlleva el que la metodología se adapte al perfil del empresario de PYMES y MICROPYMES siendo asequible, simplificada y guiada sin, por ello, perder rigor.

3. Tenderá a la integración de la prevención en el sistema de gestión de la empresa y evitará por todos los medios necesarios que el empresario se vea obligado a externalizar un servicio que, puede asumir por medios propios. La externalización debe ser, en todo caso, una opción, no prácticamente la única solución posible ante el planteamiento actual.

4. Respetará el orden jerárquico de los principios preventivos: evitar, evaluar (proceso que lleva inherente identificar previamente). Una metodología de evaluación debiera contener un sistema previo de identificación de riesgos que, si llega el caso, determine si es, o no, necesaria la evaluación pero no se puede dar por sentado que la forma de identificar es proceder directamente a la evaluación.

5. Se evaluarán ÚNICA Y EXCLUSIVAMENTE, las condiciones de trabajo, dado que esto es lo que establece la ley. Se evitará, en todo caso, confundir lo deseable con lo imprescindible. No se puede considerar riesgo laboral, por su simple ausencia, aspectos como la "satisfacción laboral" o por su simple presencia como el "aburrimiento laboral" tal y como consideran algunas de los métodos de evaluación actuales.

LA EXTERNALIZACIÓN DEBE SER, EN TODO CASO, UNA OPCIÓN, NO PRÁCTICAMENTE LA ÚNICA SOLUCIÓN POSIBLE ANTE EL PLANTEAMIENTO ACTUAL

6. La metodología objetivará al máximo las condiciones de trabajo que deben ser medidas. No se equiparará en ningún caso la "opinión del trabajador" a "la condición de trabajo". Las condiciones de trabajo no pueden seguir considerándose como una *regresión a la media* del conjunto de las puntuaciones que un grupo de trabajadores pueden proporcionar en un test. La información debe, al menos, ser triangulada (se cruzará la información recopilada proveniente de los trabajadores con la información de la que disponga el empresario y cualquier otro interviniente en la evaluación de riesgos).

7. La objetivación de las condiciones de trabajo indicadas en el párrafo anterior debe tender, en todo caso, a minimizar la arbitrariedad de la Actuación Inspectora. Por ello los indicadores y factores del método estarán claramente definidos y la metodología irá acompañada de un manual teórico en al que queden meridianamente claros los fundamentos teóricos y los procedimientos del método.

8. La metodología responderá a un nivel de precisión 2 o 3 tal y como admite la norma UNE-EN-ISO 10075-3[63], evitando de este modo el panorama casi único de métodos de evaluación de precisión 1, que tienen que ser aplicados por técnicos superiores en prevención de riesgos psicosociales con la especialidad de ergonomía y psicosociología aplicada con rigurosos requisitos adicionales, en algunos métodos como: amplios conocimientos en estadística, psicología del trabajo y un amplio y profundo conocimiento de la empresa a la que ha de evaluar. La metodología cubrirá, por fin y para bien, el rotundo "nicho metodológico" de la evaluación de nivel elemental. Este criterio busca superar el injustificado "síndrome del único experto válido" para esta actividad preventiva (el especialista en ergonomía y psicosociología aplicada) del que adolece esta disciplina.

9. La metodología debe reconocer, firmemente, la autoridad y pericia profesional de la persona que, conociendo a fondo la empresa, contextualice e interprete los resultados que puedan arrojar las puntuaciones de un test, resultados de entrevistas semiestructuradas o códigos observación sistematizados de los que disponga el método.

LA METODOLOGÍA OBJETIVARÁ AL MÁXIMO LAS CONDICIONES DE TRABAJO QUE DEBEN SER MEDIDAS

63 Principios ergonómicos relativos a la carga de trabajo mental. Parte 3: Principios y requisitos referentes a los métodos para la medida y evaluación de la carga de trabajo mental.

10. Debe distanciarse radicalmente de "los lotes evaluadores" en los que se mide todo el contenido de los test estandarizados (y que tienden a ser del más amplio espectro, saliéndose incluso del espectro de las condiciones de trabajo) independientemente de que la ausencia de indicadores de determinados riesgos no indique la necesidad de evaluarlos. De esta afirmación se deriva que la metodología debiera ser modular. Cada módulo se correspondería con un riesgo a evaluar y solo debiera emplearse el módulo evaluador correspondiente con el riesgo identificado.

11. La metodología se construirá desde un modelo equiparable al de la higiene industrial en la que se han segmentado los distintos expertos en esa materia (teóricos, analíticos, de campo y operativos), en lugar de que los expertos en psicosociología aplicada que provienen de distintos ámbitos se pronuncien de forma independiente pero a un mismo nivel dando a entender que todo lo que abarca la psicosociología es aplicable a la prevención de riesgos laborales. El diálogo entre expertos o fuentes debe, necesariamente confluir en y subordinarse a lo estrictamente preventivo. Otro tipo de articulaciones o discusiones no han de tener cabida en una metodología que pertenezca a este ámbito.

12. La metodología debe diseñarse para superar ambigüedades inspectoras tales como si la evaluación es "ajustada", "atemperada" o "adecuada a las circunstancias". Los criterios han de ser firmes.

13. La metodología debe disponer de un repertorio guiado de medidas preventivas. Dicho de otro modo, en función de los riesgos evaluados, después de haber sido identificados (nunca antes) el sistema reenviará, en función del riesgo, al tipo de medidas concretas y específicas para el mismo. A este respecto se puede consultar el esquema que se encuentra al final del presente documento.

