OSALAN
Lanèko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

GESTIONA LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN TU EMPRESA

EDURNE ELORZA, SANDRA PAYO, NEREA RUIZ, FERNANDO URANGA, MAITE GÓMEZ
Personal técnico de la Unidad de Psicosociología de OSALAN
Donostia, 27 de octubre de 2022

- **Marco conceptual**
  - Factores Psicosociales.
  - Factores de Riesgo Psicosocial(PRIMA).
  - Riesgos Psicosociales.
  - Consecuencias.
- **¿Por qué evaluar los RP?**
  - Obligación legal.
  - Beneficios para la plantilla y organización.
- **Evaluación de riesgos psicosociales**
  - Objetivo.
  - Premisas importantes para que sea exitosa.
  - Proceso de evaluación de riesgos psicosociales.
  - Herramientas de evaluación.
  - Técnicas cuantitativas y/o cualitativas.
  - Análisis de resultados. Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención.
  - Seguimiento.

Factores psicosociales

Factores de riesgo psicosocial

Riesgos psicosociales

Consecuencias

Factores psicosociales

NTP 443: **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 personal trabajador **como al desarrollo del trabajo.**

Según el Comité Mixto OIT / OMS: "consisten en **interacciones entre**, por una parte, **el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización,** y por la otra, **las capacidades del personal trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo**, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, **pueden influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo**".

Relaciones Personales

Carga y ritmo de trabajo

Factores de riesgo psicosocial

Los factores de riesgo psicosocial son **factores probables de daño a la salud, son negativos** y pueden afectar tanto a la **salud física como a la psicológica.**

Pueden alterar y desequilibrar los recursos y las capacidades de la persona para manejar y responder al flujo de la actividad derivada del trabajo.

Conflictos

Sobrecarga

Factores de riesgo psicosocial

La encuesta europea de establecimientos sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) incluye **los factores de riesgo psicológico informados** por los lugares de trabajo europeos (tabla 2).

Tabla 2 – Factores de riesgo psicosocial reportados (% de establecimientos) – ESENER 2019

	EUROPA	ESPAÑA
Presión por falta de tiempo	**45%**	**36,1%**
Mala comunicación o cooperación dentro de la organización	18%	**21,8%**
Miedo a perder el trabajo	13%	15,6%
Tener que tratar con clientela, pacientes, alumnado, etc. difíciles.	**60%**	**60%**
Horas de trabajo largas o irregulares	**22%**	17,9%

Clasificación PRIMA

- **Contenido del trabajo:** monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables, por las que se siente rechazo.
- **Carga y ritmo de trabajo:** carga de trabajo excesivo o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos.
- **Tiempo de trabajo:** horarios muy largos o impredecibles, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
- **Participación y control:** falta de participación en la toma de decisiones, falta de control (sobre el método o el ritmo de trabajo, los horarios, el entorno, etc.)
- **Cultura organizacional:** comunicaciones pobres, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal, falta de definición de objetivos.
- **Relaciones personales:** aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones, conflictos, conductas inadecuadas.
- **Rol:** ambigüedad de rol, conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
- **Desarrollo personal:** escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta o exceso de promoción.
- **Interacción casa-trabajo:** problemas de la doble presencia, conflicto de exigencias.

Riesgos psicosociales

Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino **hechos, situaciones o estados del organismo con una alta probabilidad de dañar la salud de las personas trabajadoras, física, social o mentalmente.**

Normalmente los efectos se deben a exposiciones multicausales, es decir, a varios factores de riesgo que interaccionan entre ellos y con las personas expuestas.

Violencia

Estrés

FACTORES PSICOSOCIALES:

- **Descriptivos**
- Aluden a la **estructura organizacional.**
- A las **condiciones psicosociales del trabajo** como la cultura corporativa, el clima laboral, el estilo de liderazgo o el diseño del puesto de trabajo.
- Factores que como tales **pueden ser positivos o negativos.**

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL:

- **Predictivos. Causas.**
- **Condiciones organizacionales cuando tienen una probabilidad de tener efectos lesivos** sobre la salud y el bienestar del personal trabajador.
- Actúan como **factores desencadenantes de la tensión y el estrés laboral.**
- **Diferentes niveles de probabilidad de ocasionar daños de todo tipo.**

RIESGOS PSICOSOCIALES:

- **Consecuencias.**
- Situaciones que **afectan habitualmente de forma importante y grave la salud.**

	SEGURIDAD	HIGIENE	PSICOSOCIOLOGÍA
FACTOR/CONDICIÓN	Estado del suelo	Sonido	Carga y ritmo de trabajo/ Relaciones
FACTOR/CONDICIÓN DE RIESGO	Suelo Resbaladizo	Contaminantes acústicos	Sobrecarga/ Conflictos
RIESGO	Riesgo de caída al mismo nivel	Ruido	Estrés/ Violencia
DAÑO	Lesión pierna, brazo, etc.	Pérdida de audición	Ansiedad, depresión / Daño corporal o psicológico

