

INVASSAT

Institut Valencià de
Seguretat i Salut en el Treball

INTRODUCCION A LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL: DEFINICIONES, CLASIFICACION Y MODELOS EXISTENTES

Burjassot a 8 de noviembre de 2012.

Centro Territorial del Instituto Valenciano de Seguridad y
Salud en el Trabajo de Valencia

JOSE LUIS LLORCA RUBIO

JEFE DEL SERVICIO DE ESPECIALIDADES PREVENTIVAS



GENERALITAT VALENCIANA
CONSELLERIA D'EDUCACIÓ, FORMACIÓ I OCUPACIÓ

- Realizar una introducción a la importancia de estos factores en la PRL.
- Definir los aspectos más relevantes.
- Clasificar los factores importantes en esta cuestión.
- Plantear los modelos existentes de producción de estrés.

JORNADA TÉCNICA "Evaluación de factores psicosociales de riesgo"

Director **D. José Luis Llorca Rubio**
Ponentes **D. Pedro Gil-Monte**
D. Miguel Verdeguer Cuesta
D. José M. Simarro García
D. José Luis Llorca Rubio

Fecha **8 de noviembre de 2012**
Horario **De 9 a 14 horas**
Organiza **Centro Territorial INVASSAT de Valencia**
Domicilio **C/ Valencia, 32 – Burjassot**
Teléfono **963 424 400**
E-mail **sec-val.invassat@gva.es**

8 de noviembre de 2012

09:00-09:30	Recepción y entrega de Documentación
09:30-09:45	Inauguración y presentación de la jornada. Ilmo. Sr. D. Miguel Ángel Tarín Remohí, Director del INVASSAT
09:45-10:30	Introducción a los factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral: definiciones, su clasificación y modelos existentes. D. José Luis Llorca Rubio. Jefe del Servicio de Especialidades Preventivas del Centro Territorial del INVASSAT en Valencia
10:30-11:15	Métodos para evaluar el riesgo psicosocial. D. Pedro Gil-Monte. Director de la Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSICO). Universitat de València.
11:15-11:45	PAUSA
11:45-12:30	Consecuencias del riesgo psicosocial: sobre la empresa y el trabajador. D. Miguel Verdeguer Cuesta. FREMAP-MUTUA. Coordinador de Prevención de Riesgos Laborales.
12:30-13:15	Métodos de intervención sobre los riesgos psicosociales. D. José M. Simarro García. Consultor de recursos humanos y auditor sociolaboral de ARSES CONSULTEC, S.L.
13:15-13:45	Coloquio
13:45-14:00	Clausura

- Según la VII ENCT, el 17.2% de los trabajadores manifiesta que padece estrés:
 - Hombres: 14.3%
 - Mujeres: 20.4%.
- El estrés se agrava o produce por el trabajo en el 82.1%.
- En Europa estos valores llegan a un 22% (IV Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo, 2006).

- Según la Encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes (ESENER) realizada en la primavera del año 2009, sobre directivos, sus mayores preocupaciones son:

Gráfico 6: Cuestiones que preocupan mucho o bastante (porcentaje de empresas de la EU-27).

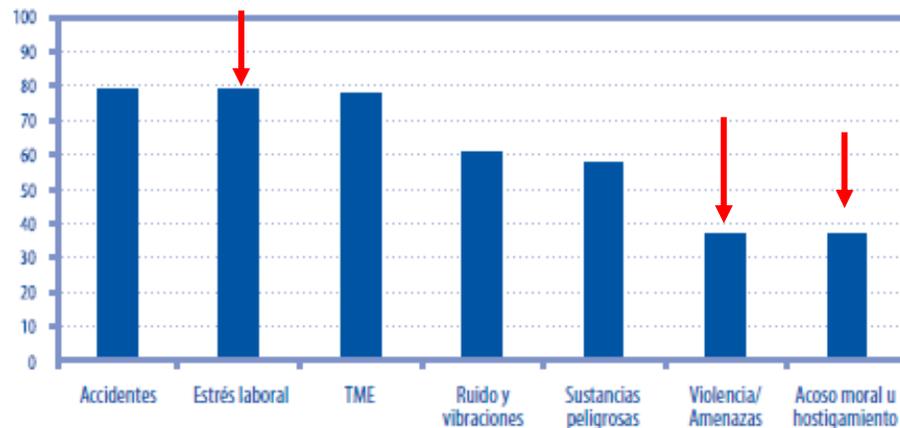


Gráfico 7: Preocupación de los directivos por los factores que contribuyen a los riesgos psicosociales en el trabajo (porcentaje de empresas de la EU-27).