14. Si una evaluación de riesgos psicosociales no puede llevarse a cabo por la ausencia de colaboración de los trabajadores la metodología tendrá previsto, del mismo modo que en vigilancia de la salud cuando un trabajador renuncia al reconocimiento médico, un documento en el que el trabajador ratifique que se acoge a su derecho a no participar en la citada evaluación. El manual de la metodología especificará que este documento firmado por el trabajador debe ser archivado con la documentación preventiva existente para los casos en los que sea requerida por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

EL DIÁLOGO ENTRE EXPERTOS O FUENTES DEBE, NECESARIAMENTE CONFLUIR EN Y SUBORDINARSE A LO ESTRICTAMENTE PREVENTIVO

Conclusiones

Se puede y se debe generar una metodología de evaluación que cumpla con todos los requerimientos legales, es decir, que habiliten al *empresario / trabajador* designado con la capacitación requerida a, si es necesario, evaluar y, si es necesario, interponer medidas correctoras en el ámbito de la psicosociología aplicada. Con esto se restituiría al empresario en su derecho, negado por los hechos, a desarrollar personalmente la actividad de prevención, con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores.

El método incluirá una fase de identificación de riesgos en la que el *empresario / trabajador* designado pueda determinar si es necesario o no proceder a la evaluación. De ser necesario, empleará módulos específicos de indicadores y factores concretos, no evaluándose siempre, y por sistema, todos los factores que se recogen en la literatura o métodos al respecto, sino solo los necesarios.

EL MÉTODO INCLUIRÁ UNA FASE DE IDENTIFICACIÓN DE RIESGOS EN LA QUE EL *EMPRESARIO / TRABAJADOR* DESIGNADO PUEDA DETERMINAR SI ES NECESARIO O NO PROCEDER A LA EVALUACIÓN

La metodología, además, cumplirá con los requisitos de la norma UNE EN ISO 10075 en lo que respecta a los niveles de precisión de los instrumentos de medida del ámbito psicosocial. El nivel de precisión será 2 o 3 para superar con ello la barrera de cristal del casi "monopolio" de instrumentos de evaluación de nivel 1 destinados casi exclusivamente a técnicos superiores en prevención en riesgos laborales con la especialidad de ergonomía y psicosociología aplicada (y otros requisitos que frecuentemente se añaden).

Tras la evaluación y, del mismo modo, si se considera necesario a la luz de los resultados, se podrá intervenir en los indicadores o factores concretos a través de módulos de medidas correctoras concretas para cada indicador o factor. Al igual que otras metodologías para la realización de evaluaciones elementales como la que promueve la plataforma Prevencion10 diseñada por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo puede contemplarse, en función de los resultados, que el propio método recomiende la aplicación de otras metodologías más específicas o complejas.

La metodología debe ser eficaz, sencilla, comprensible y simplificada en tres pasos completamente guiados. **(Figura 14)**

Estos tres pasos se complementarán con el seguimiento y control de las medidas correctoras adoptadas, para comprobar su eficacia.

Si el *empresario / trabajador* designado llegara a la conclusión de que las medidas correctoras no están teniendo éxito, en ese caso se recomendaría una evaluación con otros métodos con mayores niveles de precisión.

La metodología a diseñar debe, por encima de todo, **facilitar una herramienta al *empresario* para gestionar la prevención de los riesgos psicosociales de forma análoga al resto de riesgos**, sin que evaluar siempre, por sistema y sin fundamentación objetiva, aun no teniendo ningún indicio de la presencia de riesgos psicosociales en su centro de trabajo y, finalmente, hacer efectivo su derecho a asumir todas las actividades preventivas a la que la ley le faculta, entre ellas, la realización de evaluaciones elementales también en psicosociología aplicada.