Consecuencias

PERSONAL TRABAJADOR

- **Físico y fisiológico:** hipertensión, trastornos gastrointestinales, respiratorios o dermatológicos, accidentes y heridas…
- **Cognitivo:** dificultad de concentración, disminución de la capacidad para generar soluciones o déficits de memoria…
- **Emocional:** irritabilidad, desconfianza, ansiedad, depresión.
- **Conductual:** adicciones o abuso de sustancias tóxicas y/o adictivas, conductas de sueño inadecuadas, falta de compromiso, depresión, agresividad...
- **Social:** aislamiento, conflictos interpersonales o agresiones.

Consecuencias

ORGANIZACIONES

- Mayor **absentismo o presentismo**.
- Aumento de la **siniestralidad laboral**.
- **Consecuencias económicas, sociales y organizativas** para la empresa.
- **Descenso de la productividad** y pérdida de capital humano.
- **Decremento de la calidad** del producto o de la atención al cliente.
- **Rotación del personal**.
- **Huelgas**…

Pueden afectar a todos los sectores productivos y a todos los niveles de la empresa.

Consecuencias

OSALAN
Lanèko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

SOCIEDAD

- Costes **médicos**.
- Costes **humanos**.
- Costes de **competitividad**.

Consecuencias

- Según encuesta de población activa de la UE, **el 28%** indicó que su **bienestar mental** se había visto **afectado por la exposición a los Riesgos Psicosociales.**

- En el proyecto financiado por la Unión Europea (Matrix, 2013), se estimó que el **coste para Europa de la depresión relacionada con el trabajo** podía ser de **617 000 millones EUR anuales**:
  - Absentismo y presentismo 272.000 millones EUR.
  - Pérdida de productividad 242 000 millones EUR.
  - Asistencia sanitaria 63.000 millones EUR.
  - Bienestar social en forma de pagos de prestaciones por invalidez 39.000 millones EUR.