- La encuesta ESENER examina la gestión de los riesgos psicosociales de dos maneras:
 - Averiguando si existen procedimientos para gestionar el estrés laboral, la violencia y el acoso moral de manera formal, y
 - observando si se han adoptado medidas para controlar riesgos psicosociales específicos.

Gráfico 8: Procedimientos para gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo, por países (porcentaje de empresas).

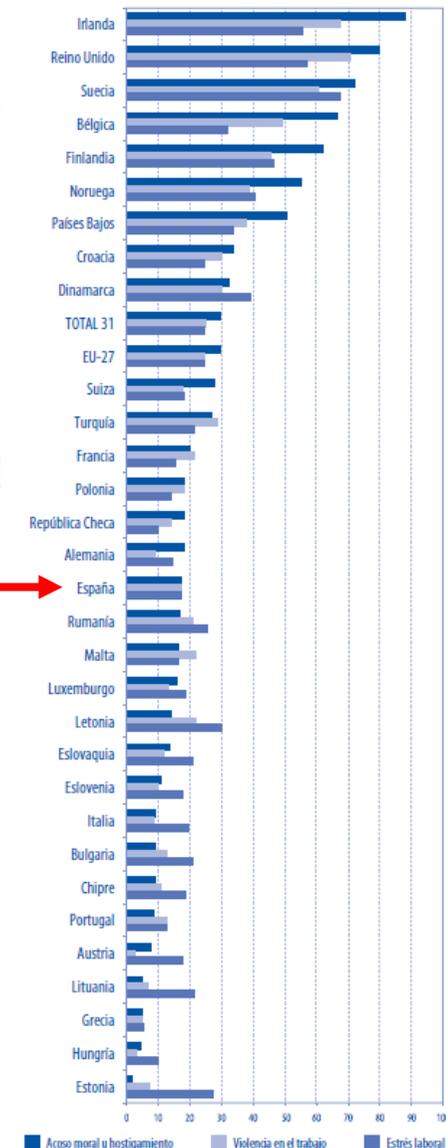


Gráfico 9: Medidas para gestionar los riesgos psicosociales en el trabajo (porcentaje de empresas de la EU-27).