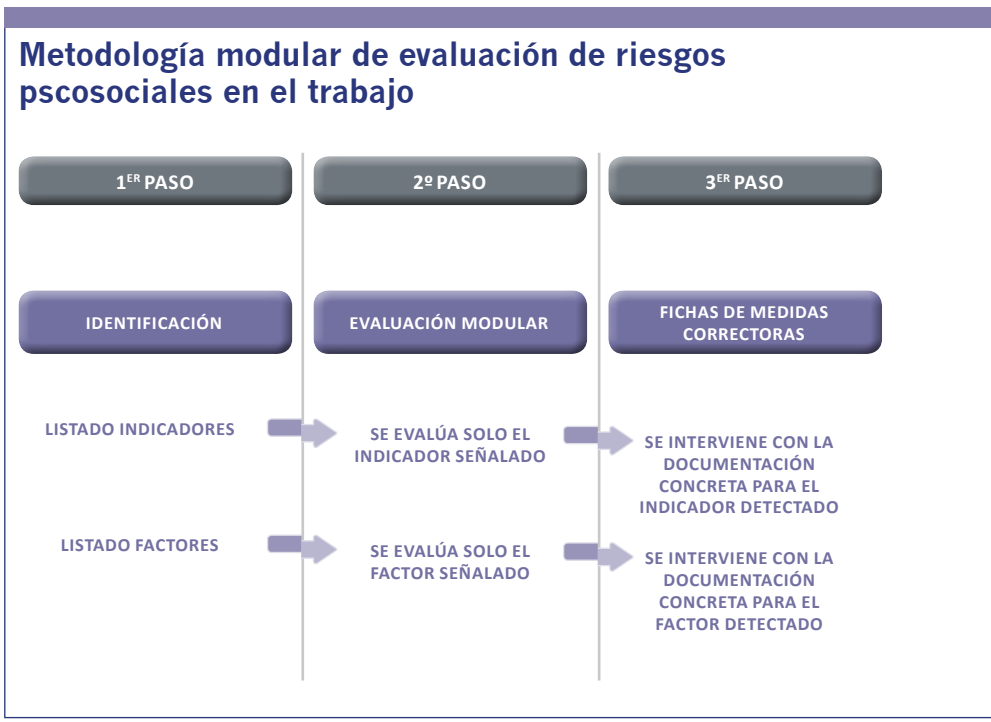


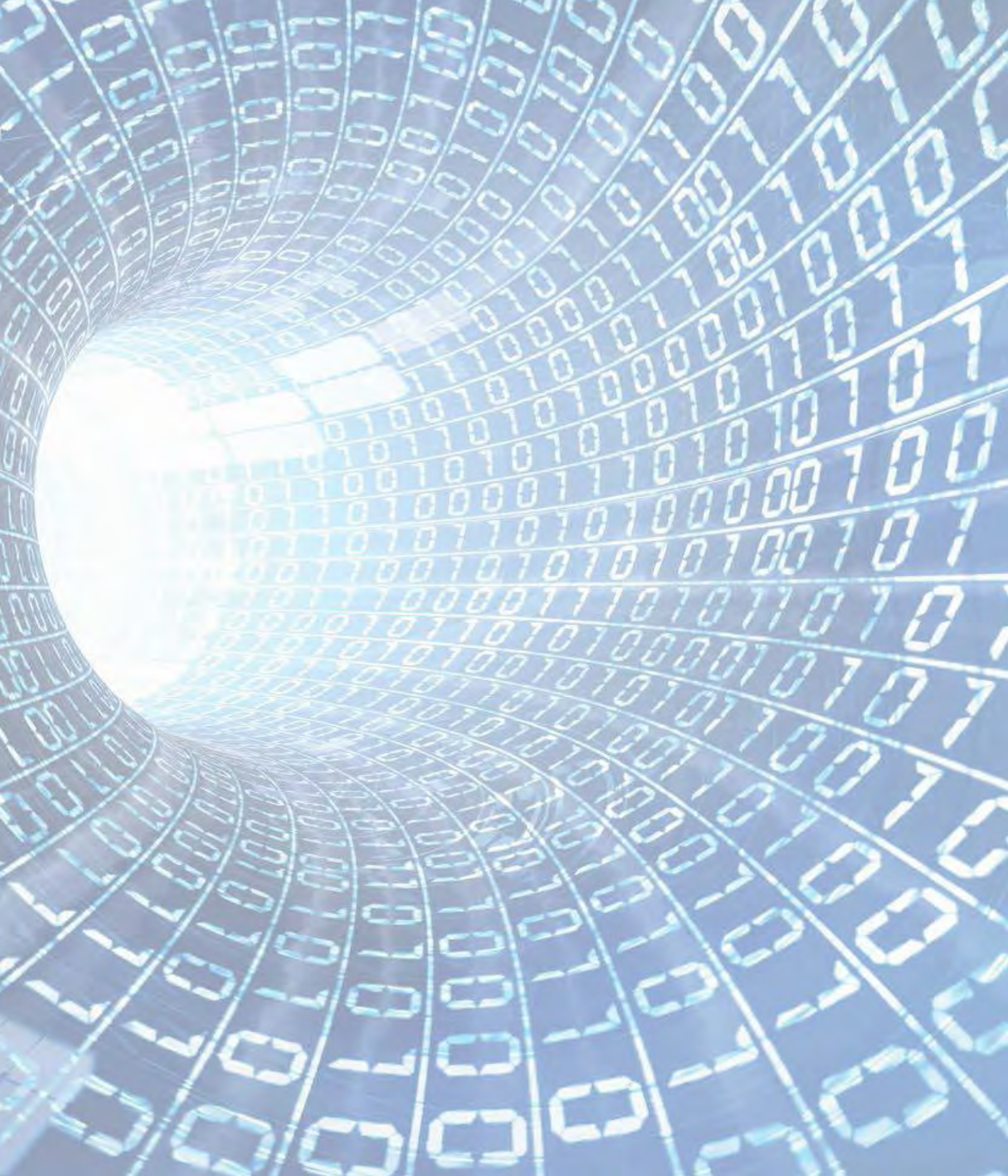
Figura 14

Bibliografía

Ministerio de Empleo y Seguridad Social / INSHT. (2012). *Guía Técnica de Simplificación Documental.* Madrid.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales / INSHT. (2008). *Guía Técnica para la Integración de la Prevención de Riesgos Laborales en el Sistema General de la Empresa.* Madrid.

Niño, J. (2006). *Los errores en las evaluaciones de riesgos psicosociales.* Obtenido de http://www.google.es/url?sa=tyrct=jyq=prevenir%20la%20confusi%C3%B3n%20ni%C3%B1o%20escalanteysource=webycd=1ycad=rjayved=0CDIQFjAAyurl=http%3A%2F%2Fwww.mapfre.com%2Fdocumentacion%2Fpublico%2Fi18n%2Fconsulta%2Fregistro.cmd%3Fid%3D61088yei=meXrUKLpAsqWhQfA_



ANÁLISIS DE LA PERCEPCIÓN EMPRESARIAL EN MATERIA DE IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

Anexos

ÍNDICE DEL ANEXO

Anexo 1	GUIÓN DE ENTREVISTA	249
Anexo 2	GUIÓN DE LOS GRUPOS DE DISCUSIÓN	250
Anexo 3	PROGRAMA JORNADA	251

Anexo 1
Guión de entrevista

Bloque 1:
Conocimiento y detección de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral

1. ¿Qué entiende Ud. por **riesgos psicosociales**?
2. En su opinión, ante un proceso de identificación de factores de riesgo psicosocial en su empresa, ¿cree que se **detectarían** factores de riesgo?
3. ¿Dispone su empresa de algún medio o **protocolo definido** para detectar los factores de riesgo psicosocial?
4. ¿Se han realizado en su compañía / empresa actuaciones preventivas **información / formación** en materia de riesgos psicosociales a sus trabajadores o directivos?

