



Una Nueva Evaluación de Riesgos Psicosociales

INSTITUTO DE ERGONOMÍA
MAPFRE, S.A.
Departamento de Factores
Psicosociales

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, y después de permanecer en muchos casos olvidadas, hemos asistido al inicio de las evaluaciones de riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales han sido los grandes omitidos dentro de la prevención de riesgos en Europa. Es cierto que es prioritario evaluar y eliminar o corregir los riesgos de seguridad o higiénicos, por la proximidad temporal y gravedad de los mismos, pero esto no justifica la falta de interés en estos factores de riesgo exhibida hasta el momento.

Cabe preguntarse el porqué de este cambio y/o ampliación en las diferentes evaluaciones que se vienen solicitando recientemente y que se prestan a incluir los factores psicosociales.

En primer lugar se detecta por parte de bastantes de los técnicos de pre-

SUMARIO

En este artículo se da un nuevo enfoque a la evaluación de riesgos psicosociales llevada a cabo hasta ahora por los técnicos de prevención. El Instituto de Ergonomía de MAPFRE ha estado desarrollando, durante estos últimos años, una metodología de evaluación psicosocial con diferentes programas informáticos especializados por área de actividad. Se pretende ayudar y guiar al técnico a realizar una evaluación de riesgos psicosociales y contribuir a la extensión y divulgación de la psicología en las empresas. Además se pretenden establecer los límites de lo que se debe evaluar en psicología.

Se han seleccionado varios sectores de actividad, centrándose en los que, a priori, más problemática presentan en cuanto a la incidencia de factores psicosociales de riesgo.

La intención de estas herramientas no es aplicar un cuestionario a una muestra de población, lo que en realidad se pretende es facilitar al técnico de prevención unas referencias para que realice una evaluación de riesgos psicosociales.

Palabras claves: Riesgos psicosociales, Evaluación, Nuevos programas informáticos

vención de riesgos laborales que las cuestiones relacionadas con los factores psicosociales en el trabajo rara vez han sido un actor principal de las evaluaciones de riesgos, salvo en sectores y actividades muy específicas. Sin embargo, la experiencia indica que en muchos casos, cuando se analiza un suceso o accidente de trabajo, alguna o varias de las causas principales del mismo están muy relacionadas con cuestiones relativas a la información, la organización del trabajo, la comunicación,... es decir, cuestiones relacionadas con los factores psicosociales del trabajo.

En segundo lugar, es muy posible que un desplazamiento de la actividad laboral en Europa, que tiene una clara tendencia hacia el sector terciario de la economía (servicios), sea una de las causas de ese cambio, ya que son los riesgos psicosociales los que se presentan con más incidencia en este sector de actividad y, paradójicamente, los menos evaluados, cuando se constata que son los que a más trabajadores afecta y cada vez con mayor intensidad.

Un tercer dato y por ello otro aspecto relevante que puede dar alguna luz a los motivos que justifican este giro hacia los riesgos psicosociales y su control, pudiera ser el avance cualitativo y cuantitativo en la mejora de las condiciones de trabajo a través del control de los riesgos de accidentes

La metodología que se ha utilizado para trabajar en riesgos psicosociales ha sido heredada de la sociología y ha consistido, fundamentalmente, en aplicar múltiples cuestionarios a diversas muestras de población.

de trabajo y las enfermedades profesionales, aplicando las técnicas tradicionales de seguridad e higiene en el trabajo. Es conocido por todos el "principio de sobresalencia" que es aplicable a los riesgos, de tal forma que

aquellos riesgos que no sobresalen o sobrepasan a los que nos sometemos, voluntariamente o no, quedan invisibles hasta que se resuelven los que desde la percepción del sujeto tienen un mayor nivel de riesgo, ya sea por su gravedad, proximidad, etc.

Por último, no existen todavía unos límites claramente definidos de lo que se debe evaluar en riesgos psicosociales, por lo que la disciplina preventiva, se ha convertido en un saco sin fondo (sin límite y sin forma). Esto ha hecho que, en muchos casos, ni las organizaciones productivas ni los propios técnicos de prevención, a los que en otras tantas ocasiones se les plantea ser prácticamente el psicólogo de la empresa, se hayan sentido con la seguridad suficiente para abordar estas cuestiones, bien por falta de definición sobre los factores que se deben incluir en este campo como ya se ha señalado, por la falta de herramientas de detección y evaluación, por la insuficiente formación técnica en la materia, etcétera.

¿QUE SON LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL?

Atendiendo a que los riesgos psicosociales son generadores de estrés, se puede asumir la definición que la Comisión Europea hace en un documento de 1999 editado por la Dirección General de Estudios y Asuntos Sociales. Así se define: "El estrés relacionado con el trabajo como el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo".

En este mismo sentido el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo en España define riesgos psicosociales y organizacionales como aquellos que hacen 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. Así pues, unas condiciones psicosociales desfavorables están en el origen de la aparición, tanto de determinadas conductas y actitudes inadecuadas en el desarrollo del trabajo, como de determinadas consecuencias perjudiciales para la salud y para el bienestar del trabajador.



Prevención de riesgos psicosociales en oficina y administración.

Como se puede comprobar ambas definiciones, de fiabilidad contrastada, hacen especialmente referencia a cuestiones relacionadas con la organización y el contenido del trabajo, la realización de la tarea y con el entorno donde esta se desarrolla. No se atiende por lo tanto a otras cuestiones que no sean del ámbito organizacional de la empresa y que afecten a la salud de los individuos.

No obstante, ha de admitirse que los factores familiares y personales influyen directamente en la salud del individuo y en su desempeño en el trabajo, pero no son cuestiones que tengan relación directa con la propia organización del trabajo y por lo tanto mucho menos con la prevención de riesgos laborales.



Por ello y como es lógico la empresa y su organización tienen escaso margen de influencia sobre estos últimos aspectos familiares y personales, mucho menos desde la intervención en prevención de riesgos laborales, aunque en algunos aspectos y desde la política social que la empresa ponga en marcha en relación con su colectivo de personal pueda mejorar algunos de estos factores.

Además y aceptando este planteamiento de incluir cuestiones fuera del ámbito organizacional de la empresa, al técnico se le exigen una serie de competencias que distan de sus funciones en materia de prevención, siéndole en muchos casos imposible proponer medidas preventivas para problemas que escapan de su campo de influencia y decisión.

Por lo tanto, la cuestión es que los riesgos psicosociales deben hacer referencia sólo a aquellos factores que estén dentro del ámbito organizacional de la empresa y no aquellos que puedan ser paralelos o externos a la misma. Es decir, se deben establecer unos límites concretos en el campo de



Prevención de riesgos psicosociales en educación.

La cuestión es que los riesgos psicosociales deberían hacer referencia sólo a aquellos que estén dentro del ámbito organizacional de la empresa y no aquellos que puedan ser paralelos o externos a la misma. Es decir, deberemos establecer unos límites en el campo de actuación de la psicología.

actuación de la psicología, para soslayar los problemas reseñados.

MÉTODOS TRADICIONALES EN EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

La metodología que hasta ahora se ha estado utilizando para trabajar en riesgos psicosociales ha sido heredada, en la mayor parte de los casos, de la sociología y ha consistido, fundamentalmente, en aplicar múltiples cuestionarios a diversas muestras de población. Muchos de estos cuestionarios aplicados son de carácter generalista, siendo diseñados y por lo tanto útiles para valoraciones de colectivos sin especificaciones concretas, por lo que el nivel de especialización en la materia ha podido ser deficiente.

Si acaso han proliferado cuestionarios más especializados en la detección de diferentes problemas psicosociales, como por ejemplo el síndrome de estar quemado o el mobbing, pero simplemente teniendo como objetivo indicar si existe o no el problema, pe-

ro en ningún caso lo evalúan ni facilitan soluciones al mismo, y su carga preventiva es por lo tanto bastante reducida. La utilización de los cuestionarios de síndrome de estar quemado o similares quizás sea más competencia de la especialidad de medicina del trabajo (vigilancia de la salud) en su diagnóstico y valoración de daños, que de ergónomos o psicólogos en su labor preventiva, ya que lo que trata de facilitar es un posible diagnóstico sobre la existencia de las consecuencias que en el trabajador se generan motivados por una situación adversa determinada.

De esta forma, se podría decir que se han realizado contadas evaluaciones de riesgos psicosociales con carácter preventivo, y si más diagnósticos de patologías derivadas de situaciones que soportan los trabajadores, lo que lógicamente podría llevar al análisis de las causas que generaron esa patología pero en ningún caso a evitar la misma.

Del mismo modo, se observa que en bastantes casos la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa se presentaba como un diagnóstico de la situación general de la empresa, en último caso de ciertas secciones o actividades dentro de la misma, en relación con este tema, y rara vez se encontraba que esa evaluación se hubiera efectuado por puestos de trabajo, tal y como determina la legislación vigente en nuestro país y por ser lo más coherente para facilitar posteriormente el trabajo de prevención a realizar.

Otro aspecto detectado en muchos casos con la aplicación de estas metodologías tradicionales, es que en su utilización por personal no suficientemente cualificado, ya que se requiere una alta formación para su correcta aplicación e interpretación de resultados, perdiese parte de su exactitud y no diese la suficiente importancia a la opinión del técnico que realiza la evaluación. Así, en la situación más extrema, se procedía a enviar los cuestionarios a la empresa para hacérselos llegar a los trabajadores y que una vez contestados por estos, en muchos casos sin las mínimas explicaciones previas sobre el objeto y contenido de los mismos y sin control sobre como se procedía a su cumplimiento, se remitiesen al evaluador para que procediese al análisis de las respuestas obtenidas y emitiese el informe con las conclusiones pertinentes. Este proceso parecía más una "teleevaluación a distancia" que realmente una evaluación de riesgos con el mínimo rigor y seriedad en esta materia.

Por otro lado muchos de los procedimientos tradicionales adolecían de

una excesiva carga de tiempo para recabar la percepción y opinión de los trabajadores, ya que algunos de estos cuestionarios tenían más de docenas de preguntas o ítems, lo que determinaba una dedicación de tiempo por parte del trabajador, que en muchos casos la empresa concluía como excesivamente gravosa.

NUEVO ENFOQUE

Con este panorama, el Instituto de Ergonomía de MAPFRE se planteó la necesidad de poner a punto una me-

Se prescinde de evaluar factores de riesgo como apoyo social, sentimiento de grupo, vitalidad, sentido de coherencia, percepciones emocionales, relaciones personales, doble presencia... No se considera que éstos se encuentren dentro del ámbito de la psicología aplicada, contemplada en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, sino más bien, dentro del ámbito de los Recursos Humanos.

metodología específica de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, que tuviese como características y objetivos principales los siguientes:

- Considerar la percepción del trabajador y además cuestiones objetivas que el técnico de PRL pudiera detectar.
- Determinación de los factores psicosociales a valorar desde PRL
- Permitir objetivar el nivel de riesgos detectado.

• Ser sensible sólo a cuestiones relacionadas con los aspectos organizacionales del trabajo.

• Específica para los riesgos por actividad a evaluar.

• Enfoque preventivo y no tanto resolución de casos manifestados.

• Utilizable como herramienta de seguimiento del proceso de mejora

• De aplicación rápida y lo más sencilla posible.

Este planteamiento parte de la hipótesis de trabajo de controlar los estresores que rodean al individuo en su puesto de trabajo, para eliminar el riesgo psicosocial. Es decir, se intenta que la organización del trabajo y los elementos de la tarea del trabajador se controlen y planifiquen de tal forma que se eviten los riesgos psicosociales desde antes de empezar a trabajar.

Con estas premisas se inició un proceso de investigación y desarrollo, que consistió en lo siguiente:

- Selección de sectores de actividad críticos en riesgos psicosociales.
- Identificación de puestos de trabajo concretos.
- Detección e identificación de factores de riesgo presentes.
- Elaboración de criterios de valoración de factores de riesgos.
- Definición de un cuestionario para recopilación de información.
- Ensayo de los criterios definidos.
- Comparación de resultados con metodologías tradicionales.
- Contraste de resultados con indicadores de riesgos registrados.

Este proceso se desarrolló durante más de dos años de investigación avalados por la Fundación MAPFRE, que tuvo como fruto la metodología que aquí se presenta.

SECTORES DE ACTIVIDAD

Se han seleccionado varios sectores de actividad, centrándose en los que, a priori, más problemática presentan en cuanto a la incidencia de factores psicosociales de riesgo.

Entre otros programas y hasta la fecha se han desarrollado los siguientes:

- **Edumap:** prevención de riesgos psicosociales en educación
- **Sanimap:** prevención de riesgos psicosociales en el sector sanitario
- **Ofimap:** prevención de riesgos psicosociales en oficinas y administración
- **Telemap:** prevención de riesgos psicosociales en teleoperadores

IDENTIFICACIÓN DE PUESTOS CONCRETOS

Del análisis de los diferentes sectores en los que se plantea inicialmente la necesidad de elaborar la aplicación de esta metodología concreta se identificaron los puestos de trabajo más representativos, en función del nivel de riesgos psicosocial que pudiera estar presente y del número de trabajadores que se ven afectados.

Para realizar las definiciones de los puestos se ha consultado y entrevistado a multitud de profesionales, incidiendo en los mencionados factores y en la definición de los niveles de riesgo por cada factor. Al obtener una gran muestra de profesionales, se han determinado con mucho detalle los marcadores de riesgo.

Esta labor conllevó una extensa dedicación en hospitales, centros de enseñanza, diversos centros de trabajo administrativo y en empresas dedicadas a servicios de teleoperadores.

DETECCIÓN E IDENTIFICACIÓN DE FACTORES DE RIESGO

En el mismo proceso que el definido en el apartado anterior se procedió a detectar los factores de riesgo existentes en los puestos de trabajo seleccionados. Para ello se mantuvieron multitud de entrevistas con el personal, tanto directamente implicado en las tareas, como aquel que coordinaba a estos. De igual manera se realizó un estudio de los indicadores de riesgo que se habían producido a lo largo de los últimos años de exposición en cada uno de los puestos de trabajo, para lo que se contó con la colaboración especial del servicio de vigilancia de la salud en cada caso.

Además se aportaron los datos de anteriores evaluaciones con métodos tradicionales efectuadas en algún caso, así como los factores habitualmente presentes en estos métodos.

La metodología debería evaluar los factores de riesgo que están dentro del campo de acción del servicio de prevención, y extensivamente, de la organización. Así pues, se prescinde de evaluar factores de riesgo como apoyo social, sentimiento de grupo, vitalidad, sentido de coherencia, percepciones emocionales, cohesión de grupo, relaciones personales, doble presencia... No se considera que éstos se encuentren dentro del ámbito de la psicología aplicada, contemplada en la Ley de Prevención de Riesgos, sino más bien, dentro del ámbito de los Recursos Humanos.



La enseñanza, es una actividad en la que el riesgo psicosocial presenta un mayor grado de implicación y se desarrolla en mayor grado.

Con la eliminación de algunos elementos de evaluación, se pretende comenzar a definir cuál es el campo de actuación de la Psicología, sus límites y la labor del técnico en prevención.

Por otro lado se considera que la prioridad del individuo en cuanto a las condiciones de trabajo, no son los riesgos psicosociales, sino que se anteponen la seguridad y la higiene en el trabajo, así como la ergonomía. Por ejemplo, el ruido que puede interferir

en la comunicación entre alumno y profesor en un aula debe considerarse un estresor de primer orden. Esta nueva metodología de evaluación debería incluir la evaluación de factores ergonómicos y ambientales, puesto que se parte de la base de una profunda y directa relación entre estado físico y mental.

Así pues, los ítems seleccionados vienen determinados por una exhaustiva definición de cada puesto de trabajo en los diferentes sectores estudiados, incluyendo tareas, equipos, comunicación, posición jerárquica, responsabilidades etcétera. Se han sintetizado diferentes marcadores de riesgo para cada sector y se han agrupado en factores de riesgo.

El objetivo de estos instrumentos es facilitar un criterio de evaluación y comparación para la realización de una evaluación de riesgos psicosociales. Se debe de tener en cuenta que la evaluación de riesgos psicosociales debe respetar y adaptarse a las características de cada puesto de trabajo y de cada organización.

ELABORACIÓN DE CRITERIOS DE VALORACIÓN

Para definir los criterios de evaluación de los factores de riesgos considerados y que permitiesen hacer una prevención de las patologías relacionadas con estos factores, se ha desarrollado esta metodología de evaluación psicosocial con diferentes programas especializados por área de actividad. Se pretende ayudar y guiar al técnico a realizar una evaluación de riesgos psicosociales y contribuir a la extensión y divulgación de la psicología en las empresas, de una forma amable y eficaz. Además se ha definido como objetivo en el diseño de esta metodología, el establecer los límites de lo que se debe evaluar en psicología.

Los estresores que se han descrito y por tanto evaluados, se trata de que sean completamente objetivos y cuantificables, planteando la subjetividad y percepción del individuo como una información más que el técnico debe valorar, pero en ningún caso como la única información. Para facilitar la labor objetiva del técnico, se han incluido tablas de graduación donde se pueden determinar los niveles de riesgo correspondientes a cada factor o estresor.

Los marcadores de riesgo tendrán que ser objetivos y cuantificables, facilitando la posibilidad de control de los mismos y en consecuencia, de los factores de riesgo psicosocial.

El esquema general de los factores de riesgo de las diferentes herramientas de evaluación es el siguiente:

DEFINICIÓN DEL CUESTIONARIO

Atendiendo a la información recopilada durante las fases del proyecto ya descritas anteriormente, además de los diferentes ítems que se incluyen en los cuestionarios tradicionales de evaluación de riesgos psicosociales, se elaboró un cuestionario para cada uno de los sectores de actividad ya reseñados.

Este cuestionario no contiene en ningún caso más de treinta y cinco preguntas, siempre relacionadas con los aspectos organizacionales de la empresa.

El resto de actividades del proyecto de investigación se concretó con la aplicación cruzada de métodos tradicionales de evaluación de riesgos psi-

aquellos aspectos que se incluían en el método diseñado y que pudieran tener alguna desviación con relación a la realidad contrastada en su puesto en ensayo.

NUEVA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

La metodología que se presenta, como ya se ha mencionado, trata de ser mucho más objetiva que los métodos generalistas, ya que permite utilizar una doble fuente de información. Por un lado utiliza unos cuestionarios específicos de los factores de riesgo, que recogen la información suministrada por el propio trabajador, y por el otro lado, se dispone de unas tablas de verificación donde el técnico selecciona el nivel de riesgo de cada puesto de trabajo. Se trata de que se evalúen los riesgos presentes y no sólo la percepción del trabajador de los mismos. El técnico, en todo caso, debe visitar el puesto de trabajo evaluado, siendo la estrategia muy similar a la de cualquier evaluación de seguridad o higiene.

No se debe olvidar que el objetivo de estos instrumentos debe ser el facilitar un criterio de evaluación y comparación para la realización de una evaluación de riesgos psicosociales.

Se debe tener en cuenta que la evaluación de riesgos psicosociales debe respetar y adaptarse a las características de cada puesto de trabajo y de cada organización. En el caso de que después de la evaluación inicial se detecten situaciones de riesgo muy importantes, sería necesario que una persona más experta estudiase y analizase las características de la organización para poder realizar un trabajo exhaustivo y de calidad.

El Instituto de Ergonomía de MAPFRE recomienda la siguiente metodología y el establecimiento de las bases siguientes para realizar la evaluación de riesgos psicosociales:

1. Análisis de los métodos organizativos y productivos.
2. Análisis de los diferentes puestos de trabajo a estudiar.
3. Definición de canales de comunicación y relaciones entre grupos.
4. Observación de puestos y entrevistas a trabajadores mediante una muestra válida.
5. Aplicación de listas de verificación y cuestionario de evaluación.
6. Establecimiento del nivel de riesgo.
7. Planificación de mejoras.
8. Control re-test.

| Factores de riesgo | Subfactores de riesgo |
|---------------------------------|-----------------------------|
| Distribución y diseño | Proxemia ambiental |
| | Diseño ergonómico |
| | Factores Físico-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 |
| | Estabilidad de empleo |
| | Definición de rol |
| | Autonomía |
| Organización del trabajo | Satisfacción social |
| | Feedback |
| | Estabilidad en el empleo |
| Turnicidad | Turnicidad |

Este trabajo de campo ha facilitado, además, la introducción en los programas de tablas de referencia que indican el nivel de riesgo de cada factor, definiéndolo y pudiéndolo seleccionar el técnico sin dificultad.

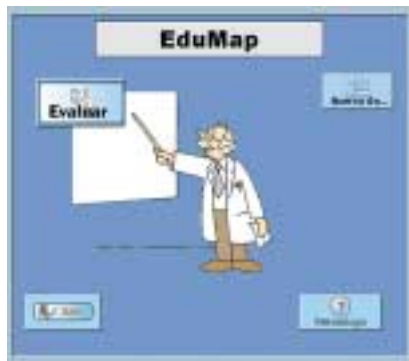
cosociales con la nueva metodología diseñada; el contraste de los resultados con los indicadores de riesgos recogidos por los servicios de vigilancia de la salud del colectivo sometido a ensayo, para posteriormente corregir

9. Corrección de mejoras y mejora continua.

Las herramientas creadas facilitan la observación de los puestos y la aplicación del cuestionario, establecen niveles de riesgo y crean un informe con la evaluación y planificación de las medidas preventivas.

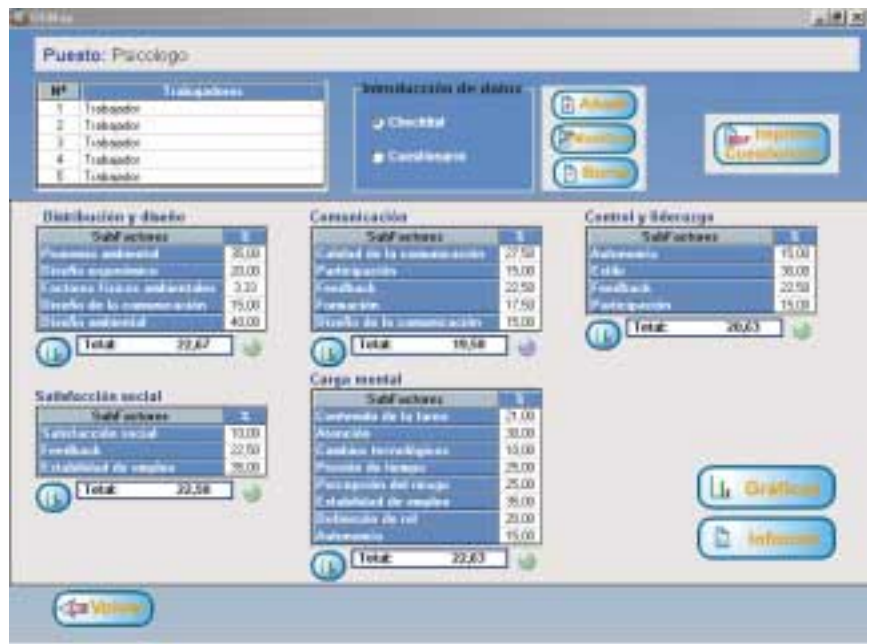
DESCRIPCIÓN DE LAS HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL

Como se ha reseñado anteriormente, las herramientas de evaluación se han diseñado para realizar evaluaciones de riesgos psicosociales por sectores especializados de actividad. Son herramientas versátiles que facilitan su aplicación tanto en forma de cuestionario a una muestra de población, como mediante listas de verificación, donde el técnico en prevención puede determinar el nivel de riesgo. Se ha puesto especial cuidado en la usabilidad de las herramientas para que sean prácticas e intuitivas, siendo la información facilitada útil con respecto a las necesidades del técnico.



Objetivos y descripción

Como ya se ha descrito, el contenido de esta metodología se centra casi exclusivamente en las tareas que desempeñan los profesionales de cada sector de actividad, incluyendo, entre otros, profesores, médicos, auxiliares, teleoperadores, ATS, oficinistas..., teniendo en cuenta las diversas situaciones que pueden aparecer dentro y fuera del centro de trabajo. Para determinar estas situaciones, el método sólo tiene en consideración cada elemento de la organización o de las tareas del puesto de trabajo que puede ser un estresor para el individuo. Al determinar los estresores, se han cuantificado y dividido en rangos para



Los cuestionarios son una fuente de información que el técnico puede utilizar para comprobar la percepción de la población evaluada. Es una información adicional y más subjetiva que la obtenida mediante las listas de verificación. Es importante ser cuidadoso con la aplicación de los cuestionarios.

mejorar su evaluación y posterior control. De esta manera, se mejora la objetividad de la evaluación y la aplicabilidad de las medidas preventivas.

Las herramientas que soportan el método diseñado, permiten su manejo sencillo, rápido y práctico, facilitando así la intervención sobre grupos numerosos o heterogéneos. Estas herramientas proporcionan información versátil y elaborada sobre la situación del colectivo al que se le ha aplicado la misma. Permite generar histogramas de cada factor de riesgo y de todos los factores comparativamente.

Se ofrece la posibilidad de crear un informe, donde se incluye una evaluación de riesgos y la planificación de las medidas preventivas, para adaptarse a las exigencias de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

La evaluación que se consigue con esta metodología ofrece una valoración concreta, expresada en tanto por ciento sobre el máximo de puntuación posible.

Por otro lado, esta metodología está diseñada para la utilización de cualquier técnico de prevención con la especialidad de ergonomía y psicología aplicada.

Cuestionarios

Los cuestionarios, como ya se ha mencionado, deben considerarse como una de las posibles fuentes de información que el técnico puede utilizar para comprobar la percepción de la población evaluada. Es una informa-

ción adicional y más subjetiva que la obtenida mediante las listas de verificación.

La estrategia para la aplicación de estos u otros cuestionarios plantea que es importante ser cuidadoso con su aplicación. El técnico debe estar presente durante la aplicación de los mismos, para aclarar las posibles dudas de interpretación de los trabajadores y para preservar la individuali-

VALORACIÓN DEL PAPEL DEL TÉCNICO DE PRL EN LA ER PSICOSOCIALES

El objetivo de esta metodología y las herramientas que la soportan, no es sólo aplicar un cuestionario a una muestra de población, ni tampoco se pretende realizar un estudio epidemiológico. Lo que en realidad se pretende es facilitar al técnico en prevención unas referen-

El modelo de evaluación pretende que sea el técnico quien decida la forma en que realiza la evaluación de riesgos psicosociales.

Se puede afirmar que el objetivo último de las herramientas es que el técnico vaya al puesto de trabajo, detecte e identifique los riesgos. Está claro que la evaluación de riesgos psicosociales no es la media de todos los riesgos de los diferentes puestos, ni tampoco las medidas preventivas adoptadas tienen por qué ser las mismas para todos los puestos de trabajo. La evaluación de riesgos dentro del programa se realiza puesto por puesto, y se establecen medidas preventivas para cada factor de riesgo evaluado en cada puesto de trabajo.

The screenshot shows a software interface titled "Factores de Riesgo" (Risk Factors). It contains a list of 20 items, each with a dropdown menu and a question mark icon. The items are:

- Cantidad de ruido en el aula
- Cantidad de luz en el aula
- Verificación del aula
- Calentación y refrigeración
- Tiempo y distancia entre trabajo y casa
- Cercanía de los alumnos entre sí
- Distribución de los alumnos
- Ergonomía del mobiliario de los alumnos
- Número de alumnos por metro cuadrado
- Cobro de las pautas
- Cumplimiento de normas disciplinarias
- Control de las circunstancias que afectan a la clase
- Irregularidad del alumnado
- Número de alumnos en el aula
- Edad media de los alumnos
- Forma de corrección de exámenes
- Cantidad de corrección de exámenes y tiempo
- Tiempo disponible de adaptación a una nueva prueba
- Medios técnicos para impartir clase
- Número de repeticiones de la misma clase en un día

At the bottom of the interface are two buttons: "Cancelar" (Cancel) and "Aceptar" (Accept).

CONCLUSIONES

La nueva metodología que se propone tiene las siguientes características:

- Da cumplimiento al mandato legal establecido tanto en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales como en el Reglamento de los Servicios de Prevención (R.D. 39/1997).
- Se ajustan a las necesidades de los técnicos y son específicas para los diferentes sectores de actividad para las cuales están diseñadas.
- Permiten la re-evaluación constante de la situación y, así, una mejora continua de las condiciones de trabajo.
- Proponen medidas preventivas concretas y objetivas para las situaciones detectadas.
- Permiten definir el orden de prioridades para la intervención en los diferentes factores detectados y evalua-

dad de las respuestas, eliminando las posibles influencias de líderes, delegados o superiores. Al final, cada ítem del cuestionario corresponde a cada estresor definido en cada sector, de forma que se pregunta sobre elementos objetivos y reales del puesto de trabajo como recursos disponibles, iluminación, distribución del puesto, canales de comunicación concretos, etcétera.

Listas de verificación

Esta modalidad de introducción de datos, que es el avance más significativo en el método diseñado, permite al técnico realizar su trabajo utilizando unas tablas que le proporcionan un criterio a seguir. Son listas de elección donde el técnico decide cómo se encuentra la situación evaluada. Permiten al técnico guiarse y detectar las distintas situaciones de riesgo para cada factor evaluado. Para responder correctamente a las listas de verificación se debe estar observando el puesto de trabajo evaluado y recoger la información "in situ".

cias para que realice una evaluación de riesgos psicosociales. El técnico se podrá apoyar en diversas tablas y elementos para realizar la evaluación de riesgos psicosociales adaptándose a las exigencias de la ley y a las necesidades de los trabajadores y las empresas.

The screenshot shows a software interface titled "Valores" (Values). It contains a table for selecting the type of correction and time. The table is titled "Cantidad de corrección de exámenes y tiempo" (Quantity of correction of exams and time). The table has three columns for the number of exams and three rows for the time taken. The table is as follows:

| Cantidad de corrección de exámenes y tiempo | | | |
|---|-----------------|-----------------|----------------|
| Seleccionar tipo: | | | |
| | Menos de 50 ex. | De 50 a 100 ex. | Más de 100 ex. |
| Más de 25 días | Muy adecuado | Adecuado | Suficiente |
| Entre 15 y 25 días | Adecuado | Suficiente | Inadecuado |
| Menos de 15 días | Suficiente | Inadecuado | Muy inadecuado |

At the bottom of the interface are two buttons: "Cancelar" (Cancel) and "Aceptar" (Accept).

dos, definiendo incluso la estrategia para su aplicación de forma que se intente asegurar el éxito de las mismas.

- Contemplan aspectos ergonómicos y ambientales (p.e.: ruido, iluminación, espacios...), puesto que se considera que existe una relación directa entre carga física y mental.
- Permiten objetivar las informaciones que se recogen para proceder a la evaluación de los factores de riesgo.
- Se presentan con soporte informático, lo que permite su aplicación de forma ágil y precisa, otorgando la flexibilidad necesaria para el exitoso trabajo del técnico.

ramente cuantificables y medibles, de forma que no se centran sólo en la percepción subjetiva de la persona, sino en el control objetivo de factores como distancias, temperaturas, iluminación, medios materiales, tiempos, canales de comunicación, definición de tareas, información recibida ...

Esto significa un giro radical en la evaluación de riesgos psicosociales hacia un trabajo objetivo y eficiente, donde se pueda demostrar la utilidad de las medidas preventivas en psicología.

La delimitación del campo de la psicología rompe con la idea erró-

cialmente o mejorar la percepción de su trabajo, aspecto que se cree pertenece al campo de actuación de otras áreas de gestión de la empresa (p.e.: Recursos Humanos). Así, se delimitan los factores de riesgo a aquellos que estén dentro del ámbito organizacional de la empresa y de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Las herramientas de evaluación creadas por el Instituto de Ergonomía MAPFRE pretenden difundir y sobre todo, facilitar la evaluación de riesgos psicosociales. La concepción de esta metodología se viene desarrollando desde hace tres años a raíz de unas investigaciones promovidas y avaladas por la FUNDACIÓN MAPFRE.

En esta metodología se defiende la acción del técnico, puesto que hay que tener en cuenta que las evaluaciones las deben hacer las personas formadas y preparadas para la materia. Esto no quiere decir que se renuncie a la participación tanto de los agentes sociales como de los trabajadores a la hora de prevenir riesgos. Se propugna y defiende fervientemente esta participación.



• Incluye la posibilidad de generar un informe, lo que facilita el trabajo a los técnicos que deben crearlo y la presentación de los resultados.

• La metodología contempla sólo aquellas cuestiones que puedan tener relación con los riesgos psicosociales, es decir, sobre los que la organización de la empresa pueda tener influencia. No se tienen en cuenta cuestiones de índole personal ni social que traspasen el ámbito de actuación directa de la empresa, como por ejemplo: reconocimiento social de la actividad desarrollada, percepción del trabajo en el entorno familiar, ...

Una de las novedades de esta metodología que se presenta, es la generación de las herramientas de evaluación en las que se han delimitado los riesgos psicosociales para sectores específicos de actividad.

Los factores descritos en la metodología y su aplicación a través de las herramientas son, en su mayoría, cla-

na de que el psicólogo del servicio de prevención es el psicólogo de la empresa. El psicólogo o técnico del servicio de prevención se ocupa de prevenir los riesgos, no de motivar, ni satisfacer al empleado, ni apoyarlo so-

La delimitación del campo de la psicología rompe con la idea errónea de que el psicólogo del servicio de prevención es el psicólogo de la empresa. No es así. El psicólogo o técnico del servicio de prevención se ocupa de prevenir los riesgos, no de motivar, ni satisfacer al empleado, ni apoyarlo socialmente o mejorar la percepción de su trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Comisión Europea. Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales. Unidad D.6. 1999.

Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. ¿La sal de la vida o el beso de la muerte?

INSHT: *La prevención del estrés en el trabajo, recopilación*. 1996.

JEAN-CLAUDE SPERANDIO: *L'ergonomie du travail mental*. Masson, 1998.

JOSÉ M^a PEIRÓ, FERNANDO PRIETO: *Tratado de psicología del trabajo volumen I y II*. Síntesis, 1996.

JOSÉ NIÑO ESCALANTE: *Factores, indicadores y marcadores de riesgo en prevención laboral*. MAPFRE SEGURIDAD, 2000.

JUAN CARLOS FERNÁNDEZ ARIAS: *Control de riesgos psicosociales y su integración en la gestión empresarial*. CREA, 2000.

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

MANUEL VELÁZQUEZ FERNÁNDEZ: *La respuesta Jurídico-legal ante los riesgos psicosociales en el trabajo: Criterios de actuación*. 2002.

MATILDE LAHERA MARTÍN, JUAN JOSÉ GÓNGORA YERRO: *Factores Psicosociales, Identificación de situaciones de riesgo*. Gobierno de Navarra, 2002.

Metodología para el análisis de los riesgos laborales en la enseñanza pública y privada. Federación de Enseñanza de Comisiones Obreras, 2000

Notas Técnicas de Prevención del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

PHILIP A. BUSHBY: *Relexions sur l'avenir de l'enseignement veterinaire en europe*. 1989.