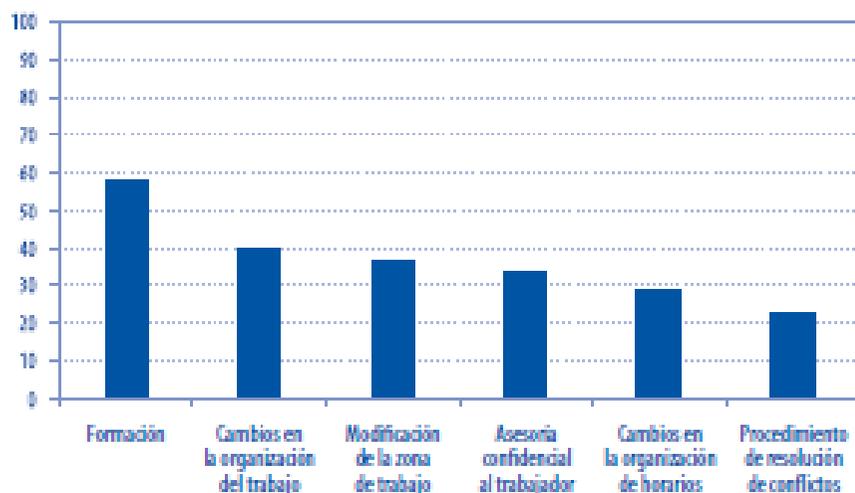
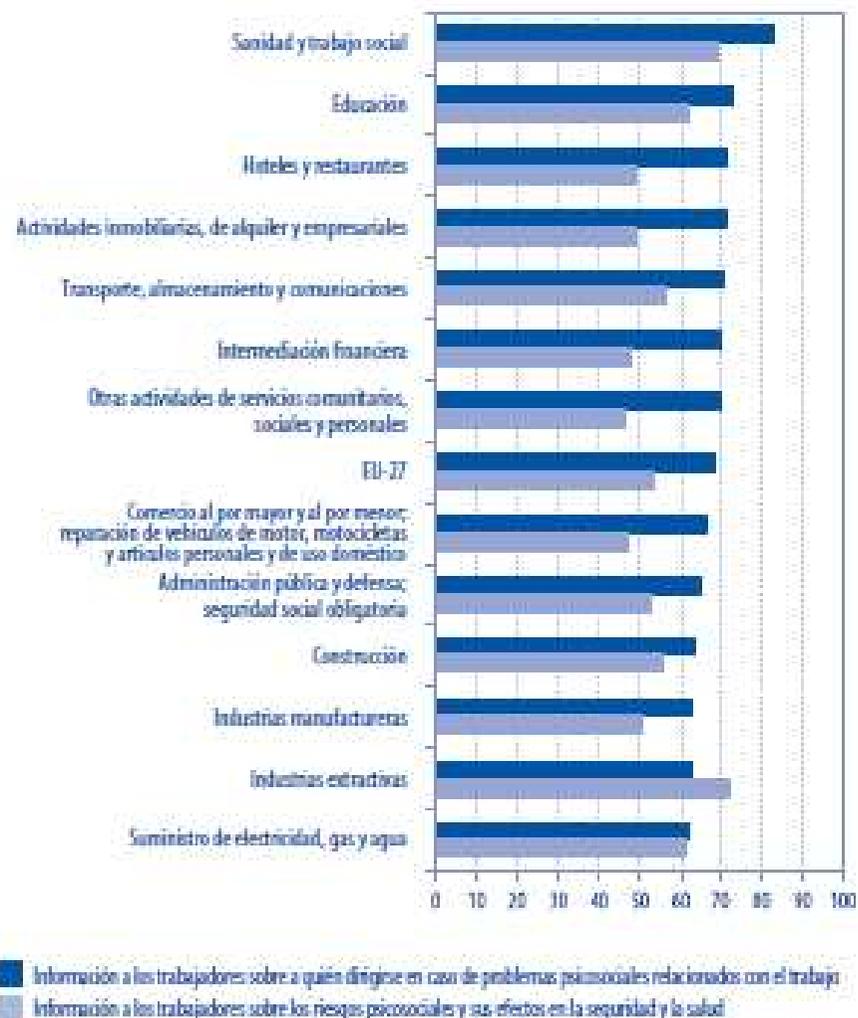


Gráfico 10: Información a los trabajadores sobre riesgos psicosociales, por sectores (porcentaje de empresas de la EU-27).



- El principal motivo por el cual se gestionan los riesgos psicosociales es el «**cumplimiento de obligaciones jurídicas**» (63%)
 - Este es un motivo particularmente frecuente en **España (85 %)**, Irlanda (78 %) y Bulgaria (77 %),
- El siguiente motivo es la «**reclamación por parte de los trabajadores o de sus representantes**» (36 %).
 - Es más habitual como factor impulsor de la gestión de los riesgos psicosociales en las grandes empresas que en las pequeñas.
 - Se observan diferencias entre países como Finlandia (63 %), Suecia (59 %) y Dinamarca (58 %), con los porcentajes más altos,
 - Italia (20 %), Eslovenia (20 %) y Croacia (23 %).
 - Estas diferencias pueden deberse a diferencias en los sistemas de relaciones laborales, especialmente en lo referente a la receptividad de las empresas ante la demanda de los trabajadores (o de sus representantes).

- El 42 % de los directivos consideran que gestionar los riesgos psicosociales es más difícil que gestionar otras cuestiones de seguridad y salud.
- Contrariamente a lo esperado, las grandes empresas hacen referencia a esta dificultad añadida con mayor frecuencia que las pequeñas empresas.
- Los principales factores por los cuales los riesgos psicosociales son más difíciles de gestionar son:
 - la «sensibilidad de la cuestión»,
 - la «falta de sensibilización»,
 - la «falta de recursos (tiempo, personal o dinero)» y
 - la «falta de formación».

- El estrés afecta a todos los trabajadores, siendo mayor en determinados grupos: (VI ENCT)
 - **edades** comprendidas entre 24 y 34 años, elevándose al 33.6%,
 - **ramas de actividad** como Administración pública y Educación en las que se eleva hasta el 45.7% y Actividades sanitarias y veterinarias; Servicios Sociales, que llega hasta el 42.9% y
 - en las **ocupaciones**, el estrés esta implicado en el 54.2% del personal docente que dice que el trabajo le afecta a la salud y en el 53.6% del grupo de otras ocupaciones de estudios medios o superiores.