Bloque 2:
Dificultades ante la evaluación de los riesgos psicosociales

5. La última vez que realizaron la **evaluación** de riesgos psicosociales ¿fue con medios propios de la empresa o a través de una entidad externa?
   a) En caso de entidad externa, ¿Recurrió a la externalización porque necesitaba apoyo a la hora de la identificación y evaluación de este tipo de riesgos?
   b) En el caso de evaluación propia ¿qué metodología se empleó?
6. ¿Qué **dificultades** encuentra a la hora de **detectar y evaluar** este tipo de riesgos?
7. Si tuviera que realizar un proceso de evaluación de riesgos psicosociales, ¿cree que contaría con la participación y colaboración de sus trabajadores?
8. En la hipótesis de que los resultados de una evaluación de riesgos psicosociales en su empresa tuviera un resultado desfavorable, ¿sería viable plantear un cambio de proceso y/o organización productiva?
9. En su experiencia ¿qué **indicadores** cree que están o pueden estar relacionados con la existencia de potenciales riesgos psicosociales?
10. Existe para este año 2012 una campaña de la ITSS que analizará mediante 350 actuaciones las evaluaciones de riesgos psicosociales en las empresas, ¿cree que las empresas hubieran necesitado de algún tipo de actuación previa de asesoramiento institucional?
11. ¿Le gustaría hacer alguna reflexión que no se haya tratado en esta entrevista y que, en base a su experiencia, considere importante poner de manifiesto?

Anexo 2
Guión de los Grupos de Discusión

Bloque 1:
Identificación y evaluación de los riesgos psicosociales

1. ¿Qué entienden por riesgos psicosociales?
2. El proceso de evaluación pasa por una fase inicial de identificación. ¿Se identifican este tipo de riesgos en las empresas?¿Cuáles?¿Cómo?
3. Si en una evaluación general de riesgos no se identifican riesgos psicosociales ¿cabe cuestionar su existencia?
4. El empresario tiene un ámbito de actuación concreto y restringido: las condiciones de trabajo. Los procesos de evaluación que se promueven como válidos, ¿están orientados exclusivamente a este ámbito de responsabilidad? O dicho de otra manera, los métodos y procesos de evaluación recomendados desde determinadas Instancias, ¿pretenden ir más allá de las condiciones de trabajo que son, propiamente, el ámbito sobre el que puede actuar el empresario?

   La totalidad de los métodos existentes requieren de la colaboración voluntaria de los trabajadores. El 95,2% de las empresas tiene menos de 10 trabajadores.
5. ¿Se prestan los trabajadores de PYME´s o MICROPYME´s a participar en la evaluación de riesgos psicosociales?
6. ¿Qué ocurre si el tamaño de plantilla o su configuración por puestos no permite garantizar el anonimato de los trabajadores?
7. ¿Puede la empresa salvaguardar de alguna manera sus responsabilidades ante estas circunstancias? ¿Puede estar asumiendo más responsabilidades de las que tendría que atender?

Bloque 2:
Adecuación de las Metodologías existentes

8. ¿Qué aspectos son los más complejos de trasladar a una pyme de las diversas metodologías existentes?

   Actualmente se disponen de 8/10 métodos aplicables para la evaluación de riesgos psicosociales. La ITSS recomienda cuatro que son de libre acceso (F-Psico, metodología del INSHT para la Pyme, INSL e ISTAS). Tres de los métodos anteriores han de ser aplicados necesariamente por un Técnico Superior con la especialidad de Ergonomía y Psicosociología Aplicada, el que resta por un Técnico de nivel intermedio.
9. Las pymes en las que el empresario asume la actividad preventiva, ¿necesitarían recurrir a la externalización de esta disciplina?
10. Dada la complejidad de los métodos, ¿han de asumir las empresas un incremento de coste directamente relacionado con la identificación y evaluación de factores de riesgo psicosocial?
11. En materia de riesgos psicosociales ¿es realista pretender que una empresa, en función de los resultados de una evaluación en la que influyen parámetros subjetivos, pueda cambiar su proceso y/o organización productiva?
12. Finalmente, ¿cuáles serían los criterios metodológicos que necesitaría la PYME para abordar la prevención de riesgos derivados de factores psicosociales de forma simple y eficaz?

Anexo 3
Programa Jornada

CEOE

Análisis de la percepción empresarial en materia de identificación y evaluación de riesgos psicosociales. Apuntes sobre criterios y necesidades metodológicas.

OBJETIVO

CONVOCATORIA

Fecha: Miércoles 24 de octubre de 2012

Lugar y hora: CEOE - C/ Diego de León, 50. Sala José María Cuevas. De 10.00 a 11.30 horas.

Asistentes: Directivos, empresarios y responsables de prevención de riesgos laborales.

Inscripción: Gratuita, enviando un correo electrónico (reserva de plazas por orden de solicitud).

PROGRAMA

10.00 h. APERTURA Y PRESENTACIÓN DE LA ACCIÓN.

D. José Alberto González-Ruiz Martínez, Director Gerente. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

10.15 h. DESARROLLO DEL ESTUDIO.

Dª. Beatriz Olete Galiana, Consultora de Proyectos. Instituto de Formación Integral, SLU (IFI).

10.30 h. PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DESDE LA PERSPECTIVA DE LAS MUTUAS Y SERVICIOS DE PREVENCIÓN.

Dª. Montserrat Noneja de Francisco, Directora de Área Sanitaria. Medicina de Diagnóstico y Control, S.A. (MEDYCSA).

D. José Niño Escolante, Área de Prevención. FREMAP.

Moderadora: Dª. Helena Morales de Labra, Coordinadora de Proyectos PRL. Departamento de Gerencia. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

11.30 h. CAFÉ.

12.00 h. PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN LOS SECTORES DE SERVICIOS PARA LA DEPENDENCIA, TELECOMUNICACIONES Y TRANSPORTE.

D. Eduard Castro Porcar, Jefe de Prevención de Riesgos Laborales. SARquavitae.

Dª. Concepción Martín de Bustamante, Directora del Servicio Mancomunado de Prevención Telefónica.

Dª. Zulema García Arroyo, Responsable de Prevención de Riesgos Laborales. Grupo Ríos.