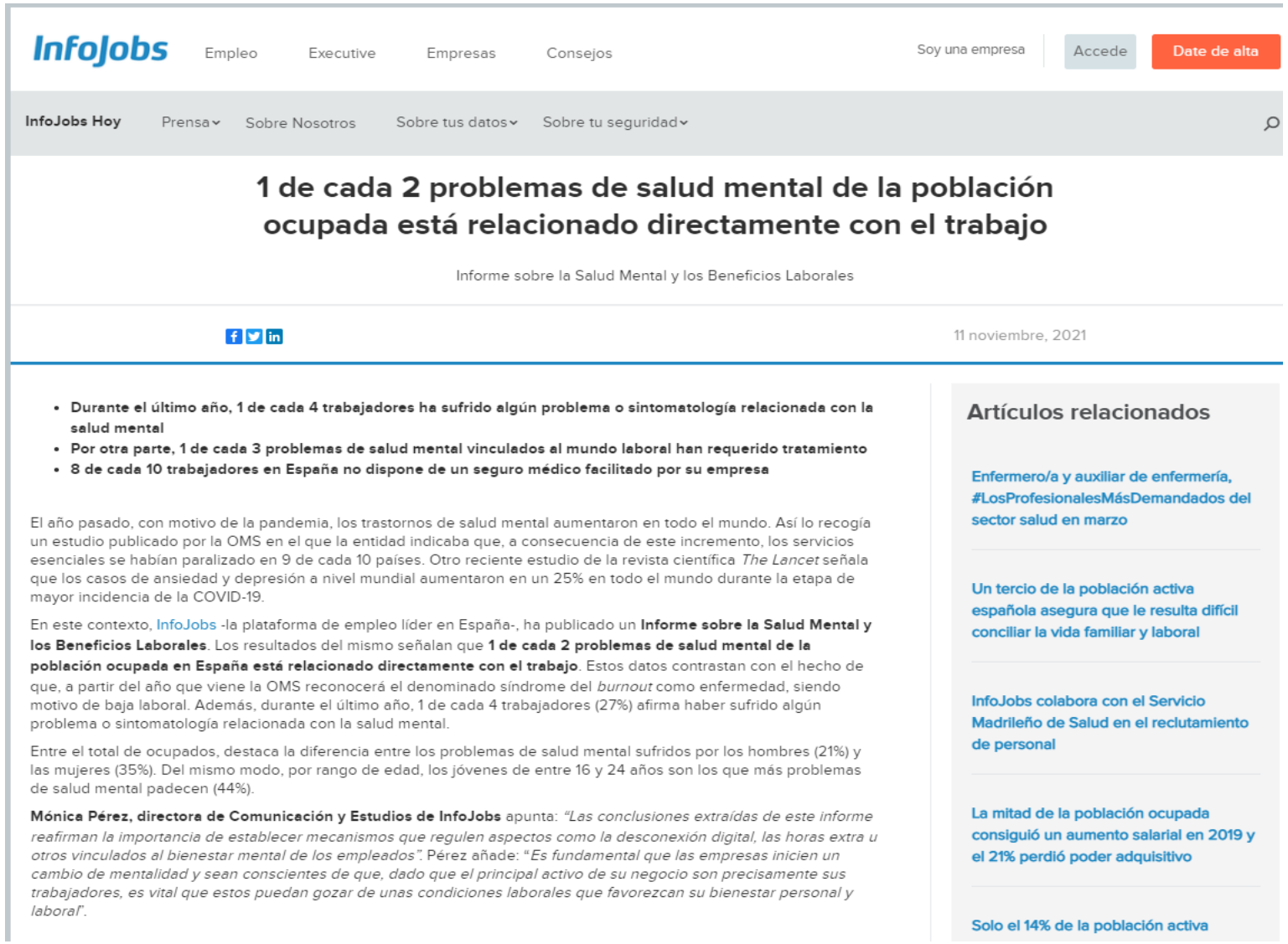
Consecuencias

- En España, se estimó que **entre el 11 % y el 27 % de los trastornos mentales** pueden atribuirse a las **condiciones de trabajo** (UGT, 2013).

- El **coste sanitario directo** de los **trastornos mentales** y comportamentales **atribuibles al trabajo** se estimó entre **150 y 372 millones EUR.**(6ª Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo, 2015).

- **Las mujeres mayor prevalencia en problemas de salud** como cansancio general, ansiedad, dolor de cabeza y en extremidades etc. por afectación de factores psicosociales en el trabajo (6ª Encuesta de Condiciones de Trabajo, 2015).

Consecuencias



InfoJobs Empleo Executive Empresas Consejos Soy una empresa Accede Date de alta

InfoJobs Hoy Prensa Sobre Nosotros Sobre tus datos Sobre tu seguridad

1 de cada 2 problemas de salud mental de la población ocupada está relacionado directamente con el trabajo

Informe sobre la Salud Mental y los Beneficios Laborales

11 noviembre, 2021

- **Durante el último año, 1 de cada 4 trabajadores ha sufrido algún problema o sintomatología relacionada con la salud mental**
- **Por otra parte, 1 de cada 3 problemas de salud mental vinculados al mundo laboral han requerido tratamiento**
- **8 de cada 10 trabajadores en España no dispone de un seguro médico facilitado por su empresa**

El año pasado, con motivo de la pandemia, los trastornos de salud mental aumentaron en todo el mundo. Así lo recogía un estudio publicado por la OMS en el que la entidad indicaba que, a consecuencia de este incremento, los servicios esenciales se habían paralizado en 9 de cada 10 países. Otro reciente estudio de la revista científica *The Lancet* señala que los casos de ansiedad y depresión a nivel mundial aumentaron en un 25% en todo el mundo durante la etapa de mayor incidencia de la COVID-19.

En este contexto, InfoJobs -la plataforma de empleo líder en España-, ha publicado un **Informe sobre la Salud Mental y los Beneficios Laborales**. Los resultados del mismo señalan que **1 de cada 2 problemas de salud mental de la población ocupada en España está relacionado directamente con el trabajo**. Estos datos contrastan con el hecho de que, a partir del año que viene la OMS reconocerá el denominado síndrome del *burnout* como enfermedad, siendo motivo de baja laboral. Además, durante el último año, 1 de cada 4 trabajadores (27%) afirma haber sufrido algún problema o sintomatología relacionada con la salud mental.

Entre el total de ocupados, destaca la diferencia entre los problemas de salud mental sufridos por los hombres (21%) y las mujeres (35%). Del mismo modo, por rango de edad, los jóvenes de entre 16 y 24 años son los que más problemas de salud mental padecen (44%).

Mónica Pérez, directora de Comunicación y Estudios de InfoJobs apunta: *"Las conclusiones extraídas de este informe reafirman la importancia de establecer mecanismos que regulen aspectos como la desconexión digital, las horas extra u otros vinculados al bienestar mental de los empleados"*. Pérez añade: "*Es fundamental que las empresas inicien un cambio de mentalidad y sean conscientes de que, dado que el principal activo de su negocio son precisamente sus trabajadores, es vital que estos puedan gozar de unas condiciones laborales que favorezcan su bienestar personal y laboral*".