- Por otra parte en la Encuesta sobre Calidad de Vida del Trabajo del año 2008 resulta que:
 - el 73.4% de los trabajadores manifiestan niveles medios o elevados de estrés mientras que el 26.5% manifiesta niveles bajos.
 - En la misma encuesta, estos niveles elevados se encuentran en la actividad de intermediación financiera donde, el 86.6 % de los trabajadores perciben estrés en su trabajo, seguido de actividades sanitarias, veterinarias y Servicios Sociales, donde, el 81.5 % lo percibe y en tercer lugar se encuentra transporte, almacenamiento y comunicaciones

- Se estima que el estrés y las causas relacionadas con él cuestan a la economía del Reino Unido un diez por cien del PIB
- En Estados Unidos, casi un 50% del absentismo está relacionado con el estrés,
- En los Países Bajos cada día, 116 personas reciben un diagnóstico asociado al estrés (Molinera Mateos, J.F, 2006).

- La **Psicosociología** es una materia académica que aplica los conocimientos de la Psicología de la Salud Ocupacional para la evaluación, prevención, y tratamiento de los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias.

- La **Psicología de la Salud Ocupacional** es la disciplina implicada en la mejora de la calidad de vida en el trabajo, y en la promoción de la seguridad, la salud, y el bienestar de los trabajadores mediante la aplicación de principios y teorías psicológicas.
- Su **objetivo** es que las personas puedan producir, atender a los demás, desarrollarse, y ser valoradas en el ejercicio de su actividad laboral.
- Para ello deben tener la posibilidad de utilizar su talento, sus conocimientos, sus destrezas y habilidades, y de esta manera alcanzar un alto rendimiento, al tiempo que perciben alta satisfacción laboral y bienestar en el trabajo

- Las expresiones **organización del trabajo** y **factores organizativos** se utilizan muchas veces de manera intercambiable con **factores psicosociales** para hacer referencia a las condiciones de trabajo que pueden conducir al estrés.

- Probablemente, hay tres formas prevalentes de referirse a ellos:
 - Factores psicosociales,
 - Factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés y
 - Riesgos psicosociales.
- En la actualidad es frecuente hablar de unos y otros, a veces de forma intercambiable, sin establecer ninguna distinción.
- Parece oportuno tratar de establecer sus diferencias, aun reconociendo que son términos próximos y relacionados entre sí y que no siempre las diferencias resultan claras.

- consisten en interacciones entre:
 - el **trabajo**, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte, y por la otra,
 - las **capacidades del trabajador**, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, **puede influir** en
 - la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo” (OIT, 1986, p. 3)

- Posteriormente, El-Batawi (1988) introduce un elemento de gran importancia al exponer el doble efecto que pueden tener los factores psicosociales: pueden ser **positivos o negativos**.
- Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como las características **percibidas** del ambiente de trabajo que tienen una **connotación emocional** para los trabajadores y los gestores.
- Cox y Griffiths (1996), los definen como los **aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales**.
- Martín Daza y Pérez Bilbao las definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (1997).

- Son condiciones organizacionales de trabajo que pueden afectar a la salud laboral, tanto positiva como negativamente.
- Son factores presentes en todas las organizaciones.
- La cultura, el liderazgo o el clima organizacional pueden generar excelentes o pésimas condiciones de trabajo.

CLASIFICACION DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

FACTORES ORGANIZACIONALES	
<i>Política y Filosofía de la Organización</i>	<ul style="list-style-type: none"> Relacion Trabajo-Familia Gestión de los Recursos Humanos Política de seguridad y salud Responsabilidad Social Corporativa Estrategia empresarial
<i>Cultura de la Organización</i>	<ul style="list-style-type: none"> Política de Relaciones Laborales Información Organizacional Comunicación organizacional Justicia Organizacional Supervisión/Liderazgo
<i>Relaciones Industriales</i>	<ul style="list-style-type: none"> Clima laboral Representación Sindical Convenios Colectivos
FACTORES LABORALES	
<i>Condiciones de empleo</i>	<ul style="list-style-type: none"> Tipo de contrato Salario Diseño de carreras
<i>Diseño del puesto</i>	<ul style="list-style-type: none"> Rotación de puestos Trabajo grupal
<i>Calidad en el trabajo</i>	<ul style="list-style-type: none"> Uso de habilidades personales Demandas laborales Autonomía y capacidad de control Seguridad física en el trabajo Apoyo social Horas de trabajo Teletrabajo

- Los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son factores de riesgo (Benavides et al. 2002), es decir, cuando actúan como factores desencadenantes de tensión y de estrés laboral (Peiró, 1993).

FACTORES DE ESTRÉS PSICOSOCIAL

Contenido del trabajo	Falta de variedad en el trabajo, ciclos cortos de trabajo, trabajo fragmentado y sin sentido,, bajo uso de habilidades, alta incertidumbre, relación intensa
Sobrecarga y ritmo	Exceso de trabajo, ritmo del trabajo, alta presión temporal, plazos urgentes de finalización
Horarios	Cambio de turnos, cambio nocturno, horarios inflexibles, horario de trabajo imprevisible, jornadas largas o sin tiempo para la interacción
Control	Baja participación en la toma de decisiones, baja capacidad de control sobre la carga de trabajo, y otros factores laborales..
Ambiente y equipos	Condiciones malas de trabajo, equipos de trabajo inadecuados, ausencia de mantenimiento de los equipos, falta de espacio personal, escasa luz o excesivo ruido.
Cultura organizacional y funciones	Mala comunicación interna, bajos niveles de apoyo, falta de definición de las propias tareas o de acuerdo en los objetivos organizacionales
Relaciones interpersonales	Aislamiento físico o social, escasas relaciones con los jefes, conflictos interpersonales falta de apoyo social
Rol en la organización	Ambigüedad de rol, conflicto de rol y responsabilidad sobre personas
Desarrollo de carreras	Incertidumbre o paralización de la carrera profesional baja o excesiva promoción, pobre remuneración, inseguridad contractual, bajo
Relación Trabajo-Familia	Demandas conflictivas entre el trabajo y la familia Bajo apoyo familiar. Problemas duales de carrera
Seguridad contractual	Trabajo precario, trabajo temporal, incertidumbre de futuro laboral. Insuficiente remuneración

Modificado de Cox y Griffiths, 1996

- Se delimitan a un espacio y el tiempo.
- Dificultad de objetivación
- Afectan a los otros riesgos
- Tienen escasa cobertura legal
- Están modulados por otros factores.
- Dificultad de intervención

- Los riesgos psicosociales son contextos laborales que habitualmente dañan la salud en el trabajador de forma importante, aunque en cada trabajador los efectos puedan ser diferenciales.
- Ejemplos: la violencia en el trabajo.

- Aparecen porque se generan unas condiciones de trabajo difíciles de tolerar para la **mayoría** de los trabajadores.
- Obviamente, siempre hay personas que presentan unas cualidades superiores al resto de sus compañeros,
- Por ello, es necesario evaluar el entorno e intentar modificarlo para generar unas condiciones de trabajo adecuadas para el “*trabajador normal*” que debe desempeñar el puesto.

- Un riesgo psicosocial laboral es el hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes.
- Los riesgos psicosociales, a diferencia de los factores psicosociales, no son condiciones organizacionales sino hechos, situaciones o estados de la organización con una alta probabilidad de **dañar la salud de los trabajadores de forma importante.**

- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- Tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- Tienen formas de cobertura legal

- El estrés.
- Violencia laboral
- Acoso laboral
- Acoso sexual
- Inseguridad contractual
- El burnout o Desgaste profesional o SQT.
- Otros riesgos psicosociales
 - Conflicto familia-trabajo
 - Trabajo emocional

- Las organizaciones están influenciadas por dimensiones estructurales, sociales e individuales influyendo sobre la conducta organizacional y los factores y riesgos psicosociales en el trabajo.
- La conducta organizacional puede representarse como el resultado de la interacción de tres sistemas:
 - el entorno físico-tecnológico de la organización,
 - el entorno social-interpersonal de la organización, y
 - el sistema personal de los miembros de la organización



Representación de la conducta de los individuos en la organización considerada como la interacción de tres sistemas independientes (McGrath, 1976,

- **Definición:** puede ser entendido como un **desequilibrio** sustancial percibido **entre las demandas** del medio **y la capacidad de respuesta** del individuo bajo condiciones donde el **fracaso en hacer frente a las demandas** tiene **consecuencias negativas** percibidas importantes.
- Wallace y Szilagyi en 1982 definen el estrés como “una experiencia interna o posición, que crea un desequilibrio fisiológico o psicológico en el individuo” y lo agrupan en dos categorías:
 - **estrés laboral** u organizacional asociado a causas organizacionales y
 - **el estrés** de la vida diaria (life stress) relacionado con causas individuales y/o familiares.