Moderadora: Dª. Ana García Castro, Gabinete Técnico de PRL. Confederación de Empresarios de Galicia (CEG).

13.00 h. CLAUSURA DE LA JORNADA.

D. Pedro Montero Labrero, Director Gerente. Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

D. José de la Cavada Hoyo, Director de Relaciones Laborales. Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE).

Glosario básico de términos

C...

Condición de trabajo[64]:

Se entenderá como "condición de trabajo" cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador. Quedan específicamente incluidas en esta definición:

- Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en el centro de trabajo.
- La naturaleza de los agentes físicos, químicos y biológicos presentes en el ambiente de trabajo y sus correspondientes intensidades, concentraciones o niveles de presencia.
- Los procedimientos para la utilización de los agentes citados anteriormente que influyan en la generación de los riesgos mencionados.
- Todas aquellas otras características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación, que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador.

Cuestionario:

Conjunto de preguntas que tiene como finalidad la obtención de los datos necesarios para una investigación. Para su elaboración se parte de las variables y los indicadores establecidos en fases anteriores, construyendo una batería de preguntas para cada variable (Oncins, 1991).

64 Art. 4.7 Definiciones de LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10-11-1995.

D...

Daños derivados del trabajo[65]:

Se entiende por *daños derivados del trabajo* las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo.

E...

Ergonomía y psicosociología aplicada:

Se trata de una de las disciplinas preventivas recogidas en el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Como *disciplina preventiva* que es, se puede acceder a la titulación cumpliendo una serie de requisitos establecidos en el Reglamento de los Servicios de Prevención[66] como son los de: "contar con una titulación universitaria oficial y poseer una formación mínima acreditada por una universidad con el contenido especificado en el [uno de los anexos del propio Reglamento de los Servicios de Prevención]" y, además: "[acreditar] una formación mínima de 100 horas, [prioritariamente en las siguientes materias[67] que se relacionan a continuación]":

a. *Ergonomía: conceptos y objetivos.*
b. *Condiciones ambientales en Ergonomía.*
c. *Concepción y diseño del puesto de trabajo.*
d. *Carga física de trabajo.*
e. *Carga mental de trabajo.*
f. *Factores de naturaleza psicosocial.*
g. *Estructura de la organización.*
h. *Características de la empresa, del puesto e individuales.*
i. *Estrés y otros problemas psicosociales.*
j. *Consecuencias de los factores psicosociales nocivos y su evaluación.*
k. *Intervención psicosocial.*

Una vez finalizada esa formación, además, el alumno ha de llevar a cabo[68] la "realización de un trabajo final o de actividades preventivas en un centro de trabajo acorde con la especialización por la que se haya optado, con una duración mínima equivalente a 150 horas".

En muchos textos se define a esta especialidad tomando uno de los principios de las acciones preventivas de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales[69] (Llaneza, 2009).

> Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.

65 Art. 4.3 Definiciones de LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10-11-1995.

66 Art. 37.2 Modificación REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997 por el RD 337/2010; Anexo VI: Contenido mínimo del programa de formación, para el desempeño de las funciones de nivel superior.

67 Anexo VI: Funciones y niveles de cualificación, apartado II .c del REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

68 Anexo VI, apartado III del REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997

69 Art. 15: Principios de la acción preventiva, apartado "d" de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995.

Evaluación de riesgos laborales[70]:

"El proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse"

F...

Factores psicosociales:

"Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral, que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo" Martín y Pérez (1997).

El comité mixto OIT/OMS en 1984 como:

> Aquellas condiciones presentes en una situación de trabajo, relacionadas con la organización, el contenido y la realización del trabajo susceptibles de afectar tanto el bienestar y la salud (física, psíquica o social) de los trabajadores como el desarrollo del trabajo.

Cox y Griffiths en 2005 que los definen como "aquellos aspectos del diseño y la organización del trabajo, y sus contextos sociales y organizativos, que pueden causar daño psicológico o físico".

Niño (2002) nos indica que, en un modelo simplificado, el factor equivaldría a la causa.

G...

Grupo de discusión:

"Aquel grupo cuyo objetivo es hacer una confrontación de opiniones con el fin de llegar a conclusiones, un acuerdo o unas decisiones" (Nogareda, 1993).

H...

Hiper-prevencionismo:

Cualquier actividad, política o promoción de una pseudoactividad preventiva sin más argumentos que el de que "hay que hacerlo", sin más evidencias de que sea necesaria. En el presente proyecto se emplea para designar el planteamiento general de que los riesgos psicosociales, bajo la errónea creencia de que están siempre presentes, deben ser evaluados siempre, obviando con ello la fase de identificación previa.

I...

Indicadores:

Son hechos que ponen de manifiesto las distintas dimensiones que puede tener una variable (Oncins, 1991).

Intervención Psicosocial:

Todas aquellas actuaciones encaminadas a reducir o prevenir situaciones de riesgo social y personal, ya sea mediante la implantación de medidas para la solución de problemas concretos que afectan a individuos, a grupos o a comunidades, o mediante la promoción de una mejor calidad de vida (Colegio Oficial de Psicólogos de España, 1998).

---

70 Art. 3: Evaluación de riesgos. Real Decreto 39/1997, de 17 de enero por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención,

M...

Modalidades preventivas:

Las distintas modalidades preventivas se pueden asumir en función de determinados criterios que están establecidos en el Reglamento de los Servicios de Prevención[71].

El empresario podrá desarrollar personalmente la actividad de prevención[72], con excepción de las actividades relativas a la vigilancia de la salud de los trabajadores, cuando concurran determinadas circunstancias: empresa de hasta diez trabajadores. Actividades desarrolladas en la empresa no incluidas en el anexo I [se refiere a algunas actividades especialmente peligrosas]. El empresario desarrolla de forma habitual su actividad profesional en el centro de trabajo y tiene la capacidad correspondiente a las funciones preventivas que va a desarrollar, de acuerdo con lo establecido en el capítulo VI [funciones y niveles de cualificación].