Artículos relacionados

Enfermero/a y auxiliar de enfermería, #LosProfesionalesMásDemandados del sector salud en marzo

Un tercio de la población activa española asegura que le resulta difícil conciliar la vida familiar y laboral

InfoJobs colabora con el Servicio Madrileño de Salud en el reclutamiento de personal

La mitad de la población ocupada consiguió un aumento salarial en 2019 y el 21% perdió poder adquisitivo

Solo el 14% de la población activa

¿POR QUÉ GESTIONAR ?

OBLIGACIÓN LEGAL

BENEFICIOS EN LA PLANTILLA Y EMPRESA Y LA SOCIEDAD

Motivación para desarrollar la gestión de riesgos laborales en sus centros de trabajo.

La principal motivación (para casi 9 de cada 10 empresas) es cumplir con los requisitos legales.

Encuesta ESENER 2019. Datos España

OBLIGACION LEGAL

- **No existe un reglamento que nos diga cómo hay que evaluar los riesgos psicosociales, pero si un marco legal genérico que proporciona definiciones y principios de acción suficientemente claros y aplicables a la práctica preventiva del área psicosocial.**

- **LEY PRL 31/1995**
  - Art 4.7 Condición de trabajo: cualquier característica del mismo que pueda tener influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador…Quedan específicamente incluidas, **todas las características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación.**

  - CAPÍTULO III sobre derechos y obligaciones. (Art 14 al 29).

- **REGLAMENTO SERVICIOS DE PREVENCIÓN 39/1997**
  - CAPITULO II Evaluación de los riesgos y planificación de la actividad preventiva (Art. 3 al 9)

OBLIGACION LEGAL

VIOLENCIA EN EL TRABAJO

- **Ley 3/2007, 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. (y modificación posterior).**

  - ✓ Incluye en la LPRL el principio de igualdad entre hombres y mujeres en la gestión de la prevención de riesgos laborales.
  - ✓ Obliga a realizar un protocolo de acoso sexual y por razón de sexo y planes de igualdad.

- **Ley 4/2005, 18 de febrero, para la igualdad de hombres y mujeres.**
  (Art.43 Seguridad y salud laboral).

  - ✓ Incorpora la perspectiva de género en el ámbito de la seguridad y salud laboral.
  - ✓ Se considera dentro de la protección, promoción y mejora de la salud el acoso sexual, y el acoso por razón de sexo.

OBLIGACION LEGAL

- **Ley orgánica 10/2022, 6 septiembre, de garantía integral de la libertad sexual** (Art.12 prevención y sensibilización en el ámbito laboral).
  - ✓ Promover condiciones de trabajo que eviten comisión de delitos y otras conductas contra la libertad sexual y la integridad moral en el trabajo.
  - ✓ Arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones.
  - ✓ Incluir en la valoración de los riesgos la violencia sexual.

- **Protocolo de resolución de conflictos:** no hay legislación que obligue a la realización del mismo, pero sí la obligación por parte de la persona empresaria de intervenir ante conductas inapropiadas para velar por la salud y seguridad de las personas trabajadoras (OIT 190).

OBLIGACION LEGAL

- **Criterios técnicos de la Inspección (CT 69/2009, CT 104/2021).**

- **Real Decreto legislativo 5/2000, 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido Ley sobre Infracciones y sanciones en el orden social.**
  (Art.12 infracción grave no realizar evaluación de riesgos).

OBLIGACION LEGAL

DOCTRINA JUDICIAL

1. **La omisión empresarial del derecho de participación y consulta del Comité de Seguridad y Salud en la elaboración del plan de prevención de riesgos de origen psicosocial conlleva procedimiento de elaboración inadecuado; consecuencias: necesidad de proceder a nueva elaboración del plan, con participación y consulta expresa del CSSL.**

   Cuando la empresa lleva a cabo una gestión psicosocial sin tener en cuenta el papel que la Ley confiere a los delegados de prevención y en particular el derecho de consulta y participación en la definición de la metodología a aplicar en el estudio del factor psicosocial, así como en el calendario de actuación para la evaluación de los Riesgos 108 UGT Psicosociales en los centros de trabajo, se vulnera la legalidad. En tales casos, los representantes laborales tienen, entre otras medidas de acción colectiva, la facultad de abandonar las estructuras creadas por la empresa para llevar a cabo una gestión psicosocial que no se adecúa a la normativa. ***La identificación y Evaluación de los Riesgos Psicosociales no puede confundirse con cualquier modo de diagnóstico previo o preliminar sobre la existencia o no de factores de riesgo de este tipo, sino que requiere siempre seguir una metodología suficientemente validada en el plano científico-técnico*** (SAN, Sala de lo Social, n. 91/2014, de 14 de mayo).