- En la vida diaria, tanto laboral como familiar es necesaria la existencia de:
 - un mínimo nivel de estrés **eutrés**, siendo considerado a este estrés como positivo y
 - cuando este supera unos determinados niveles, será considerado como negativo, denominándose este como **distrés** (Selye, H. 1993).

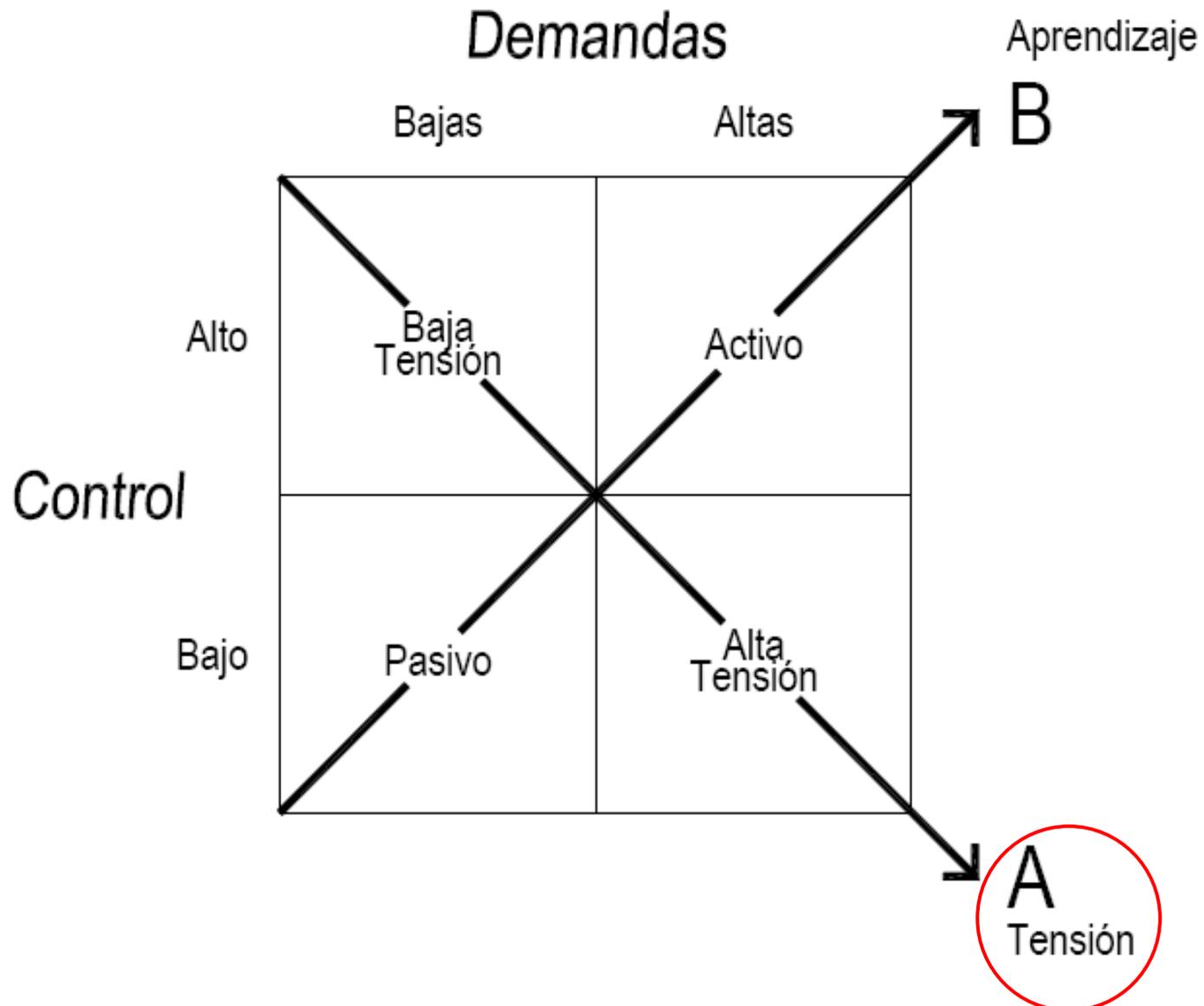
- **Definición de Estresor:** aquellos factores que pueden inducir en la persona estrés.
- Científicamente se clasifican en:
 - **estresores de campo:** son aquellos que suceden en un contexto real y
 - **los estresores de laboratorio:** son aquellos que son programados por nosotros.

- **Estímulos sistémicos:** que son estímulos de carácter interno o externo, de naturaleza tanto física como las alteraciones provenientes del medio ambiente.
- **Estímulos emocionales:** son aquellos que no causan de forma directa un daño físico al organismo, pero son interpretados por el individuo como potencialmente peligrosos. En este tipo de situaciones es muy importante la valoración que el sujeto pueda realizar de la situación. Se puede citar entre ellos el miedo, la ansiedad, la frustración, o la exposición a un ambiente desconocido.
- **Estímulos mixtos:** la propiedad fundamental de esta clase de estímulos es que poseen características tanto sistémicas como emocionales, dado que algunos estímulos físicos pueden causar dolor, miedo o ansiedad.

- También se pueden clasificar como agudos o crónicos.
- Lazarus y Cohen (1977), atendiendo al alcance de la situación, diferencian tres tipos de acontecimientos estresores:
 - **Cambios mayores que afectan a un gran número de personas**, que son considerados como estresantes de forma universal y situados fuera de nuestro control (desastres naturales, guerras, encarcelamiento, etc.).
 - **Cambios mayores que afectan a sólo un grupo no numeroso de personas**. Aquí se incluirían lo que algunos autores han denominado “acontecimientos vitales”, como son las situaciones que resultarían amenazantes para la mayoría de personas, por ejemplo, el fallecimiento de un ser querido, o la pérdida de un empleo y que varían en función de la cultura, el país o el entorno social.
 - **Los estresores diarios** son ese cúmulo de pequeñas cosas que pueden alterarnos o perturbarnos en un momento dado. Aunque estos acontecimientos o estímulos sean experiencias menos dramáticas en intensidad que los cambios mayores, son, por el contrario, mucho más frecuentes y quizá por ello, más importantes en el fenómeno de adaptación al medio y de conservación de la propia salud.

- Entre las diferentes propuestas, cuatro tienen un reconocimiento muy generalizado:
 - el modelo de estrés organizacional de Michigan (Kahn, Wolfe, Snoeke y Rosenthal, 1964),
 - El modelo de ajuste persona-entorno (French, Rogers y Cobb, 1974),
 - el modelo de demandas-control (Karasek, 1979) y
 - el modelo de esfuerzo-recompensa (Siegrist, 1996).

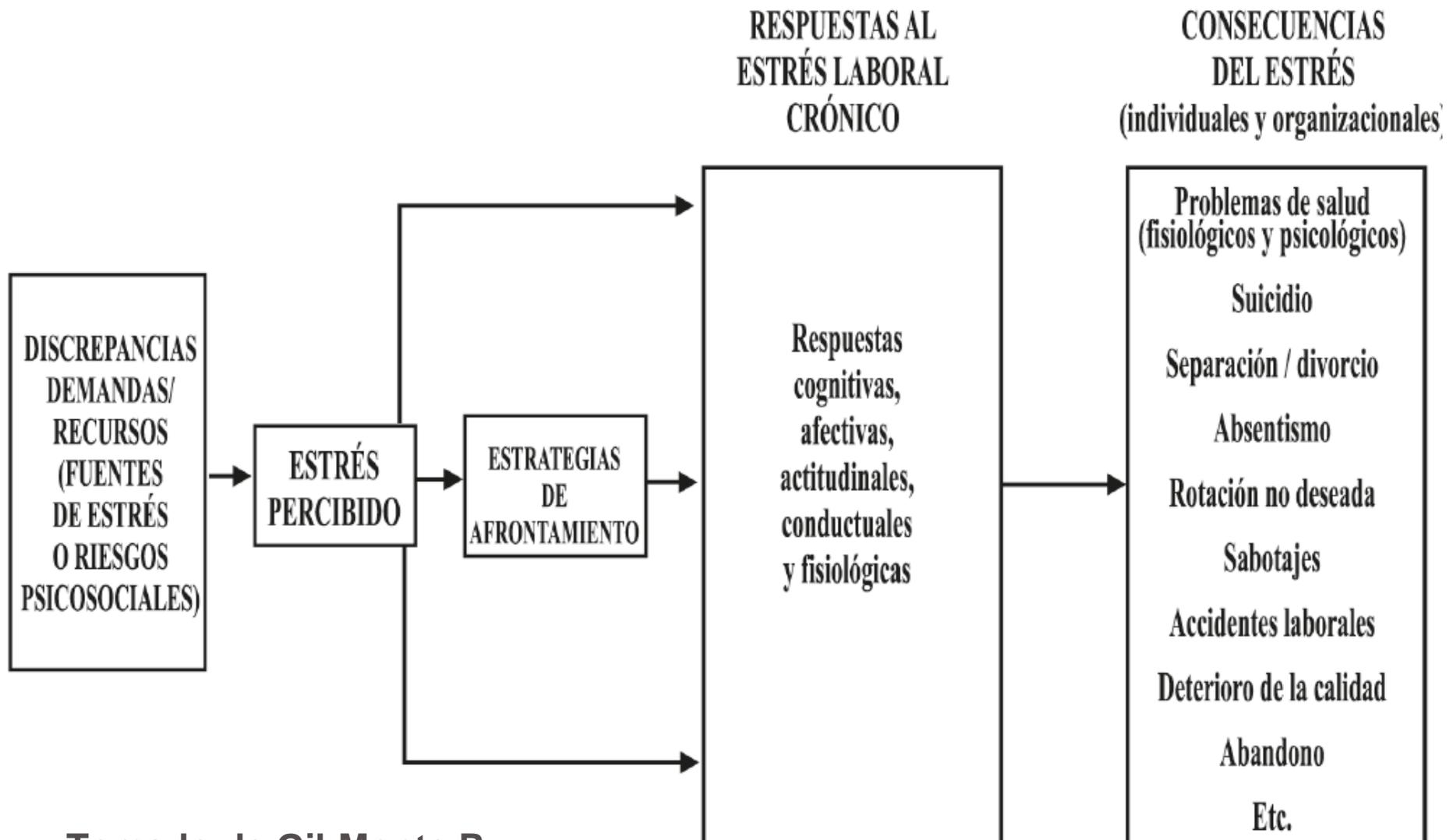
- A finales de los años 70, **Karasek** postuló que el estrés laboral y sus efectos sobre la salud, tanto física como mental, son el resultado de la acción conjunta de:
 - las demandas del trabajo (*job demand*) y
 - la posibilidad de tomar decisiones o autonomía (*decision latitude*) para actuar frente a las anteriores,
- El modelo plantea dos aspectos esenciales en el estrés como son:
 - las demandas de la tarea y
 - el control que puede tener el trabajador frente a éstas, así,
- el estrés se producirá en las situaciones en las que existan unas altas demandas de trabajo y poca libertad de decisión del trabajador.



- Con posterioridad al modelo de demanda control se postuló el modelo de equilibrio-esfuerzo-refuerzo (*“effort-reward imbalance model”*, ERI).
- La teoría de este modelo se basa en la premisa de que un desequilibrio entre el esfuerzo y el refuerzo conduce a cambios psicofisiológicos negativos (distrés emocional) y a una hiperactivación del Sistema Nervioso Autónomo (SNA).
- Además, las consecuencias de este desequilibrio se acentúan por una alta necesidad de control.

- Este modelo supone que el estrés laboral depende de un desequilibrio entre esfuerzo y recompensa.
 - Los esfuerzos se refieren a las demandas impuestas al empleado.
 - Las recompensas incluyen beneficios relacionados con el trabajo y se dividen en las siguientes categorías: cantidad de dinero y de seguridad en el trabajo / carrera.
- El modelo ERI prevé que un desequilibrio entre esfuerzo y recompensa hace que se produzcan resultados negativos (por ejemplo, una mayor probabilidad de enfermedades cardiovasculares).

- Algunos autores sugieren que el modelo ERI es mejor que el modelo de demanda control para explicar el estrés en las profesiones del sector servicios, especialmente aquellos que requieren contacto humano, como en la profesión de enfermería o educación.



Tomado de Gil-Monte.P

- Inseguridad en el empleo.
- Envejecimiento de la población laboral.
- Incremento de la carga de trabajo.
- Fuertes exigencias emocionales (acoso y violencia).
- Conflicto de la vida familiar y laboral.