Otra de las modalidades preventivas es la designación de trabajadores[73]. En el caso de que el empresario no haya asumido la prevención, o recurrido a algún servicio de prevención (propio o ajeno), podrá designar a trabajadores para desarrollar las actividades preventivas siempre y cuando éstos, del mismo modo que antes se le exigía al empresario, cumplan varios requisitos que se recogen en el Reglamento de los servicios de prevención[74] como son los de: disponer de "la capacidad correspondiente a las funciones a desempeñar, de acuerdo con lo establecido en el Capítulo VI [Funciones y niveles de cualificación]" y que el empresario les pueda proporcionar el tiempo y los medios necesarios para el correcto desempeño de sus funciones preventivas. Además, existe un criterio de número de trabajadores de la empresa para que el empresario pueda organizar de este modo los recursos para las actividades preventivas.

Desde un punto de vista legal y en función del número de personas que componen la plantilla, se podrían designar trabajadores en un rango muy amplio de empresas, abarcando éstas desde las de menos de 10 trabajadores hasta las empresas de 500 trabajadores, siempre y cuando los trabajadores designados reúnan la cualificación preventiva necesaria, y siempre y cuando la empresa no realice las actividades que aparecen en el anexo I de Reglamento de los Servicios de Prevención.

Si los trabajadores designados no reunieran el nivel de cualificación necesario y suficiente para desarrollar o asumir todas las actividades preventivas, el empresario, además, debería recurrir a concertar con un servicio de prevención ajeno las actuaciones que correspondieran.

---

71 Capítulo III: Organización de recursos para las actividades preventivas (art. 10 a 22). REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

72 Art. 10: Asunción personal por el empresario de la actividad preventiva. REAL DECRETO 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción. BOE nº 71 23/03/2010.

73 Art. 12: Designación de los trabajadores. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

74 Art.13: Capacitación y medios de los trabajadores designados. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997.

Si la empresa tiene más de 500 trabajadores está obligada a la creación de un servicio de prevención propio y también si, teniendo entre 250 y 500 trabajadores, la empresa realiza actividades del ya citado anexo I del citado RSP.

En cualquier caso, y como se indica en el Reglamento de los Servicios de Prevención[75], por lo que a la creación de un Servicio de Prevención Propio se refiere, aun cuando la empresa no cumpla ninguno de los requisitos anteriores(tener más de 500 trabajadores o más de 250 y realizar actividades del anexo I) la Autoridad Laboral, bajo determinadas condiciones, podrá disponer que una empresa que no está, a priori, obligada a concertar los servicios de un Servicio de Prevención Ajeno o constituir un Servicio de Prevención Propio, recurra a ello a la luz de: "(...) la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa".

Según el citado reglamento[76], (...) se entenderá por servicio de prevención propio el conjunto de medios humanos y materiales de la empresa necesarios para la realización de las actividades de prevención, y por servicio de prevención ajeno el prestado por una entidad especializada que concierte con la empresa la realización de actividades de prevención, el asesoramiento y apoyo que precise en función de los tipos de riesgos o ambas actuaciones conjuntamente.

Sobre lo explicado, se puede matizar la existencia de una modalidad de Servicio de Prevención que se denomina mancomunado[77].

Las empresas que tengan obligación legal de disponer de un servicio de prevención propio no podrán formar parte deservicios de prevención mancomunados constituidos para las empresas de un determinado sector, aunque sí de los constituidos para empresas del mismo grupo.

O...

Organización –laboral– o Empresa:

Entidad laboral con cierta continuidad en el tiempo, compuesta de individuos, en vistas a conseguir determinados fines y objetivos, por medio de funciones diferenciadas racionalmente coordinadas y dirigidas.

P...

Paradoja:

Según la tercera acepción del Diccionario de la lengua española, aserción inverosímil (...), que se presenta con apariencia de verdadera.

75 Art. 14: Servicios de prevención propio. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997

76 Art. 10: Modalidades. Apartado 2. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997

77 Art. 21 Servicios de prevención mancomunados REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997 modificado por REAL DECRETO 337/2010 por el que se aprueba, entre otras disposiciones, el Reglamento de los Servicios de Prevención; BOE nº 71 23/03/2010

Plan de prevención[78]:

Se trata de un documento que deberá incluir la estructura organizativa, las responsabilidades, las funciones, las prácticas, los procedimientos, los procesos y los recursos necesarios para realizar la acción de prevención de riesgos en la empresa, en los términos que reglamentariamente se establezcan. (art. 16.1 de la Ley 31/1995 - de prevención de riesgos laborales).

Las empresas, en atención al número de trabajadores y a la naturaleza y peligrosidad de las actividades realizadas, podrán realizar el plan de prevención de riesgos laborales, la evaluación de riesgos y la planificación de la actividad preventiva de forma simplificada, siempre que ello no suponga una reducción del nivel de protección de la seguridad y salud de los trabajadores y en los términos que reglamentariamente se determinen.

Planificación de la actividad preventiva[79]:

Junto con la evaluación de riesgos se considera el instrumento fundamental para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos.

Si los resultados de la evaluación prevista pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución.

El empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma.

Prevención[80]:

El conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Según el Diccionario Médico Roche (1993):

La prevención primaria:

(...) la que se lleva a cabo eliminando los factores que puedan causar lesiones, antes de que sean efectivos. La intervención tiene lugar antes de que se produzca la enfermedad, siendo su objetivo principal el impedir o retrasar la aparición de la misma.

Este es el único tipo de prevención que se ejerce en las disciplinas preventivas de seguridad, higiene y ergonomía y psicosociología aplicada.

