

MÉTODO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL PARA PYMES

Mútua Intercomarcal, Mútua Col·laboradora amb la Seguretat Social núm. 39



ÍNDICE

1. Empresa saludable
2. Definiciones
 - a) Factores psicosociales
 - b) Factores de riesgo
 - c) Enfermedades psicosociales
3. ¿A quién va dirigido?
 - a) Objetivo
 - b) Liderazgo
 - c) Comunicación
4. Recopilación y definición de unidades de análisis
5. Fases
 - a) Identificación
 - b) Evaluación (APLICACIÓN DEL MÉTODO)
 - c) Decidir las medidas preventivas
 - d) Planificar la ejecución de las medidas preventivas
 - e) Control y valoración de las medidas preventivas
 - f) Actualización
6. Método de evaluación psicosocial. FICHAS
 - a) Factores comunes
 - b) Factores específicos
 - c) Otros factores. Una ficha por cada factor
7. Ficha de planificación y ficha-resumen por factor/unidad de análisis
8. Técnicas complementarias: la triangulación
 - a) Entrevistas individuales
 - b) Grupos de discusión

1. EMPRESA SALUDABLE

Los factores psicosociales son condiciones organizacionales que, por tanto, pueden ser positivas o negativas. Cuando estos factores están mal diseñados o implementados pueden causar daños a la salud, y se convierten en factores de riesgo.

Existe una clara relación entre la exposición a factores de riesgo psicosocial y daños a la salud. La exposición a factores de riesgo psicosocial puede provocar estrés, situaciones de desgaste emocional, fatiga, situaciones de violencia, accidentes, etc., que pueden generar daños físicos y psicológicos de diversa gravedad. Ese impacto va más allá y afecta también a la empresa, pudiendo determinar en mayor o menor medida, el absentismo, la productividad, la satisfacción laboral, la rotación de personal, etc.

Una empresa saludable es aquella que promueve actuaciones que van más allá de la normativa vigente y que procura por la salud física y mental de sus colaboradores. Por lo tanto, la evaluación psicosocial es una herramienta necesaria para identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños.

La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo -EU-OSHA- señala los beneficios de un entorno de trabajo en el que se previenen los riesgos:

- para los trabajadores, mayor bienestar y satisfacción laboral
- para los directivos, un personal sano, motivado, productivo
- para las empresas, una mejora general del rendimiento, menor índice de absentismo y presentismo, así como menor índice de accidentes y lesiones y mayor grado de permanencia de los trabajadores en sus puestos
- para la sociedad, una reducción de los costes y cargas para las personas y la sociedad en su conjunto



Declaración de Luxemburgo

Red Europea para la Promoción
de la Salud
en el Lugar de Trabajo

Declaración de Luxemburgo

- ✓ Las empresas del futuro además de cumplir con la seguridad y salud que establece la normativa de PRL, deberían considerar como objetivo prioritario instaurar un modelo de empresa saludable.
- ✓ El modelo se basa en un proceso de mejora continua que garantiza que un programa de salud, bienestar y seguridad satisfaga las necesidades de todos los agentes implicados y sea sostenible en el tiempo.
- ✓ La adhesión a la Declaración de Luxemburgo significa el compromiso de la empresa u organización a aceptar e implementar los objetivos básicos de la promoción de la salud en el trabajo y de orientar las estrategias en consonancia con los principios de ésta.

2. DEFINICIONES

a) Factores psicosociales

Son aquellas condiciones (puesto de trabajo, organización del trabajo, características individuales o del entorno) que pueden tener efectos positivos o negativos en la salud de los empleados

b) Factores de riesgo

Son aquellos factores que provocan situaciones con “alta probabilidad de dañar gravemente la salud de los trabajadores, física, social o mentalmente”.

c) Enfermedades psicosociales

Son aquellas causadas por los mencionados riesgos psicosociales que no fueron prevenidos a tiempo.

1. ¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

A microempresas y pequeñas empresas de hasta 25 trabajadores y de forma especial a empresarios que asumen personalmente la prevención de riesgos laborales.

a) Objetivo

Identificar los factores de riesgo psicosocial existentes en la empresa, para conocer quiénes (puestos de trabajo, unidades de análisis) pueden estar expuestos a ellos y cuáles pueden ser las posibles consecuencias.

b) Liderazgo

Es importante que el empresario lidere este proyecto; un buen liderazgo exige tener visión de futuro, saber conducir y gestionar el grupo, afrontar sin complejos el cambio, saber gestionar conflictos y saber motivar a los trabajadores/as.

En este sentido, el mayor objetivo es conseguir una alta participación.

Para ello son necesarias tres premisas básicas:

- Efectuar una adecuada presentación del estudio que se va a llevar a cabo (en qué consiste, las fases, compromiso de llevar a cabo las acciones de mejora que se consensuen, etc.).
- Concienciar a la plantilla de la importancia de contar con una alta participación para que los resultados sean los más representativos posibles.
- Facilitar una información rigurosa sobre la preservación del anonimato y la confidencialidad en el tratamiento de los datos

c) Comunicación

Para liderar es necesaria una comunicación empática, asertiva, directa, transparente y eficaz.

La no comunicación o la comunicación deficiente provoca incertidumbre y desconfianza por falta de información sobre los objetivos de la evaluación.

3. RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN Y DEFINICIÓN DE UNIDADES DE ANÁLISIS

La información nos ayudará a conocer la situación actual de la empresa en todo aquello que afecta a la salud de las personas, a la situación productiva y al perfil de la plantilla.

Cuanta más información dispongamos mayor facilidad tendremos para establecer las unidades de análisis y cuáles pueden ser los principales factores de riesgo psicosocial que puedan afectar a los trabajadores/as. Sobre todo, aquellos factores específicos que son distintos en cada organización.

Es importante conocer aspectos como:

- **VALORES.** Es una información muy relevante por cuanto puede marcar la forma de dirigir y de trabajar.
- **ORGANIGRAMA.** Es importante conocer cómo está estructurada la empresa para configurar con mejor criterio las unidades de análisis

- **HORARIOS.** Si son extensos, a turnos, fines de semana, nocturnos, etc....
- **PLANTILLA.** Si es joven o de avanzada edad, recién llegados o antiguos, mucha/poca rotación, etc....
- **CARACTERÍSTICAS DE LA PLANTILLA.** Absentismo, siniestralidad, permisos, formación, rotación, sanciones, etc...
- **PRODUCTIVIDAD.** Calidad, índices de producción, mantenimiento, averías, etc....
- **ACTAS.** Del Comité de Empresa y del Comité de Seguridad e Higiene

Es importante establecer sobre qué tareas, puestos de trabajos o áreas organizativas se va a proceder a la identificación, evaluación y planificación preventiva.

Aunque las unidades de análisis básicas son los puestos de trabajo, en la gestión de los riesgos psicosociales, a veces puede ser más útil y operativo definir unidades de análisis más amplias que agrupen puestos de trabajo que tengan características similares en relación con las tareas, con el diseño del puesto y las condiciones ambientales.

Algunos factores afectan a toda la empresa o a áreas concretas de la misma y otros afectan a puestos concretos de trabajo. Identificar los factores de cada unidad de análisis es muy importante, pues sobre ellos se centrará la evaluación y planificación preventiva.

EVALUACIÓN PSICOSOCIAL PYMES

Preparación

Definir

LOS PUESTOS DE
TRABAJO Y UNIDADES
DE ANÁLISIS



4. FASES

a) Identificación

Para identificar los factores que pueden afectar a los trabajadores es necesario recoger información, preguntar a los colaboradores, inspeccionar y observar.

b) Evaluación (Aplicación del método).

Información detallada en el apartado 6 de este manual.

c) Decidir las medidas preventivas

Decidir y consensuar las medidas preventivas más adecuadas, teniendo en cuenta la magnitud de cada riesgo, después de haber analizado exhaustivamente el resultado de la evaluación que hemos realizado anteriormente.

d) Planificar la ejecución de las medidas preventivas

En primer lugar, hay que integrar las medidas preventivas consensuadas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Para realizar una adecuada planificación hay que tener presentes varios aspectos:

- **Dónde:** puestos y colectivos.
- **Qué:** medidas, acciones.
- **Cómo:** modo de desarrollar las acciones.
- **Plazo:** tiempo en llevar a cabo la implementación de las medidas.
- **Responsables:** implicando a diversos actores de la organización.
- **Recursos:** humanos y materiales.

e) Control y valoración de las medidas preventivas

Es necesario asegurar que las medidas de intervención se aplican, se mantienen en el tiempo y se cumplen los objetivos propuestos.

Para ello hay que establecer acciones de seguimiento continuo para verificar que se están ejecutando las actividades preventivas en tiempo, forma y contenido.

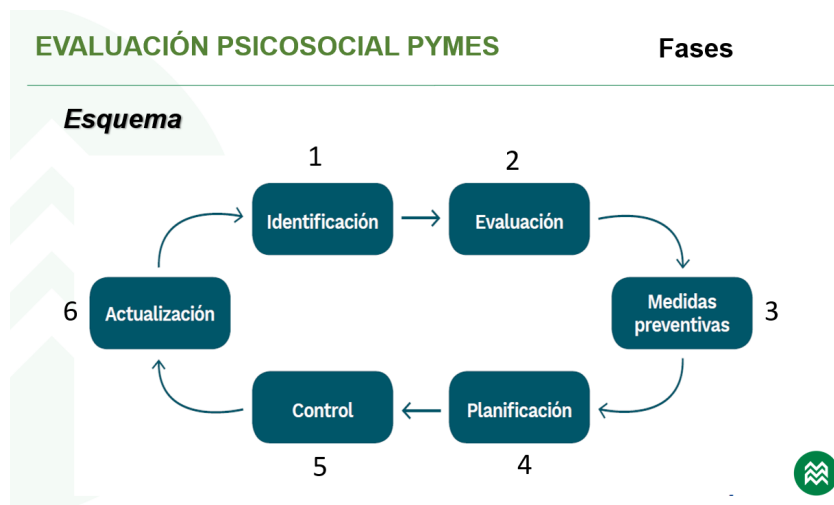
Contamos con indicadores de evaluación (cuantitativos y cualitativos), y se determinarán los plazos y los responsables del seguimiento de las acciones.

f) Actualización

Las conclusiones de la valoración y seguimiento se deberán aplicar modificando, suprimiendo o añadiendo las medidas preventivas que creamos necesarias.

En todo caso, la evaluación deberá revisarse (art. 16.2 LPRL y art. 6 RSP) en los siguientes supuestos:

1. Cuando lo establezca una disposición específica.
2. Cuando se hayan detectado daños a la salud de los trabajadores.
3. Con la periodicidad pactada entre empresa y representantes de los trabajadores.



5. MÉTODO DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL. FICHAS

a) Factores comunes. Están presentes en todas las actividades. Se evalúan siempre...

- Contenido del trabajo: una persona debe realizar un trabajo que tenga sentido y que le permita sentir que su trabajo es útil para ella misma, para la empresa y para la sociedad en general.
- Carga de trabajo: son las condiciones necesarias para que los trabajadores puedan hacer frente a las demandas y responsabilidades del trabajo sin dificultad; requiere ajustar de forma equilibrada la carga y dificultad de trabajo al número y capacidad de quienes lo realizan.
- Tiempo de trabajo: el tiempo de trabajo comprende: las horas que se destinan a realizar las tareas asignadas, los descansos/pausas dentro de la jornada laboral, los descansos entre jornadas, las vacaciones, la distribución del tiempo de trabajo, los días que se trabajan o los alargamientos de jornada.
Los trabajadores/as deben gozar de tiempos de descanso para su recuperación, tanto física como mental. Y también para compatibilizar la vida profesional con la personal.
- Autonomía: es muy importante que los trabajadores/as puedan decidir o modificar algunos aspectos sobre cómo se realiza el trabajo. La autonomía en el trabajo se refiere a la capacidad de la persona para gestionar distintos

aspectos de su trabajo dentro de un margen razonable y pactado con la empresa.

- Definición de rol: el trabajador/a debe tener un conocimiento de cuáles son sus atribuciones, tareas, funciones, procedimientos a seguir y responsabilidades; lo contrario: tener que asumir tareas, funciones o responsabilidades que corresponden a otros o recibir órdenes o instrucciones contradictorias/ambiguas de sus superiores.
- Relaciones interpersonales: las relaciones interpersonales son las relaciones recíprocas que se establecen entre varias personas. Que existan buenas relaciones interpersonales contribuye a la buena salud de las personas y de las organizaciones, porque es una fuente de apoyo social.

b) **Factores específicos. (No se requiere evaluar todos los siguientes factores)**

- **Trabajos a turnos/nocturno**: El trabajo a turnos implica que el trabajador debe prestar sus servicios en horas diferentes de un mismo periodo determinado de días o de semanas según un determinado patrón de rotación (puede incluir o no el trabajo nocturno).
Y El trabajo nocturno es aquel que tiene lugar por la noche; según el Estatuto de los Trabajadores es el que se produce entre las diez de la noche y las seis de la mañana.
- **Trato con personas**: El trato con personas puede ser un aspecto muy positivo y satisfactorio para los trabajadores porque la interrelación social siempre es beneficiosa para la salud emocional.
Por otro lado, el contacto con otras personas puede generar situaciones negativas en forma de violencia de todo tipo.
- **Demandas emocionales**: Algunos trabajos obligan a tener que hacer frente a ciertas exigencias emocionales bien impuestas por el cliente o por la naturaleza del propio trabajo.
Estas situaciones pueden ser causa de estrés, ansiedad, fatiga psíquica y correlacionan con mala salud mental.
- **Ritmo de trabajo**: En general las empresas instauran un ritmo de trabajo en función del número de unidades por una determinada fracción de tiempo; es

decir, se trabaja a una cierta velocidad que puede estar prefijada por el sistema de producción.

Cuando se trabaja con alta velocidad, cuando hay poco tiempo para realizarlo o cuando se realiza en cadena, existe una alta probabilidad de padecer problemas de salud física y mental.

c) Otros factores. Una ficha por cada factor

Son aquellos factores que son específicas de determinadas actividades o puestos de trabajo muy concretos. Si se detectan se deberá abrir una ficha para cada uno.

EVALUACIÓN PSICOSOCIAL PYMES
Metodología

Factores comunes

CONTENIDO DEL TRABAJO

Factor	Contenido de trabajo			Fecha de evaluación:
	Estrés, burnout			
Consecuencias	Cumplimiento			Por qué no se cumple
	Sí	No	NP	
Se evitan las tareas cortas, repetitivas o con escaso contenido				
El trabajo permite aplicar las capacidades y habilidades de quien lo realiza				
El/la trabajador/a conoce la aportación de su trabajo al resultado final				



2. FICHA DE PLANIFICACIÓN Y FICHA-RESUMEN POR FACTOR/UNIDAD DE ANÁLISIS.

Cada puesto de trabajo/unidad de análisis tendrá su correspondiente FICHA por cada uno de los factores evaluados y analizados en las diapositivas anteriores.

La ficha de planificación contemplará cuando se implementarán las medidas preventivas, fijando un calendario con fechas concretas, los recursos que destinaremos, los responsables de activarlas, la fecha de control para verificar su funcionamiento y naturalmente controlar si surgen incidencias en relación a la eficacia de las medidas.

EVALUACIÓN PSICOSOCIAL PYMES

Metodología

Ficha de planificación

Puesto/Unidad de Análisis:		Fecha de evaluación:				
Factor	Contenido de trabajo					
Consecuencias	Estrés, burn out					
Enunciados con respuesta NO en la evaluación	Actuaciones	Fecha límite de ejecución	Recursos	Responsable	Fecha de control	Incidencias Eficacia
1.a.						
2.a.						

FICHA 1
a) Planificación, plantilla 1 para la planificación. Contenido de trabajo.



6. TÉCNICAS COMPLEMENTARIAS: LA TRIANGULACIÓN

El objetivo de esta técnica complementaria es la buscar patrones de coincidencia para confirmar una interpretación global de lo que se esté evaluando, porque podemos visualizar un problema desde diferentes ángulos y de esta manera aumentar la validez y consistencia de los resultados.

a) Entrevistas individuales

Las entrevistas buscan obtener información de cómo se sienten las personas, cuestión ésta que solo podemos conocer si interactuamos con ellas: lo que nos digan, los gestos, las miradas, los silencios... es decir, el lenguaje corporal también nos dará mucha información.

Después tendremos que interpretar la información y contrastarla con los resultados de las fichas.

b) Grupos de discusión

Los grupos de discusión es una vía para escuchar a los trabajadores y aprender de sus experiencias, facilita la participación activa de los empleados; esto aumentará su implicación y se incrementará la calidad de la evaluación.

