

A avaliación do risco psicosocial

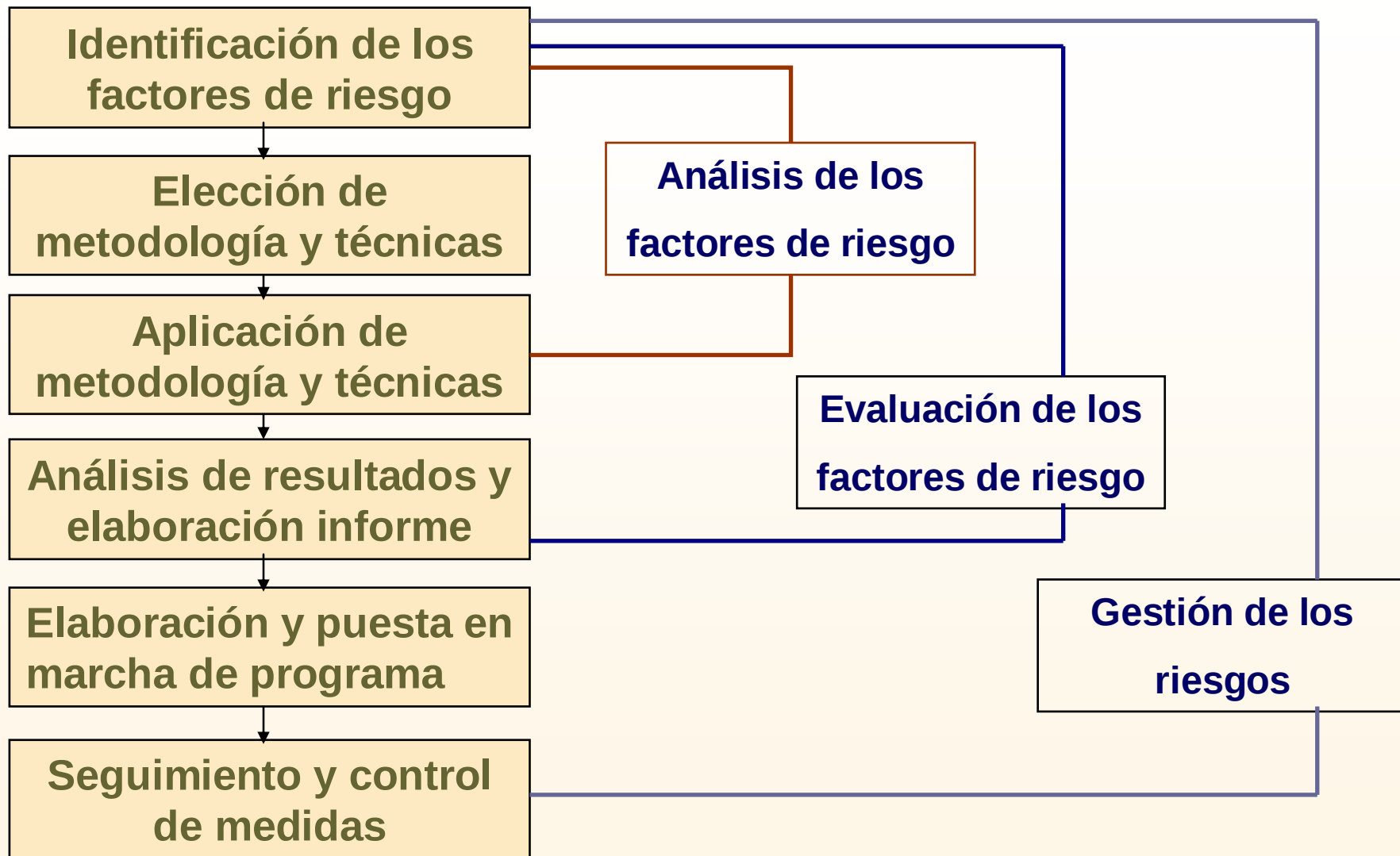
EVALUACIÓN DE RIESGOS

Proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no se han podido evitar,...

R.D. 391/1997 Reglamento de los servicios de Prevención Art. 3

Análisis sistemático de todos los aspectos de la actividad laboral para determinar.....

*Comisión Europea.
Directrices para la evaluación de riesgos en el lugar de trabajo*



CRITERIOS DE ELECCIÓN DEL METODO DE EVALUACIÓN

Objetivo de la evaluación

Tipo de riesgos

Grado de conocimiento de los riesgos

Nivel de profundidad pretendido

F-PSICO

FACTORES PSICOSOCIALES

Método
de evaluación

Versión 3.0



MINISTERIO
DE TRABAJO
E INMIGRACIÓN



INSTITUTO NACIONAL
DE SEGURIDAD E HIGIENE
EN EL TRABAJO



MÉTODO DEL INSHT MISMOS OBJETIVOS

Evaluación global de factores de riesgo psicosocial



- ✓ **localizar de fuentes de problemas**
- ✓ **comparar grupos entre sí**
- ✓ **comparar un mismo grupo en diferentes momentos**
- ✓ **diseñar cambios**
- ✓ **priorizar actuaciones**



MÉTODO DEL INSHT MISMAS BASES TEÓRICAS

CONCEPTO DE FACTORES PSICOSOCIALES

CONSECUENCIAS PERJUDICIALES
sobre la persona
sobre la organización

VARIABILIDAD INTERSUJETOS

Versión 3.0

Compuesta por 9 factores



Tiempo de trabajo

Autonomía

Carga de trabajo

Demandas psicológicas

Contenido/variedad

Desempeño de rol

Supervisión/participación

Interés por el trabajador/Compensación

Relaciones y apoyo social

7 factores

Año 1995



Año 2006



Validez:

De contenido → Juicio de expertos.

De criterio → Escala General de Satisfacción (Warr, Cook y Wall) y Cuestionario de Salud General (Goldberg).

De constructo → Análisis factorial confirmatorio, correlaciones entre los factores.

IDENTIFICACIÓN DE CONDICIONES PREVIAS

Listado no exhaustivo de algunos aspectos generales relativos a la tarea, a aspectos organizativos o del entorno, que deberán ser tenidos en cuenta en el momento de definir los grupos de análisis y de interpretar los resultados obtenidos al aplicar la escala.

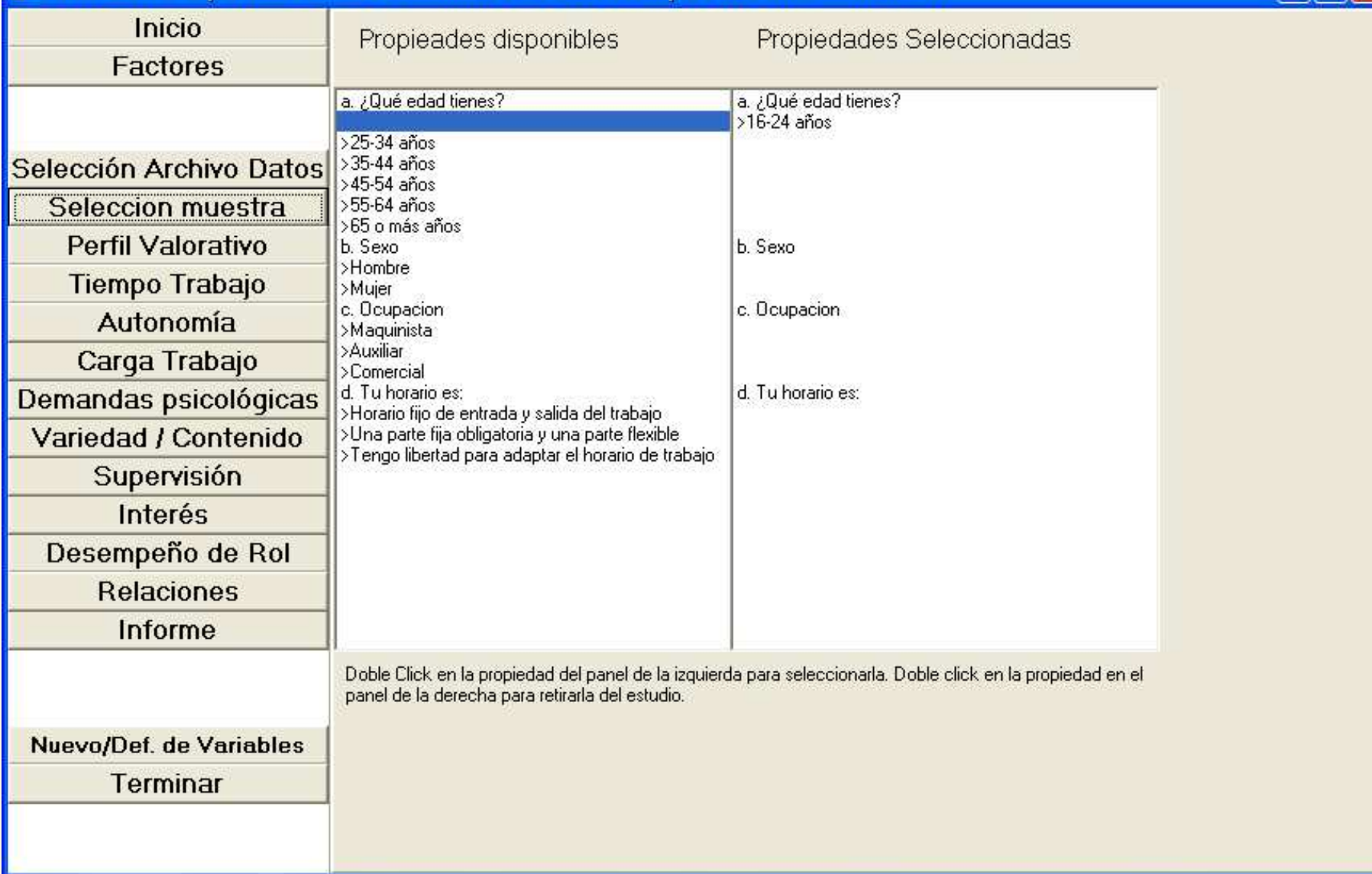
- ✓ Trabajo en turnos rotativos.
- ✓ Trabajo fuera del centro de trabajo (vendedores, ...).
- ✓ Teletrabajo.
- ✓ Exposición a violencia externa.
- ✓ Existencia de protocolos para gestión de acoso, discriminación, ...
- ✓ Situación de la empresa: crisis, inestabilidad, reestructuración, ...
- ✓ Medio ambiente de trabajo: ruido ambiental, espacio disponible, ...
- ✓ ...

POSIBLES INDICADORES DE EFECTOS SOBRE LA ORGANIZACIÓN-

Ejemplo de aspectos organizativos que pueden resultar útiles en el momento de definir los grupos de análisis y de interpretar los resultados obtenidos al aplicar la escala.

- ✓ **Absentismo: médico y no médico.**
- ✓ **Rotación de personal: por cambio de puesto, cambio de servicio, cambio de turno, ...**
- ✓ **Retrasos en producción, ...**
- ✓ **...**

FICHA DE IDENTIFICACIÓN DE CONDICIONES PREVIAS	
GRUPO:	
FECHA DE LA EVALUACIÓN:	
Trabajo en turnos rotativos:	Mañana/tarde
	Mañana/tarde/noche
	Otros
Trabajo fijo de noche	
Trabajo en cadena	
Trabajo en solitario	
Trabajo fuera del centro de trabajo (vendedores, representantes...)	
Teletrabajo	
Trabajo repetitivo	
Trabajo intelectualmente muy exigente (grado de atención elevado/continuidad de la misma)	
Exposición a violencia externa	
Otras. Añadir las que se consideren pertinentes	
Existencia de protocolos para la gestión de conflictos o violencia interna	Acoso psicológico
	Discriminación
	Acoso sexual
Situación de la empresa	Crisis
	Inestabilidad
	Posibles fusiones
	Cambios de estrategia de negocio
	Reestructuración
Características del medio ambiente de trabajo	Ruido ambiental
	Temperatura
	Espacio disponible Otros aspectos que puedan influir
Características del equipo de trabajo	



Las preguntas planteadas son de respuesta cerrada, eligiendo la opción de respuesta que se considera más adecuada.

Un apartado para recopilar información de tipo cualitativo.

Autonomía:

¿Puedes tomar decisiones relativas a la resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo?

Siempre o casi siempre

A menudo

A veces

Nunca o casi nunca

Variedad contenido:

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

No es muy importante

Es importante

Es muy importante

No lo sé

Relaciones y apoyo social:

Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

- Las situaciones de violencia física.
- Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales, ...).
- Las situaciones de acoso sexual.

Raras veces

Con frecuencia

Constantemente

No existen

En el supuesto de obtener puntuaciones en estas preguntas se debe, a criterio del técnico en PRL, realizar un análisis más exhaustivo de la situación, ...

... En ningún caso se podrá concluir la existencia o no de acoso con la obtención de respuestas afirmativas en estos ítems. Se debe realizar un posterior análisis ... para determinar el motivo de esas respuestas ..., ya que la utilidad de estos ítems debe ser entendida a nivel de indicadores (INSL, 2005, p. 7).



3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?

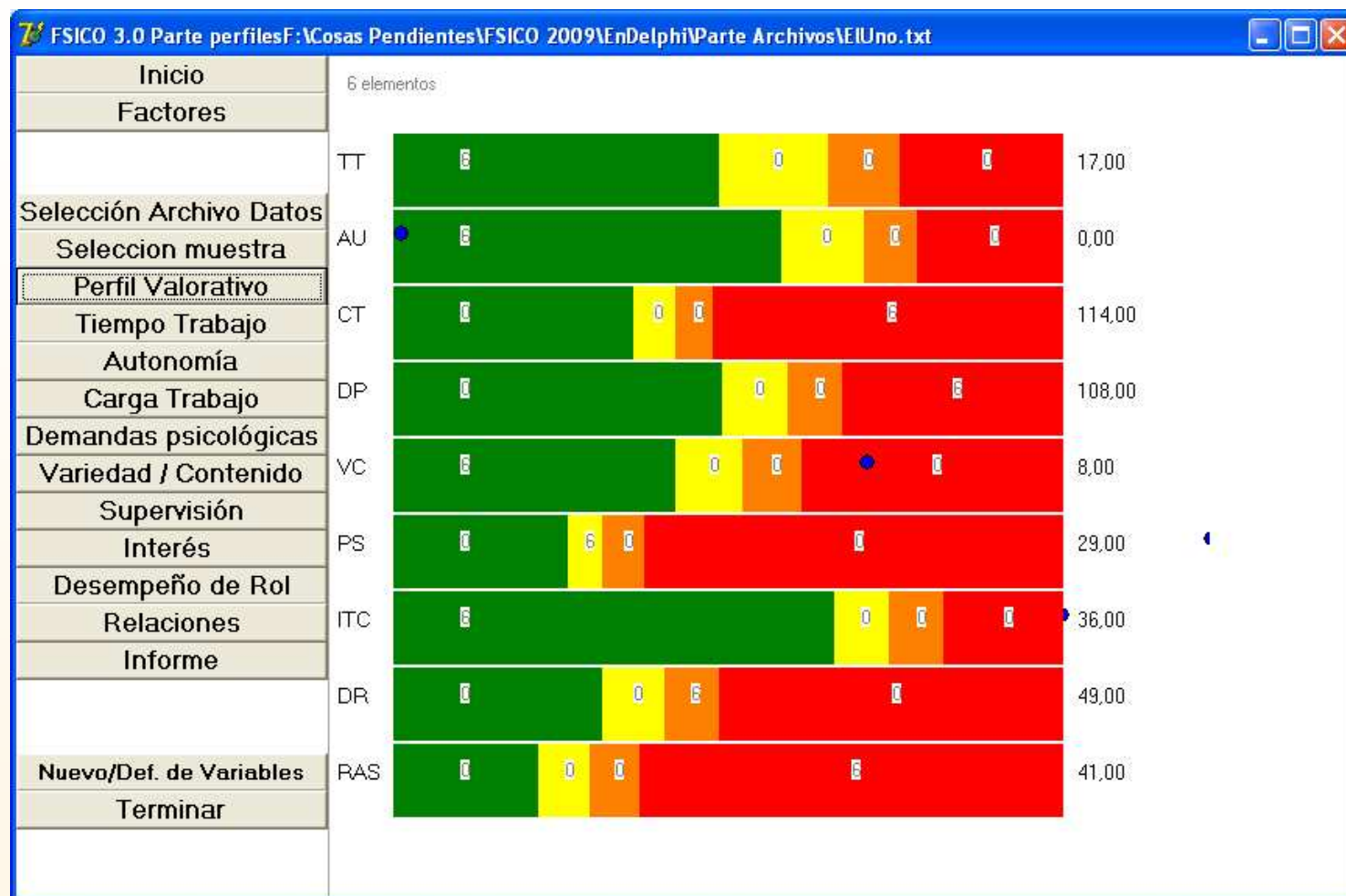
- ☒ siempre o casi siempre
- ☐ a menudo
- ☐ a veces
- ☐ nunca o casi nunca

Terminar

< Anterior

Siguiente >

Niveles de exposición al riesgo



Perfil por factor:

Rango	Media	Desviación
0 - 37		

Riesgo muy elevado	Riesgo elevado	Riesgo moderado	Situación adecuada
%	%	%	%

1. Trabajas los sábados

32,7% siempre o casi siempre

29,1% a menudo

29,1 a veces

9,1% nunca o casi nunca

2. Trabajas domingos y festivos

32,7% siempre o casi siempre

29,1% a menudo

27,3 a veces

10,9% nunca o casi nunca

FSICO 3.0 Parte perfiles

F:\Cosas Pendientes\FSICO 2009\EnDelphi\Parte Archivos\ElUno.txt

Inicio

Factores

Selección Archivo Datos

Selección muestra

Perfil Valorativo

Tiempo Trabajo

Autonomía

Carga Trabajo

Demandas psicológicas

Variedad / Contenido

Supervisión

Interés

Desempeño de Rol

Relaciones

Informe

Nuevo/Def. de Variables

Terminar

DEMANDAS PSICOLÓGICAS

Rango	media	Desviación típica
10 - 112	108,00	0,00

Situación adecuada (=55)	Riesgo moderado (56 – 66)	Riesgo elevado (67 - 75)	Riesgo
0	0	0	

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

Las exigencias cognitivas vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas (procesamiento de información del entorno o del sistema de trabajo a partir de conocimientos previos, actividades de memorización y recuperación de información de la memoria, de razonamiento y búsqueda de

FICHAS PARA LA PLANIFICACIÓN PREVENTIVA

✓ Con plantillas que faciliten su implantación por grupos de análisis o combinación de ellos.

Grupo de análisis:											
Fecha de la planificación:						Seguimiento de la planificación previsto:					
Objetivos	Factores sobre los que se actúa	Acciones y destinatarios	Plazos implementación	Agentes implicados		Recursos			Seguimiento		Obser.
				Responsable	Otros	Materiales	Temporales	Económicos	Indicadores	Plazos	

Se puede desglosar en 3

¿QUÉ HACER?

Grupo de análisis:			
Fecha de planificación:		Seguimiento de planificación previsto:	
Objetivos	Factor/es sobre los que se actúa	Acciones y destinatarios	Observaciones
1.		1.	
		2.	
		3.	
2.		1.	
		2.	
		3.	

¿CÓMO ?

Grupo de análisis:							
Fecha de planificación:		Seguimiento de planificación previsto:					
Acciones	Plazos implementación	Agentes implicados		Recursos			Observaciones
		Responsables	Otros participantes	Materiales	Temporales	Económicos	
1.							
2.							

SEGUIMIENTO

Grupo de análisis:			
Fecha de planificación:	Seguimiento de planificación previsto:		
Acciones	Seguimiento		Observaciones
	Indicadores	Plazos	
1.			
2.			

Fiabilidad:

Excelente a nivel global ($\alpha = 0.895$) y adecuada o buena factor por factor.

FACTORES	n	α de Cronbach
Tiempo de trabajo	1660	,697
Autonomía	1455	,865
Carga de trabajo	1593	,733
Demandas psicológicas	1465	,737
Variedad/contenido	1539	,705
Participación/supervisión	1549	,732
Interés por el trabajador/compensación	1556	,844
Desempeño de rol	1582	,842
Relaciones y apoyo social	1520	,716

Percentil obtenido	Riesgo
Percentil $\geq P_{85}$	Muy elevado
$P_{75} \leq \text{Percentil} < P_{85}$	Elevado
$P_{74} \leq \text{Percentil} < P_{60}$	Moderado
Percentil $< P_{60}$	Situación adecuada

www.insht.es