La prevención secundaria:

Consiste en detectar y aplicar tratamiento a las enfermedades en estados muy tempranos. La intervención tiene lugar al principio de la enfermedad, siendo su objetivo principal el impedir o retrasar el desarrollo de la misma.

La prevención terciaria:

Se realiza cuando ya se ha instaurado la enfermedad, y se intenta evitar que empeore y que se produzcan complicaciones. La intervención tiene lugar en plena enfermedad, siendo su objetivo principal eliminar o reducir las consecuencias del desarrollo de la misma.

78 (Art. 16.2.bis. de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995, modificada por 25/2009).

79 Art. 16.2 de la LEY 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995. modificada por 25/2009).

80 Art. 4.1 de la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995. modificada por 25/2009).

Psicosociología del trabajo:

Se ocupa a la investigación de la realidad laboral mediante los métodos, conceptos y principios de la psicología y la sociología y la aplicación de aspectos de sus disciplinas para lograr ajustes sobre los requerimientos de los individuos y del trabajo (INSHT).

R...

Riesgo laboral[81]:

Se entenderá por riesgo laboral la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo.

Riesgo laboral psicosocial:

"Estado o peligro de sufrir algún daño cuyo origen es de carácter psicosocial"[82]

Resiliencia:

f. Psicol. Capacidad humana de asumir con flexibilidad situaciones límite y sobreponerse a ellas (RAE, Vigésima segunda edición). Según Kotliarenco (2011) la resiliencia es un proceso dinámico, constructivo, de origen interactivo, sociocultural que conduce a la optimización de los recursos humanos y permite sobreponerse a las situaciones adversas. Se manifiesta en distintos niveles del desarrollo, biológico, neurofisiológico y endocrino en respuesta a los estímulos ambientales.

S...

Servicio de Prevención Ajeno:

El empresario deberá recurrir a uno o varios servicios de prevención ajenos, que colaborarán entre sí cuando sea necesario, cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

» Que la designación de uno o varios trabajadores sea insuficiente para la realización de la actividad de prevención y no concurran las circunstancias que determinan la obligación de constituir un servicio de prevención propio.

» Que en el supuesto una empresa no tenga obligación de crear un servicio de prevención propio pero así lo decida la autoridad laboral previo informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y, en su caso, de los órganos técnicos en materia preventiva de las Comunidades Autónomas, en función de la peligrosidad de la actividad desarrollada o de la frecuencia o gravedad de la siniestralidad en la empresa, salvo que se opte por el concierto con una entidad especializada ajena a la empresa

» Que se haya producido una asunción parcial de la actividad preventiva en los términos previstos por el Reglamento de los Servicios de Prevención.

» Por otra parte, los criterios a tener en cuenta para la selección de la entidad con la que se vaya a concertar dicho servicio, así como las características técnicas del concierto, se debatirán, y en su caso se acordarán, en el seno del Comité de Seguridad y Salud de la empresa.

---

81 Art. 4.2 la ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE nº 269 10/11/1995.

82 (Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social, 2008, pág. p.9)

T...

Técnico en prevención de riesgos laborales (figuras y funciones):

El Reglamento de los Servicios de Prevención establece tres niveles de cualificación preventiva: básico, intermedio y superior.

Las funciones del nivel básico[83] son:

» Promover los comportamientos seguros y la correcta utilización de los equipos de trabajo y protección, y fomentar el interés y cooperación de los trabajadores en una acción preventiva integrada.

» Promover, en particular, las actuaciones preventivas básicas, tales como el orden, la limpieza, la señalización y el mantenimiento general, y efectuar su seguimiento y control.

» Realizar evaluaciones elementales de riesgos y, en su caso, establecer medidas preventivas del mismo carácter compatibles con su grado de formación.

» Colaborar en la evaluación y el control de los riesgos generales y específicos de la empresa, efectuando visitas al efecto, atención a quejas y sugerencias, registro de datos, y cuantas funciones análogas sean necesarias.

» Actuar en caso de emergencia y primeros auxilios gestionando las primeras intervenciones al efecto.

» Cooperar con los servicios de prevención, en su caso.

Las funciones de nivel intermedio son:[84]

» Promover, con carácter general, la prevención en la empresa y su integración en la misma.

» Realizar evaluaciones de riesgos, salvo las específicamente reservadas al nivel superior.

» Proponer medidas para el control y reducción de los riesgos o plantear la necesidad de recurrir al nivel superior, a la vista de los resultados de la evaluación.

» Realizar actividades de información y formación básica de trabajadores.

» Vigilar el cumplimiento del programa de control y reducción de riesgos y efectuar personalmente las actividades de control de las condiciones de trabajo que tenga asignadas.

» Participar en la planificación de la actividad preventiva y dirigir las actuaciones a desarrollar en casos de emergencia y primeros auxilios.

Colaborar con los servicios de prevención, en su caso.

Cualquier otra función asignada como auxiliar, complementaria o de colaboración del nivel superior.

83 Art. 35Funciones de nivel básico. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997REAL DECRETO 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

84 Art. 36 Funciones de nivel intermedio REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997 REAL DECRETO 604/2006, de 19 de mayo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción.

Las funciones de nivel superior[85] son las siguientes:

» Las [mismas] funciones (...) [del intermedio, excepto por lógica, la de ser auxiliar, complementar, o colaborar con las funciones del superior]

» La realización de aquellas evaluaciones de riesgos cuyo desarrollo exija:

» El establecimiento de una estrategia de medición para asegurar que los resultados obtenidos caracterizan efectivamente la situación que se valora, o

» Una interpretación o aplicación no mecánica de los criterios de evaluación.

» La formación e información de carácter general, a todos los niveles, y en las materias propias de su área de especialización.

» La planificación de la acción preventiva a desarrollar en las situaciones en las que el control o reducción de los riesgos supone la realización de actividades diferentes, que implican la intervención de distintos especialistas.