Fuente: Guía. Análisis Multisectorial sobre la incidencia de los Riesgos Psicosociales en los trabajadores. 2016

OBLIGACION LEGAL

2. **La inactividad empresarial para identificar las causas de la conflictividad laboral perjudicial para la salud psíquica de los trabajadores le agrava la responsabilidad por daños y perjuicios; determinación del daño moral atendida la situación grave de vulneración del derecho a la integridad física y psíquica durante un largo periodo de tiempo, en el que la empresa no actuó para evitar el daño y teniendo en cuenta los graves resultados producidos.**

*"**La compañía no realizó actividad alguna encaminada a identificar, analizar y evaluar qué razones provocaban esa situación de conflictividad laboral,** no adoptando medida alguna de carácter individual o colectivo para eliminarla o a atenuarla, así como tendente a facilitar y posibilitar la integración de la trabajadora en su grupo de trabajo" (Juzgado de lo Social número 3 de San Sebastián, n. 138/2014, de 9 de abril). Esa responsabilidad es grave porque afecta negativamente al **derecho de la trabajadora a la protección de su integridad psicofísica** y por eso debe generar una indemnización elevada, pues durante un largo tiempo: "la empresa, que conocía sobradamente las denuncias… no actúo para evitar el daño, lo que constituye esa vulneración del derecho fundamental que ha de ser indemnizada en la cuantía de 50.000 euros, dado que se trata de una situación grave… y con los graves resultados que se han producido"* (STSJ País Vasco, Sala de lo Social, n. 2113/2014, de 11 de noviembre).

Fuente: Guía. Análisis Multisectorial sobre la incidencia de los Riesgos Psicosociales en los trabajadores. 2016

BENEFICIOS

PERSONAS TRABAJADORAS

- MAYOR BIENESTAR Y SATISFACCIÓN
- ENGAGEMENT

SOCIEDAD

"RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA"

- REDUCCION DE COSTES Y CARGAS
- MEJORA IMAGEN EMPRESA

EMPRESA

- MEJORA DEL RENDIMIENTO
- REDUCCION ABSESTISMO
- REDUCCION INDICE SINIESTRALIDAD
- MENOR ROTACION
- REDUCCION DE COSTES PRODUCTIVIDAD
- RETENER TALENTO
- ANTICIPACION A LOS CONFLICTOS EVITANDO DEMANDAS Y CONFLICTOS LABORALES

ENTORNOS DE TRABAJO SALUDABLES

La **OMS** los define como:

"Un entorno de trabajo saludable es aquel en el que **los trabajadores y jefes colaboran en un proceso de mejora continua para promover y proteger la salud, seguridad y bienestar de los trabajadores y la sustentabilidad del ambiente de trabajo** en base a los siguientes indicadores:

- La salud y la seguridad concernientes al espacio físico de trabajo.
- **La salud, la seguridad y el bienestar concernientes al medio psicosocial del trabajo incluyendo la organización del mismo y la cultura del ambiente de trabajo.**
- Los recursos de salud personales en el espacio de trabajo, y
- Las formas en que la comunidad busca mejorar la salud de los trabajadores, sus familias y de otros miembros de la comunidad."

ENTORNOS DE TRABAJO SALUDABLES

DESAYUNO 'CINCO DÍAS' >

El auge del bienestar corporativo para mimar y proteger a la plantilla

La pandemia, el trabajo híbrido y los cambios de prioridades entre los trabajadores han cambiado la forma de actuar de las empresas

27 SEP 2022

"El **bienestar corporativo** era un concepto residual antes de la pandemia. Algo secundario dentro de los departamentos de Recursos Humanos. Sin embargo, con el gran confinamiento, el trabajo en remoto y los millones de fallecimientos en todo el mundo, **las compañías se han dado cuenta de la importancia de cuidar al máximo a sus plantillas**. No solo en cuanto a su salud física, sino también en todo lo referente a su salud mental, a evitar entornos de trabajo tóxicos y a favorecer la conciliación de la vida personal y laboral. **Cada vez más, el bienestar corporativo es un parte central de la cultura empresarial**".

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

OBJETIVO

EL OBJETIVO BASICO DE LA GESTIÓN PSICOSOCIAL SON LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE NATURALEZA PSICOSOCIAL, ELIMINAR EL RIESGO O, CUANDO LA ELIMINACIÓN NO ES POSIBLE, REDUCCIÓN HASTA LIMITES TOLERABLES, A TRAVÉS DE LA EVALUACIÓN, LA INTERVENCIÓN Y EL CONTROL

PREMISAS

- **Compromiso serio de la Dirección de la empresa**
- **Participación de las personas trabajadoras y/o sus representantes en materia preventiva**
- **Información a la plantilla**

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

CONOCER FACTORES LABORALES QUE PUEDEN TENER EFECTOS NEGATIVOS SOBRE LA SALUD.

MEDIDAS PREVENTIVAS PARA SU ELIMINACIÓN o MINIMIZACIÓN

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- Identificación de los factores de riesgo
- Elección de la metodología y las técnicas
- Aplicación de la metodología y las técnicas
- Análisis de los resultados y elaboración del informe
- Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención
- Seguimiento y control de las medidas adoptadas

Análisis de los factores de riesgo

Evaluación de los factores de riesgo

Gestión de los riesgos

PARTICIPACIÓN DE TODOS LOS IMPLICADOS

INFORMACIÓN A LA PLANTILLA

FINALIDAD PREVENTIVA

PERMITIR ESTIMAR LA MAGNITUD DE LOS RIESGOS

DAR INFORMAICÓN SOBRE LA EXPOSICIÓN POR PUESTO DE TRABAJO

EVALUAR CONDICIONES DE TRABAJO

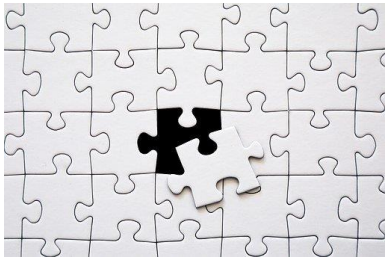
DAR CABIDA A LA INFORMACIÓN RECIBIDA POR LAS Y LOS TRABAJADORES

EL PROCEDIMIENTO DEBERÁ PROPORCIONAR CONFIANZA SOBRE SU RESULTADO

HERRAMIENTAS CUANTITATIVAS

HERRAMIENTAS CUALITATIVAS

ANÁLISIS
DIAGNÓSTICO Y TRATAMIENTO



SEGUIMIENTO

Reglamento de los Servicios de Prevención
R.D. 39/97

Art. 5: Procedimiento

2. El procedimiento… deberá proporcionar confianza sobre su resultado…

En cualquier caso, si existiese normativa específica de aplicación, el procedimiento de evaluación deberá ajustarse a las condiciones concretas establecidas en la misma.

3. Cuando la evaluación exija la realización de mediciones, análisis o ensayos y la normativa no indique o concrete los métodos que deben emplearse… se podrán utilizar… los métodos o criterios recogidos en:

a) Normas UNE
b) Guías del INSST...
c) Normas internacionales
d) En ausencia de los anteriores, guías de otras entidades de reconocido prestigio en la materia u otros métodos o criterios profesionales descritos documentalmente que cumplan lo establecido en el primer párrafo del apartado 2 de este artículo y proporcionen un nivel de confianza equivalente

fiabilidad

validez

baremación del cuestionario

METODOLOGIA CUANTITATIVA

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

No sirve cualquier método

Cuidado con los métodos propios

Cuidado con los corta pegas de unos y otros métodos

Metodologías

Gran variedad de metodologías

Las más utilizadas

FPSICO

ISTAS21

ANALIZAR DIMENSIONES E ITEMS

METODOLOGIA CUANTITATIVA: METODO FPSICO

El método ha sido concebido para obtener valoraciones grupales de trabajadores en situaciones relativamente homogéneas.

El método FPSICO consta de 44 preguntas, algunas de ellas son múltiples.

El número de ítems es de 89.

Ofrecen información de 9 factores.

METODOLOGIA CUANTITATIVA

Factores que evalúa el método Fpsico:

1.- TIEMPO DE TRABAJO: Hace relación a diferentes aspectos que tiene que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana.
Ítems: 1-2-5-6
Ejemplos de preguntas:
ítem 2: ¿Trabajas los domingos y festivos?
Ítem 5: ¿Dispones de al menos de 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?

METODOLOGIA CUANTITATIVA

Factores que evalúa el método Fpsico:

2.- AUTONOMIA: Hace relación a aspectos que tienen que ver con las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual para gestionar y tomar decisiones sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo.
Ítems: 3-7-8-9-10a-10b-10c-10d-10e-10f-10g
Ejemplos de preguntas:
ítem 3: ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?
Ítem 9: ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

METODOLOGIA CUANTITATIVA

Factores que evalúa el método Fpsico:

3.- CARGA DE TRABAJO: Nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente. Valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones:
Presiones de tiempo
Esfuerzo de atención.
Cantidad y dificultad de la tarea.
Ítems: 4-21-22-23-24-25-26-27-28-29-30-31-32
Ejemplos de preguntas:
ítem 4: ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?
Ítem 23: ¿El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado?

METODOLOGIA CUANTITATIVA

Factores que evalúa el método Fpsico:

4.- DEMANDAS PSICOLOGICAS: Se refiere a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo.
Exigencias cognitivas: ítems 33a-33b-33c-33d-33e
Exigencias emocionales: ítems 33f-34-35-36
Ejemplos de preguntas:
ítem 33a: ¿En qué medida tu trabajo requiere aprender cosas o métodos nuevos?
Ítem 33e: ¿En qué medida tu trabajo requiere ser creativo/a?
Ítem 35: Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto/a a situaciones que te afecten emocionalmente?

Factores que evalúa el método Fpsico:

5.- VARIEDAD/CONTENIDO: Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, siendo reconocido y apreciado y ofertando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.
ítems 37-38-39-40
Ejemplos de preguntas:
Ítem 37: ¿El trabajo que realizas te resulta rutinario?
Ítem 38: En general, ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?

Factores que evalúa el método Fpsico:

6.- PARTICIPACION/SUPERVISION: La participación explora los distintos niveles de implicación, intervención y colaboración que el trabajador mantiene con aspectos de su trabajo y de la organización.
Ítems 11a-11b-11c-11d-11e-11f-11g
La supervisión se refiere a la valoración que hace el trabajador del nivel de control que los superiores ejercen sobre aspectos diversos de la ejecución del trabajo.
Ítems 12a-12b-12c-12d
Ejemplos de preguntas:
ítem 11b: Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo: introducción de cambios en la manera de trabajar.
Ítem 12c: ¿Cómo valoras la supervisión que tu responsable inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo: el ritmo de trabajo?

Factores que evalúa el método Fpsico:

7.- INTERES POR EL TRABAJADOR/COMPENSACION: Hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Se manifiestan en la preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de carrera de sus trabajadores .
Ítems 13-41-42-43-44
Ejemplos de preguntas:
ítem 42: Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?.
Ítem 44: Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo, ¿estás satisfecho/a con el salario que recibes?

Factores que evalúa el método Fpsico:

8.- DESEMPEÑO DE ROL:
Claridad de rol: definición de funciones y responsabilidad. Ítems desde 14a al 14f.
Conflicto de rol: demandas incongruentes, incompatibilidades o contradicciones que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador. Ítems 15a-15b-15c-15d. Sobrecarga de rol: asignación de cometidos y responsabilidades que no forman parte de las funciones del puesto pero que se añaden a ellas. Ítem 15e.

Ejemplos de preguntas:
ítem 14a: Para realizar tu trabajo, ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos? Lo que debes de hacer (funciones, competencias y atribuciones)
Ítem 15a: Señala con que frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo: se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales.

Factores que evalúa el método Fpsico:

9.- RELACIONES Y APOYO SOCIAL:
Se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno de trabajo.
Ítems: 16-17-18a-18b-18c-18d-19-20.

Ejemplos de preguntas:
ítem 16a: ¿Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con: tus superiores?
Ítem 18c: ¿Con qué frecuencia se producen en tu trabajo: las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales…)?

METODOLOGIA CUANTITATIVA

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

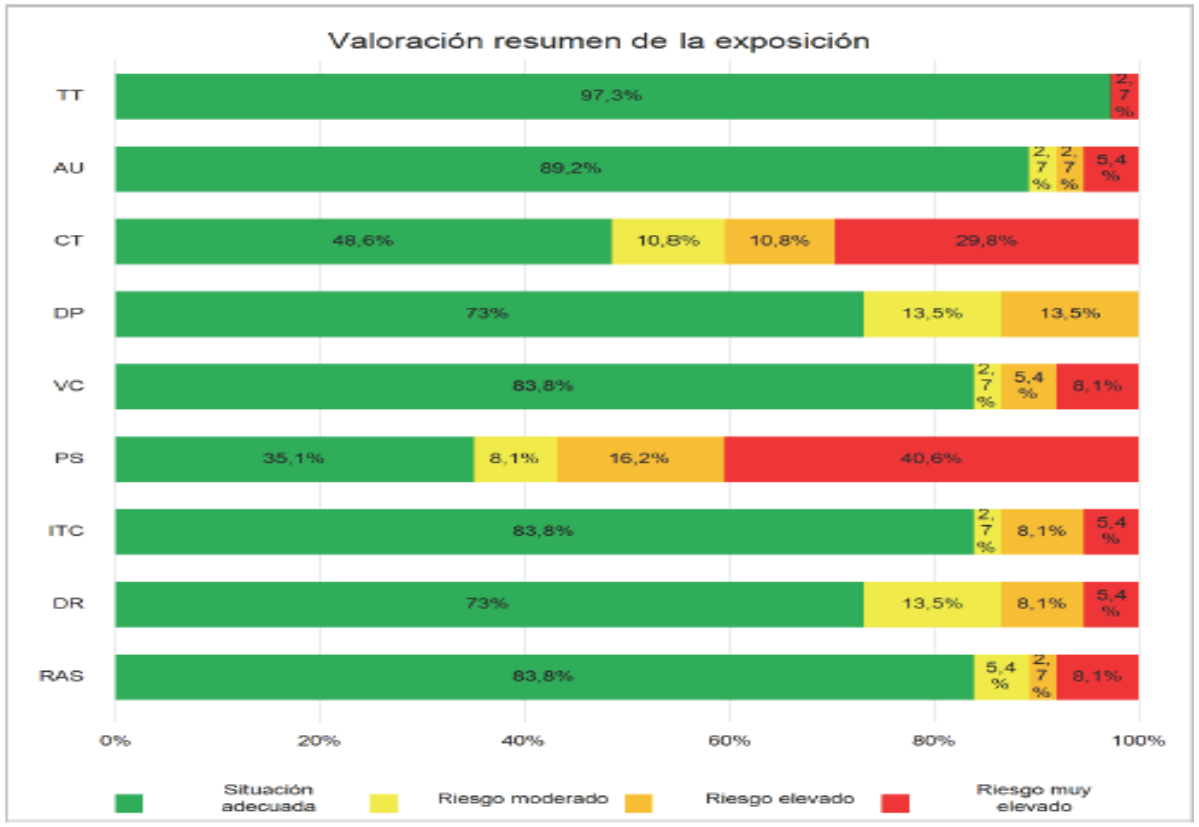
EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

PRESENTACION DE LOS RESULTADOS

PERFIL VALORATIVO

PERFIL DESCRIPTIVO

METODOLOGIA CUANTITATIVA



METODOLOGIA CUANTITATIVA

PERFIL DESCRIPTIVO: Ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores en cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual permite obtener detalles acerca de aspectos concretos relativos a cada factor.

METODOLOGIA CUANTITATIVA

OSALAN
Laneko Segurtasun eta Osasunerako Euskal Erakundea
Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales

EUSKO JAURLARITZA
GOBIERNO VASCO

PERFIL DESCRIPTIVO:

MUESTRA GENERAL - DESCRIPTIVOS 3/3

RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)

Ítem		Siempre o casi siempre	A menudo	A veces	Nunca o casi nunca	No tengo, no trato
¿Puedes contar con tus jefes?	16 a	13,6%	13,6%	26,6%	43,5%	2,7%
¿Puedes contar con tus compañeros?	16 b	53,9%	21,4%	16,9%	4,5%	3,3%
¿Puedes contar con tus subordinados?	16 c	8,4%	5,2%	7,8%	8,4%	70,2%
¿Puedes contar con otras personas que trabajan en la empresa?	16 d	10,4%	17,5%	31,8%	28,6%	11,7%
Ítem		**Buenas**	**Regulares**	**Malas**	**No tengo compañeros**	
Calidad de las relaciones	17	76,0%	22,1%	1,3%	0,6%	
Ítem		**Raras veces**	**Con frecuencia**	**Constantemente**	**No existen**	
Exposición a conflictos interpersonales	18 a	59,1%	22,1%	5,8%	13,0%	
Exposición a violencia física	18 b	14,9%	0,6%	0,0%	84,5%	
Exposición a violencia psicológica	18 c	43,5%	9,7%	7,1%	39,7%	
Exposición a acoso sexual	18 d	11,0%	0,0%	0,0%	89,0%	
Ítem		**Deja que sean los implicados quienes solucionen el tema**	**Pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema**	**Tiene establecido un procedimiento formal de actuación**	**No lo sé**	
Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto	19	40,9%	6,5%	5,2%	47,4%	
Ítem		**Siempre o casi siempre**	**A menudo**	**A veces**	**Nunca o casi nunca**	
Exposición a discriminación	20	2,6%	6,5%	16,2%	74,7%	

METODOLOGIA CUALITATIVA

Definen de una forma bastante precisa los problemas que se van a tratar, permitiendo obtener un conocimiento exhaustivo de los mismos..

Complementan la información obtenida mediante técnicas cuantitativas
Profundizan en las causas y el origen de la exposición
Ayudan en la interpretación de los resultados y las posibles acciones a planificar y ejecutar con posterioridad.

Empresas micropymes, en las que, debido al reducido número de personas trabajadoras, no es posible preservar el anonimato con las herramientas cuantitativas

METODOLOGIA CUANTITATIVA

ANALISIS DE LOS RESULTADOS
ELABORACION DE INFORME
ELABORACION Y PUESTA EN MARCHA DE UN PROGRAMA DE INTERVENCION
SEGUIMIENTO Y CONTROL DE LAS MEDIDAS ADOPTADAS

https://www.youtube.com/watch?v=-eN4T1mbujU

Hacer frente eficazmente a los riesgos psicosociales crea un entorno de trabajo saludable en el que las personas trabajadoras se sienten valoradas y se contribuye a que el ambiente de trabajo sea positivo, por lo que también mejora el rendimiento de la empresa

Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo

MILA ESKER ZUEN ARRETAGATIK