» La vigilancia y control de la salud de los trabajadores en los términos señalados en el apartado 3 de este Artículo [serán desempeñadas por personal sanitario con competencia técnica, formación y capacidad acreditada con arreglo a la normativa vigente (...)].

85 Art. 37 Funciones de nivel superior. REAL DECRETO 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. BOE nº 27 31/01/1997 REAL DECRETO 337/2010, de 19 de marzo, por el que se modifican el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención; el Real Decreto 1109/2007, de 24 de agosto, por el que se desarrolla la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el sector de la construcción y el Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, por el que se establecen disposiciones mínimas de seguridad y salud en obras de construcción. BOE nº 71 23/03/2010.

Bibliografía

Colegio Oficial de Psicólogos de España (1998). *Perfiles profesionales del psicólogo*. Madrid: COP de España.

De Arquer, I., Martín Daza, F., y Nogareda, C. (1995). *Ambigüedad y conflicto de rol*. NTP 388 . Madrid: INSHT.

De Arquer, I., Martín Daza, F., y Nogareda, C. (1995). *INSHT*. Recuperado el 03 de Enero de 2012, de NTP: 388. Ambigüedad y conflicto de rol: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/301a400/ntp_388.pdf

Diccionario Médico Roche. Barcelona: Doyma; 1993. (1993). Barcelona: Doyma.

Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social. (2008). *Concepto y tratamiento jurídoco de los riesgos psicosociales*. Recuperado el 01 de Febrero de 2012, de www.seg-social.es: http://www.google.es/url?sa=tyrct=jyq=%22an%C3%A1lisis%20de%20la%20regulaci%C3%B3n%20jur%C3%ADdico%20laboral%20de%20los%20riesgos%20psicosociales%22%20ysource=webycd=1yved=0CCYQFjAAyurl=http%3A%2F%2Fwww.seg-social.es%2Fprdi00%2Fgroups%2Fpublic%2Fdocuments

Fidalgo, M., Nogareda, C., Nogareda, S., Almodóvar, A., García de Castro, M., Cuenca, R., y otros. (2006). *Psicosociología del trabajo*. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

INSHT. (s.f.). Recuperado el 9 de Enero de 2012, de http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=52be9cfa6d388110VgnVCM1000000705350aRCRDyvgnextchannel=db2c46a815c83110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD

INSHT. (2011). Recuperado el 12 de Enero de 2012, de INSHT: http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=cddc31dd88ca0310VgnVCM1000008130110aRCRDyvgnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD

INSHT. (s.f.). *Evaluación de riesgos laborales*. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de INSHT: http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgn

INSHT. (s.f.). INSHT. Recuperado el 9 de Enero de 2012, de Guías de monitor: Ficha: psicosociología del trabajo: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/TextosOnline/GuiasMonitor/Psicosociologia/I/Ficheros/psi01.pdf

Llaneza, F. J. (2009). Ergonomía y psicosociología aplicada (13ª ed.). Valladoliz: Lex Nova.

LPRL. (10 de 11 de 1995). Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. BOE número 269 de 10/11/1995, páginas 32590 a 32611. , 32590 a 32611.

Martín, F., y Pérez, J. (1996). *Factores psicosociales: metodología de evaluación*. Recuperado el 12 de Enero de 2012, de INSHT (NTP: 443): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf

Martín-Daza, F., y Pérez Bilbao, J. (1997). *INSHT*. Recuperado el 23 de Diciembre de 2011, de NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/401a500/ntp_443.pdf

Niño, J. (2002). *Evaluación de los riesgos laborales y factores psicosociales*. MAPFRE Seguridad (85), 25-35.

Nogareda, C. (1993). *El grupo de discusión*. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de INSHT (NTP: 296): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_296.pdf

Nogareda, C., y Almodóvar, A. (2005). El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Recuperado el 16 de Enero de 2012, de INSHT (NTP: 702): http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/701a750/ntp_702.pdf

Oncins, M. (1991). Encuestas: Metodología para su utilización. Recuperado el 16 de 01 de 2012, de INSHT: http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FichasTecnicas/NTP/Ficheros/201a300/ntp_283.pdf

Acrónimos

AIP
Aplicación informática para la Prevención (Martín y Pérez, 1996)

AMEVA
Acuerdo Marco Europeo sobre Violencia y Acoso en el Trabajo.

CCTT
Condiciones de trabajo.

CE/78
Constitución Española de 1978.

CP
Código Penal.

ERPSA
Ergonomía y psicosociología aplicada. En otros textos se puede encontrar como EPA.

ET
Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores.

EU 25 / EU 27
Europa de los 25 / Europa de los 27, respectivamente.

INSHT
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

INSL
Instituto Navarro de Salud Laboral.

ISTAS
Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

ITSS
Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

LISOS

Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones de Orden Social.

LPRL

Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

LGSS

Ley General de la Seguridad Social.

NTP

Nota Técnica de Prevención.

NTPs

Notas Técnicas de Prevención.

OIT

Organización Internacional del Trabajo.

OMS

Organización Mundial de la Salud.

PSA

Psicosociología aplicada.

RETA

Régimen Especial del Trabajador Autónomo (revisar si se conoce con otro nombre).

RD

Real Decreto.

RSP

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención. (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 1997) BOE nº 27 31/01/1997

RPS

Riesgo psicosocial. Para diferenciarlo visualmente del acrónimo anterior, el del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP), se utilizará doblando las iniciales para indicar que es plural: RRPPSS

RRPPSS: ver RPS.

SQT

Síndrome de quemarse en el trabajo.

SPA

Servicio de prevención ajeno.

SPP

Servicio de prevención propio.

TERPSA

Técnico superior de prevención de riesgos laborales con la especialidad de ergonomía y psicosociología en el trabajo.

TSPRL

Técnico superior en prevención de riesgos laborales.

TRADE

Trabajador autónomo económicamente dependiente.

Con la financiación de:

DI-0007/2011

FUNDACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES