



---

**Universidad de Valladolid**

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y DEL TRABAJO DE  
SORIA

Grado en Relaciones Laborales y Recursos Humanos

**TRABAJO FIN DE GRADO**

**Acercamiento a los riesgos psicosociales en el ámbito  
laboral del fútbol**

Presentado por: Diego Vargas Simal

Tutelado por: Emilio Benedicto Carrillo

Soria, noviembre 2019

**CET**

FACULTAD de CIENCIAS EMPRESARIALES y del TRABAJO de SORIA



# ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	- 1 -
JUSTIFICACIÓN, OBJETIVOS, COMPETENCIAS Y METODOLOGÍA.....	- 2 -
CAPÍTULO 1. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	- 4 -
1.1 Factores psicosociales .....	- 8 -
1.2 Factores psicosociales de riesgo en el trabajo .....	- 9 -
1.3 Riesgos psicosociales.....	- 11 -
CAPÍTULO 2. EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS FACTORES DE RIESGO. EL MÉTODO F-PSICO .....	- 18 -
2.1 El proceso de evaluación e intervención sobre los factores psicocociales-	18 -
2.2 El método de evaluación de factores psicosociales F-PSICO .....	- 24 -
2.2.1 Descripción .....	- 24 -
2.2.2 Aplicaciones.....	- 24 -
2.2.3 Factores de riesgo que mide.....	- 24 -
2.2.4 Presentación de resultados .....	- 25 -
2.2.5. Perfil valorativo .....	- 25 -
2.2.6. Informe.....	- 25 -
CAPÍTULO 3. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL DEPORTE.....	- 26 -
3.1. Normativa .....	- 26 -
3.2 Fútbol y salud laboral .....	- 27 -
3.3. Prevención de Riesgos Psicosociales.....	- 27-
3.4 Análisis de riesgos psicosociales en un club de fútbol de Tercera División	29-
3.4.1. Metodología .....	- 29 -
3.4.2. Resultados .....	- 29 -
3.4.3. Discusión.....	- 34 -
3.4.4. Propuestas de mejora.....	- 36 -
CONCLUSIONES.....	- 36 -
BIBLIOGRAFÍA .....	- 38 -
ANEXO I. RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL FÚTBOL.....	- 41 -
ANEXO II. CUESTIONARIO F-PSICO .....	- 43 -

## ÍNDICE DE FIGURAS, GRÁFICOS Y TABLAS

Figura 1.1 Modelo OMS entorno laboral saludable.

Figura 1.2 Normativa en materia de prevención de riesgos laborales.

Figura 1.3. Relación entre factores psicosociales, riesgos psicosociales y daño

Figura 1.4 Relación entre factores laborales, factores personales y satisfacción, salud y rendimiento en el trabajo.

Figura 1.5. Tipos de estrés.

Figura 1. 6 Proceso del estrés laboral.

Figura 1.7. Tipos de violencia en el ámbito laboral.

Figura 1.8. “Modelo de proceso de SQT”. Leiter, 1993.

Figura 1.9 Proceso y consecuencias del SQT

Figura 2.1 Fases de la evaluación de los riesgos psicosociales

Figura 2.2 Métodos aplicables al ámbito de la Psicología.

Gráfico 3.1 Perfil valorativo

Tabla 1.1. Diferencia entre factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo.

Tabla 1.2. Diferencias entre Estrés y Burnout.

Tabla 2.1 Consecuencias y efectos de los factores psicosociales de riesgo.

Tabla 2.2 Métodos del INSHT que incluyen factores sociales.

Tabla 2.3 Niveles de riesgo.

# INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales siguen siendo la parte menos visible de la siniestralidad laboral, por lo que su conocimiento debe constituirse en uno de los objetivos y retos importantes para poder avanzar en el bienestar de los trabajadores y trabajadoras.

Aun siendo uno de los factores que más incidencia tienen sobre el ejercicio habitual de los diferentes sectores productivos, no adquieren la importancia en la intervención para ser descartados o al menos reducidos. Deberían ser contemplados tanto en las evaluaciones de riesgos como en la organización de la actividad preventiva.

Las consecuencias sobre los trabajadores y trabajadoras nos dice que el problema, lejos de ir solucionándose, continúa alcanzando dimensiones problemáticas, al incidir tanto en la salud física y psíquica como en el ámbito social, afectando a las relaciones personales, familiares, amistades, etc.

Actualmente son escasas las empresas que centran sus fines en el bienestar y el progreso de la calidad de vida de sus empleados y empleadas. En general, la búsqueda de la mayor rentabilidad desecha la evaluación de los aspectos psicológicos y sociales en los puestos de trabajo.

En UGT Andalucía (2009, p.8) Guerrero, J.M. señala las conclusiones obtenidas por el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT, que *“indican que el 75% de los trabajadores sufre estrés debido, sobre todo, a unas deficientes condiciones ambientales de trabajo; el 31% ha visto empeorar su salud a causa de los riesgos psicosociales y el 16% reconoce trabajar en un ambiente hostigador, donde se producen comportamientos violentos”*. Todos los sectores productivos están expuestos a los factores de riesgos psicosociales. Como consecuencia, la exploración de nuevas estrategias de afrontamiento y su puesta en práctica en los centros de trabajo, se consideran elementos fundamentales para la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras.

Entre los riesgos laborales más importantes en el futuro para los trabajadores y trabajadoras de los 27 países europeos se vislumbran los factores psicosociales, que llevan a problemas de salud como depresión, estrés, ansiedad o problemas de sueño, teniendo en cuenta los datos de la Agencia Europea, (Gómez y Calvo, 2014).

Los mismos autores indican que los *“costes derivados de los riesgos psicosociales son excesivamente altos, y lo que es peor, minan el desarrollo futuro de la organización, la calidad de vida de los trabajadores, además de la productividad individual y global”* (p. 9).

Por ello, para mejorar o mantener la salud de los trabajadores y trabajadoras deberemos esforzarnos para evitar o eliminar los riesgos psicosociales. De este modo daremos respuesta al artículo 5 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre de Prevención de Riesgos Laborales que señala que *“la política en materia de prevención tendrá por objeto la promoción de la mejora de las condiciones de trabajo dirigida a elevar el nivel de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras en el trabajo”*.

# JUSTIFICACIÓN, OBJETIVOS, COMPETENCIAS Y METODOLOGÍA

Los sustanciales cambios en las organizaciones y los procesos de globalización vigentes hacen que la exposición a los riesgos psicosociales sea más habitual e intensa, haciendo conveniente e ineludible su identificación, evaluación y control para poder evitar sus riesgos ligados para la salud y la seguridad en el trabajo (EU-OSHA, 2007).

He elegido a los futbolistas de tercera división para realizar la evaluación de riesgos psicosociales con el fin de indagar en la exposición que tienen a este tipo de riesgos. Se trata de una actividad en la que se incide fundamentalmente en la seguridad laboral relacionada con los aspectos físicos y las lesiones, pero los riesgos psicosociales pueden quedar en un segundo plano, y llegar a pensar que no existen. Incluso algunas de las lesiones pueden venir producidas por factores psicosociales tales como motivación, estrés, confianza, etc... Las noticias relacionadas con situaciones de riesgo psicosocial en el deporte y más concretamente en el fútbol son frecuentes y numerosas: violencia física y verbal de jugadores entre sí, con el público, con los árbitros, etc., estrés ante la obligación de conseguir determinadas metas, trabajo en fines de semana, largas sesiones de entrenamiento, desvanecimientos provocados por la tensión, entrenadores menospreciando e insultando a sus jugadores o jugadoras, gradas ejerciendo la violencia verbal hacia árbitros y jugadoras por el hecho de ser mujer, etc.

Por todo ello considero fundamental realizar este trabajo para avanzar en este tema, visualizarlo y contribuir a una mejora en el ámbito de riesgos psicosociales.

A la hora de la realización del mismo, me marqué una serie de objetivos que concreté de la siguiente manera:

- Diferenciar entre factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales.
- Detallar los factores psicosociales de riesgo causantes de la aparición de riesgos psicosociales en el ámbito laboral.
- Realizar una evaluación de riesgos psicosociales de jugadores de fútbol de tercera división, empleando el método F-PSICO.

Con todo ello pretendo desarrollar, además de otras competencias aprendidas en el Grado, la capacidad para aplicar técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación social al ámbito laboral y la capacidad de planificación y diseño, asesoramiento y gestión de los sistemas de prevención de riesgos, fundamentalmente de los psicosociales.

En cuanto a la metodología utilizada en este trabajo, se parte de la idea de que la investigación, en palabras de Kerlinger (1975) ha de ser sistemática, controlada, empírica y crítica y debe plantear un punto de partida o hipótesis. En el caso de este trabajo fin de grado se ha partido de la idea de que existen una serie de riesgos psicosociales en el ámbito laboral que no son abordados de forma adecuada desde las empresas por lo que siguen ocasionando grandes costes en todos los ámbitos. De hecho

el estudio sugiere que la clave está en el conocimiento, evaluación y prevención de dichos riesgos.

Para elaborar el presente trabajo fin de grado se han seguido varias fases:

Fase 1. Elección de tema de estudio. Para ello se buscó que fuera interesante y que surgiera de una necesidad de mejora y progreso en nuestra realidad laboral. En esta primera fase debía quedar patente por qué era relevante desarrollar este tema y cuál era la importancia del mismo. Para justificarlo, se recopilaron datos sobre el fenómeno de los factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y factores de riesgo.

Fase 2. Desarrollo de la fundamentación teórica, a través de la revisión bibliográfica de distintos autores, explicando los diferentes conceptos, la evaluación, prevención e intervención de riesgos psicosociales, descendiendo y concretando en el ámbito laboral del fútbol. En este punto se planteó la viabilidad del proyecto, es decir, la posibilidad de llevar a cabo una evaluación de riesgos psicosociales en el colectivo de jugadores de fútbol.

Fase 3. Diseño de la metodología de investigación así como de la propuesta de evaluación concreta en un equipo de fútbol de tercera división de la ciudad de Soria, cuyo nombre no se cita al considerarlo irrelevante para este TFG. Para analizar los riesgos psicosociales presentes en el trabajo de los jugadores de fútbol se decide utilizar el método F-PSICO, a través de la aplicación informática descargada de la página web del INSST.

Fase 4. Redacción de las conclusiones con el alcance del trabajo y las oportunidades o limitaciones que han aparecido a lo largo del proceso de elaboración del mismo.

La estructura del TFG queda configurada de la siguiente forma:

Índice paginado de la memoria.

Bloque 1. Recoge la justificación, los objetivos, las competencias adquiridas en el título, la metodología de la investigación así como la estructura del trabajo. También incluye los antecedentes y la fundamentación teórica.

Bloque 2. Queda redactado en varios apartados. Contiene el análisis y el desarrollo del tema elegido: seguridad y salud en el trabajo, evaluación e intervención en los factores de riesgo y los riesgos psicosociales en el deporte.

Bloque 3. Contempla las conclusiones y las reflexiones extraídas del trabajo así como los principales resultados del mismo y las propuestas de mejora.

Bloque 4. Recoge la bibliografía utilizada así como las NTP y legislación.

Bloque 5. Anexos.

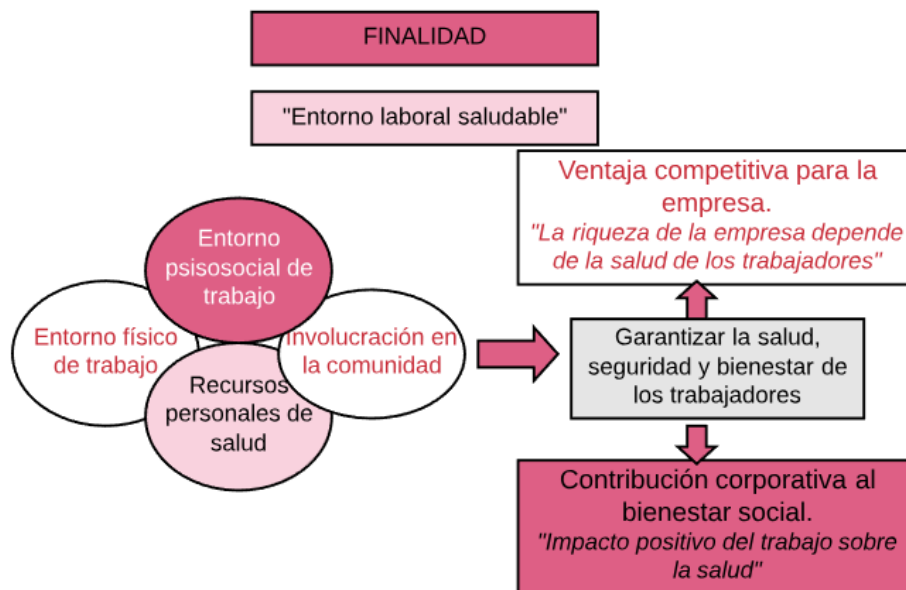
Resumen y palabras clave. En una hoja separada del trabajo se incluye un resumen y unas palabras clave sobre el TFG.

# CAPÍTULO 1. Seguridad y salud en el trabajo

El trabajo tiene una gran repercusión en el fomento de la salud, ya que permite a la persona sentirse como perteneciente a un sector de la sociedad que se considera sustancial, necesario e importante; le ofrece una posibilidad para llevar a cabo sus aptitudes, usar, mejorar sus conocimientos y adquirir otros nuevos; le ofrece la posibilidad de formar parte de una red social donde relacionarse e interactuar con otras personas y sentirse apoyado; le permite asumir puestos muy diferentes en su actividad diaria; ayuda a organizar y estructurar el tiempo; la remuneración por el mismo permite dar respuesta a las necesidades básicas. Por lo tanto *“muchos de los ingredientes esenciales de satisfacción, salud y bienestar en la vida están intrínsecamente vinculados con el trabajo y la profesión”*. (Kalimo, 1988, p. 6).

Las directrices de la Organización Mundial de la Salud (OMS) sobre entornos de trabajo saludables plantean el impulso de políticas encaminadas a proteger y fomentar la salud de los trabajadores desde un enfoque global en el que se intervenga en el medio físico de trabajo, y se tengan en cuenta las condiciones psicosociales y el fomento de los recursos personales de salud, así como la responsabilidad y el compromiso.

**Figura 1.1 Modelo OMS entorno laboral saludable.**



(Merino, 2013, p. 17)

El Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), firmado en 1957, señala en su artículo 153.1.: *“la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos: la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores; las condiciones de trabajo; la seguridad social y la protección social de los trabajadores”*.

La Directiva europea 89/391/EEC, así como la Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales establecen como una obligación de los empresarios velar por la salud de sus empleados. El artículo 14 contempla que *“el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los*



*trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo”* debiendo adoptar *“cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores”* permitiendo la consulta y participación de los trabajadores. (Sánchez 2016, p. 2).

La citada Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo (1989), fue un elemento fundamental para el progreso en este tema; avala unas exigencias mínimas en factores de salud y seguridad en toda Europa y a la vez hace que los Estados miembros conserven esos aspectos básicos. Las directivas europeas se aplican a través de las legislaciones nacionales de los Estados miembros.

Los distintos convenios de la Organización Internacional del trabajo (OIT) reflejan la necesidad de regular los diferentes aspectos de seguridad y salud en el trabajo y así se implementa en la legislación española por lo que no se aplican directamente aunque pueden ser utilizados como ayuda para interpretar la normativa vigente.

En cuanto a la normativa nacional, la Constitución Española en su artículo 40.2 *“encomienda a los poderes públicos, como uno de los principios rectores de la política social y económica, velar por la seguridad e higiene en el trabajo”* y en el artículo 43.1 reconoce el derecho a la protección de la salud.

La Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL), se constituye en la base principal de dicho mandato constitucional y comienza a desarrollar una política de protección de la salud de los trabajadores y trabajadoras, mediante la prevención de los riesgos derivados de su trabajo. En ella se establece el encuadre general en el que se desplegarán las diferentes acciones preventivas, en relación con las decisiones de la Unión Europea, que tiene como objetivo mejorar paulatinamente las condiciones de trabajo en los distintos países, así como de los compromisos adquiridos con la Organización Internacional del Trabajo (OIT) mediante el Convenio 155, sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente del trabajo. La LPRL incorpora sus prescripciones y les da rango legal. (BOE LPRL).

En el artículo 4 de la LPRL se definen una serie de términos que habrá que tener en cuenta en las normas que la desarrolla y en el presente trabajo:

- Prevención: *“conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de actividad de la empresa con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo”*.
- Riesgo laboral: *“posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo. Para calificar un riesgo desde el punto de vista de su gravedad, se valorarán conjuntamente la probabilidad de que se produzca el daño y la severidad del mismo”*.
- Daños derivados del trabajo: *“enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”*.
- Riesgo laboral grave e inminente: *“aquel que resulte probable racionalmente que se materialice en un futuro inmediato y pueda suponer un daño grave para la salud de los trabajadores”*.
- Condición de trabajo: *“cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y la salud del trabajador”*.

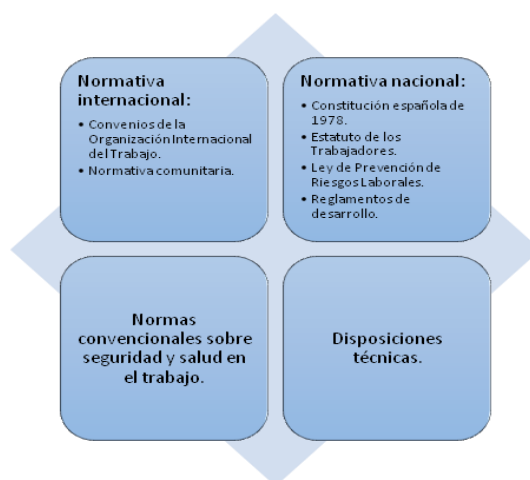
Es necesario hacer mención en este apartado a la Ley del Estatuto de los Trabajadores y más concretamente al Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de dicha ley. El artículo 19 relativo a seguridad y salud en el trabajo señala que “*el trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo*” y que tiene la obligación de cumplir las medidas reglamentarias de seguridad y salud.

En el Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, en el anexo VI, se describe la formación necesaria para el Técnico Superior en Prevención de Riesgos y se explicita como una de las especialidades la de Ergonomía y Psicología aplicada. Es probablemente la primera referencia legal a los factores psicosociales en nuestro país.

Gracias al esfuerzo de los poderes públicos, las empresas, agentes sociales, trabajadores y distintas entidades relacionadas con la prevención de riesgos laborales, desde la entrada en vigor de la LPRL, España cuenta con un marco comparable en este tema a la política común de seguridad y salud en el trabajo de la Unión Europea. (Ley 54/2003).

Resumiendo, podemos sintetizar el marco y desarrollo legal en materia de prevención de riesgos laborales en la siguiente figura:

**Figura 1.2 Normativa en materia de prevención de riesgos laborales.**



Fuente: Elaboración propia.

Es necesario mencionar en este apartado la EU-OSHA, Agencia de información de la Unión Europea para la seguridad y la salud en el trabajo así como el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST). Éste tiene el cometido de contribuir a la mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, cumpliendo las funciones emanadas de la LPRL y la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020 (EESST 2015-2020).

Y para finalizar, señalar que entre las líneas clave de actuación del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo 2018-2020 se encuentran la “*elaboración de instrumentos de ayuda que orienten y faciliten la realización de evaluaciones de*

*riesgos laborales en todos los ámbitos de la seguridad y salud en el trabajo”, “fomentar la cultura de la salud potenciando hábitos saludables en el entorno laboral”, “mejorar y promover el estudio y la investigación de enfermedades profesionales, así como mejorar los mecanismos de detección de enfermedades profesionales”.*

## **Factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales**

Desde 1974, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y sus Estados Miembros procuran cada vez más atención al tema de los aspectos psicosociales en relación con la salud y el desarrollo humano.

Kalimo, (1988, p. 3) señala “*que los factores psicosociales son decisivos, tanto en relación con las causas y la prevención de las enfermedades como respecto a la promoción de la salud*”. Igualmente apunta a que los factores psicosociales, ya en la década de los 80 del siglo pasado, figuran entre los más importantes que influyen en la salud total de las poblaciones trabajadoras.

Como señalan Moreno y Báez (2010) la investigación sobre los aspectos referidos a la organización y la psicología así como su interacción con la salud laboral, viene de lejos, sin embargo es crucial el valor que ha alcanzado de un tiempo a nuestros días. Para afirmar lo anteriormente señalado citan a EU-OSHA, 2002; Houdmont y Leka 2010; Leka y Houdmont, 2010; Näswall, Hellgren, Sverke, 2008. La significación de los factores psicosociales para la salud de los trabajadores se ha ido valorando cada vez de manera más extensa, lo que ha llevado a un estudio y desarrollo más profundo. El inicio más documentado del interés por los factores psicosociales y su relación con la salud laboral arranca aproximadamente en la década de mil novecientos setenta. A partir de este momento adquieren cada vez más importancia a la vez que han ido diversificándose y volviéndose más complicados.

Actualmente hay tres maneras de referirse a ellos: “1) *factores psicosociales*, 2) *factores psicosociales de riesgo o factores psicosociales de estrés* y 3) *riesgos psicosociales*”. (Moreno y Baez 2010, p. 4). Aunque son conceptos cercanos entre sí, hay diferencias entre los mismos que pueden ser significativas aunque sea frecuente hablar indistintamente de ellos. En este sentido 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. Con objeto de entender los diferentes términos psicosociales y aclarar las diferencias entre ellos, se presenta la siguiente figura que relaciona los factores psicosociales con los riesgos psicosociales y el daño.

**Figura 1.3. Relación entre factores psicosociales, riesgos psicosociales y daño.**



Fuente: Gómez, Calvo et al. (2014, p. 13). Adaptación propia.

Es necesario hacer referencia en este apartado al concepto de daño, definido “como la lesión, enfermedad producida por la no prevención de los factores causantes”. (Gómez, 2014, p. 12).

Otras autoras como Merino (2013. P.9) define daño como la “materialización del riesgo psicosocial en la salud del trabajador”. Se presenta “como la expresión de diferentes patologías, tanto psicológicas derivadas del estrés como por ejemplo, las crisis de ansiedad y la depresión, como físicas, al poder ocasionar trastornos musculoesqueléticos, alteraciones del sueño o problemas cardiovasculares, entre otros”. Hace referencia a que no deben olvidarse los grandes efectos perjudiciales sobre la organización por su influencia en la mengua del rendimiento, las transformaciones en la productividad, el deterioro del clima laboral, “el aumento del absentismo o la vulnerabilidad a los accidentes”.

### 1.1 Factores psicosociales

El Comité Mixto OIT/OMS, en 1989, señala que los factores psicosociales consisten en “interacciones entre, el trabajo, el medio ambiente y las condiciones de organización, por una parte y de las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, por la otra, todo lo cual puede influir en la salud, el rendimiento y la satisfacción en el trabajo”. (NTP 926, 2012).

Según la Nota Técnica de Prevención (NTP) 443 referida a factores psicosociales, metodología de evaluación, “el concepto de factores psicosociales hace 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”. (Martín y Pérez, 1997).

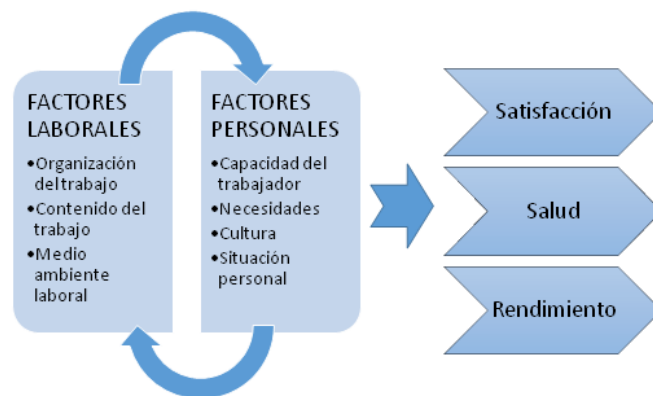
Benavides (2002), señala que cuando estos factores psicosociales tienen probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar de los trabajadores son factores de riesgos psicosociales (En Gómez, Calvo et al., 2014).

Unas condiciones psicosociales desfavorables están en el inicio de la aparición de ciertas conductas y actitudes negativas en el desarrollo del trabajo así como de

algunos efectos nocivos para la salud y para el bienestar de los trabajadores. Los resultados perjudiciales que emanan de una realidad en las que se producen unos entornos psicosociales adversos o desfavorables son el estrés, la insatisfacción laboral, problemas de relación, desmotivación laboral, etc. Ante una concreta condición psicosocial laboral desfavorable no todos los trabajadores reaccionarán de la misma manera. Las características propias de cada persona (personalidad, necesidades, expectativas, vulnerabilidad, capacidad de adaptación, etc.) establecerán el grado y las características de sus respuestas así como de los resultados que tendrá.

Por lo tanto, los rasgos personales tienen un papel significativo en el origen de este tipo de problemas. Los individuos se ven inmersos en una gran cantidad de factores que influyen en su capacidad de adaptación. La interacción de estos factores sobre el trabajador va disminuyendo su capacidad de aguante, de tal forma que puede ser que un aspecto, en principio insignificante, desencadene una reacción. La percepción y atribución que un grupo de trabajadores tiene sobre ciertas condiciones psicosociales que se dan en su trabajo es importante ya que la realidad psicosocial hace alusión no tanto a las condiciones que objetivamente se dan sino a cómo son percibidas y experimentadas por la persona. En la siguiente figura se plasma lo expuesto en estas líneas.

**Figura 1.4 Relación entre factores laborales, factores personales y satisfacción, salud y rendimiento en el trabajo.**



Fuente: Moreno y Báez, 2010. Adaptación propia.

## 1.2 Factores psicosociales de riesgo en el trabajo

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo tal como señalan Alastruey y Gómez, (2013, p. 2) “*hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor*”.

Los factores psicosociales pueden influir favorable o desfavorablemente en la actividad laboral y en la calidad de vida de los trabajadores. Los factores favorables ayudan al progreso de las personas, mientras que los negativos tienen resultados nocivos para la salud y el bienestar. Entonces se denominan factores de riesgo psicosocial y pueden ocasionar daño psicológico, físico, o social.

Cuando los factores organizacionales y psicosociales de los trabajos no son adecuados, es decir, llevan a inadaptación, tensión, respuestas psicofisiológicas de estrés se convierten en factores psicosociales de riesgo o de estrés. Así pues, *“los factores psicosociales de riesgo o de estrés se definirían como factores organizacionales con el riesgo de tener efectos negativos sobre la salud”*. (Moreno y Báez, 2010; p. 8).

Existen diversas clasificaciones de los factores de riesgos psicosociales en función del método de evaluación de los mismos. A continuación se expone una tabla de elaboración propia teniendo en cuenta la clasificación elaborada por Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial (PRIMA) -recogida en Gómez y Calvo, (2014, p. 17)- en la que se pretende aclarar la diferencia entre factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo en el trabajo.

**Tabla 1.1. Diferencia entre factores psicosociales y factores psicosociales de riesgo.**

<b>FACTORES PSICOSOCIALES</b>	<b>FACTORES PSICOSOCIALES DE RIESGO</b>
Contenido de 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 (por ejemplo 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.

Fuente: Gómez, Calvo et al. 2014, p. 17. Elaboración propia.

Los factores de riesgo psicosocial tienen una serie de características señaladas por Moreno y Báez (2010): se extienden en el espacio y el tiempo; son difíciles de medir y por lo tanto de hacerlos objetivos; afectan a los otros riesgos; existe poca legislación que los regule; están moderados por otros factores; dificultad de intervención.

Los factores psicosociales de riesgo, como ya se ha señalado, afectan al trabajador a través de sus propias características contextuales y personales. La OIT (1986), señala que los factores psicosociales de riesgo se encuentran influidos por la percepción, la experiencia y la biografía personal. Los efectos de los factores psicosociales de riesgo son diferentes en los distintos trabajadores y trabajadoras ya que depende de variables personales como grado de implicación, confianza en sí mismo, interés, motivación de logro, etc.

### 1.3 Riesgos psicosociales

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo (EU-OSHA), define los riesgos psicosociales como *“aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”*. (Gómez, Calvo et al., 2014, p.12).

Merino (2013, p. 9) define riesgo psicosocial como la *“capacidad potencial de que determinadas condiciones psicosociales puedan afectar negativamente a la salud de los trabajadores”*.

Para seguir aclarando las notas diferenciadoras entre factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales Moreno y Báez (2010, pp. 18-19), señalan que los factores psicosociales, *“pueden afectar positiva o negativamente a la salud, los factores psicosociales de estrés pueden afectar negativamente la salud, habitualmente de forma menor y los riesgos psicosociales suelen generalmente tener consecuencias importantes para la salud”*. Por lo tanto, los riesgos psicosociales laborales afectan normalmente de manera significativa a la salud.

Aunque no es fácil realizar una lista de riesgos psicosociales hay un cierto consenso acerca de los más importantes. Según Gómez, Calvo et al. (2014), éstos son el estrés, la violencia y el acoso. Otras autoras como Merino (2016), teniendo en cuenta los criterios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se refieren al estrés laboral, violencia y fatiga derivada de la ordenación del tiempo de trabajo; pueden mostrarse aisladamente o interconectados.

#### **Estrés laboral**

El estrés es posiblemente la respuesta más común ante una realidad psicosocial inadecuada. Es una de las primeras causas de bajas laborales y de absentismo, ocasionando un gran efecto en el sistema productivo y en el económico incluyendo el tiempo de trabajo perdido y los costes sanitarios.

La Comisión Europea define el estrés laboral como *“un patrón de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y de comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del trabajo, organización del trabajo y el medio ambiente de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de respuesta y la frecuente sensación de no poder afrontarlos”*. (Gómez, Calvo et al. 2014, p. 21).

Los problemas de salud surgen cuando los requerimientos del trabajo no se adecúan a las necesidades, expectativas o capacidades del mismo o cuando no percibe una compensación apropiada.

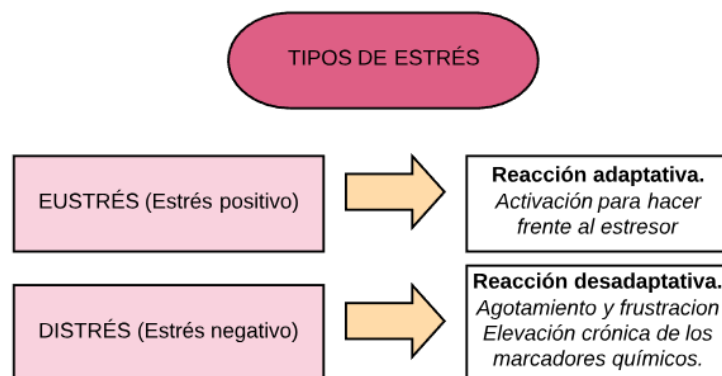
En el Acuerdo Marco Europeo sobre el Estrés ligado al Trabajo se señala que las personas pueden ser capaces de manejar la tensión a corto plazo, lo que puede ser positivo, pero pueden tener problemas para soportar una exposición prolongada en el tiempo a una gran presión. También hay que tener en cuenta que no todas las personas reaccionan de la misma manera ante situaciones parecidas e incluso la misma persona puede hacerlo de forma diferente en función del momento personal en que se produzcan.

Normalmente consideramos el estrés como algo negativo aunque hay que reseñar que también cumple una función adaptativa. Merino (2016) señala que puede ser un modo de alerta para poder responder a las demandas que causan un problema

mediante la aplicación de distintos recursos de escape o afrontamiento. De este modo cuando se producen ciertas demandas, el individuo estudia las habilidades que tiene y su potencial para afrontarlas alcanzando como efecto de este análisis la puesta en marcha (estrés positivo o eustrés), o el reconocimiento de que sus habilidades son insuficientes originándose entonces el estrés como tal o distrés. Es decir, si ante una ocupación que en principio se considera complicada la persona la ve como un reto, utilizará cuantos recursos tenga a su alcance para hacer la tarea, (impulso de las capacidades originadas por el estrés positivo o eustrés).

No obstante, si ante el análisis del mismo hecho se concluye que no se tienen recursos suficientes para afrontarla con éxito, posiblemente se producirá una reacción de estrés tal como se entiende habitualmente, es decir, estrés negativo o distrés con las consecuencias negativas.

**Figura 1.5. Tipos de estrés.**

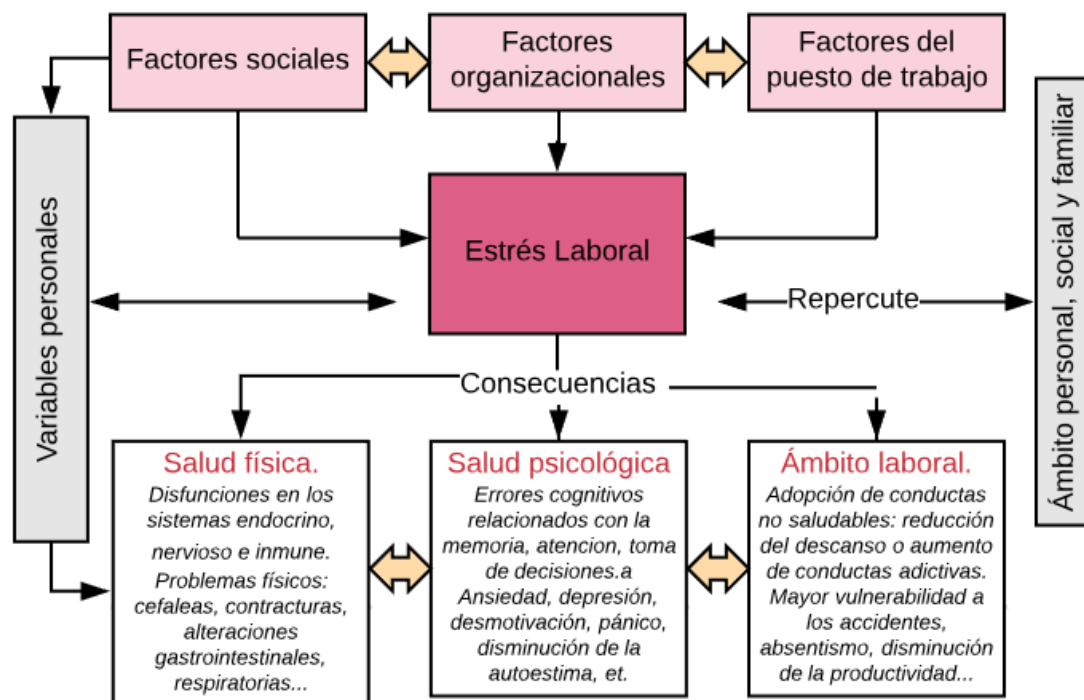


Fuente: Merino (2016)

La visión del individuo es básica ya que media en el proceso, logrando que se desencadene o no una respuesta de estrés ante una situación concreta. Asimismo, el estrés además de relacionarse con el bienestar físico y emocional, influye en “*el rendimiento y la eficacia de las tareas que se encomiendan a cada puesto de trabajo*”. (Merino, 2016, p. 20).



**Figura 1. 6 Proceso del estrés laboral.**



Elaboración propia a partir de Merino (2016)

Se puede concluir que el estrés es un “concepto complejo entendido como un proceso de desequilibrio entre las demandas y la capacidad de respuesta de la persona que se enfrenta a ellas”. (Merino, 2016, p. 15).

## Violencia

El Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo, de diciembre de 2006, “recoge que los representantes de los empresarios y de los trabajadores reconocen que las empresas deben tener una declaración clara e inequívoca de que el acoso y la violencia en el trabajo no serán tolerados”. El acuerdo pretende prevenir y tramitar problemas de “intimidación, acoso sexual y violencia física en el lugar de trabajo”. “Condena toda forma de acoso y de violencia e insiste en la obligación que tienen los empresarios de proteger a los trabajadores contra tales situaciones”. Se insta a las empresas europeas a una tolerancia cero frente a la violencia y a especificar medios para tratar los casos de acoso y violencia que se ocasionen. Señala que se adoptarán medidas adecuadas contra los autores “que irán de la sanción disciplinaria al despido, y las víctimas recibirán apoyo para su reintegración, en caso necesario”. (BOE núm. 295, pp. 116576 a 116592).

La OMS define la violencia en el trabajo como “el uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones,

*muertes, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones*”. Por otra parte la OIT entiende la violencia como *“cualquier tipo de comportamiento agresivo o insultante susceptible de causar un daño o molestias físicas o psicológicas a sus víctimas, ya sean estos objetivos intencionados o testigos inocentes involucrados de forma no personal o accidental en los incidentes”*. (Gómez, Calvo et al., 2014, p. 22).

Las formas de acoso y de violencia laboral según el Acuerdo Marco Europeo sobre Acoso y Violencia en el lugar de trabajo (2006) pueden ser de carácter físico, psicológico o sexual, constituir incidentes aislados o comportamientos más sistemáticos, darse entre colegas, entre superiores y subordinados o provenir de terceros como clientes, usuarios, pacientes, alumnos, etc., ir desde casos poco importantes de falta de respeto hasta actos más graves, como infracciones penales que requieren la intervención de las autoridades públicas.

En el siguiente cuadro se exponen distintos tipos de violencia en el ámbito laboral, diferenciando entre violencia física y psicológica, interna y externa.

**Figura 1.7. Tipos de violencia en el ámbito laboral.**

VIOLENCIA FÍSICA	VIOLENCIA PSICOLÓGICA	VIOLENCIA INTERNA	VIOLENCIA EXTERNA
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Traumatismo o lesión de forma inmediata</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acoso moral</li> <li>• Acoso sexual</li> <li>• Acoso discriminatorio</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Entre trabajadores del mismo centro</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajador con personas externas (usuarios, clientes...)</li> </ul>

Adaptación propia a partir de Gómez, Calvo et al. (2014).

Seguidamente se definen una serie de términos que es necesario clarificar en el tema que nos ocupa y que se recogen en Gómez , Calvo et al., (2014, p. 23):

**Acoso discriminatorio:** es definido en el Art. 28 de la Ley 62/2003 de 30 de diciembre de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social como *“toda conducta no deseada, en el lugar de trabajo, relacionada con el origen racial o étnico, la religión o las convicciones, la discapacidad, la edad, orientación sexual de una persona, que tenga como objetivo o consecuencia atentar contra su dignidad y crear un ambiente intimidatorio, humillante u ofensivo”*.

**Acoso sexual:** *“cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo”* (Art.7.1º de la L.O. 3/2007 de 23 de marzo para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres).

**Acoso Laboral o Mobbing:** en la Ley Orgánica 5/2010 por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, se define como la *“exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo hacia una o más personas, por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder –no necesariamente jerárquica sino en términos psicológicos-, con el propósito o el efecto de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima”*.

## **Burnout o síndrome de estar quemado en el trabajo**

El síndrome de estar quemado por el trabajo (SQT) o Burnout encuentra su origen en diferentes causas entre las que las más generales son las condiciones de trabajo y las características individuales del trabajador. Se trata de una patología que surge de la interacción de la persona trabajadora con ciertas condiciones psicosociales, sin olvidar las físicas, nocivas y perniciosas para el trabajo.

Las características que delimitan este síndrome son agotamiento emocional, despersonalización y baja realización personal.

El SQT fue estudiado por Jackson y Maslach, quienes en 1986 lo definieron como *“un síndrome de fatiga emocional, despersonalización y de un enriquecimiento personal reducido, que puede producirse entre individuos que trabajan en contacto directo con clientes o pacientes”*. (Gómez, 2014, p.22).

Se distingue del estrés como riesgo psicosocial porque tiene consecuencias más significativas sobre el agotamiento emocional que sobre el físico, y su resultante pérdida de motivación laboral.

Las notas técnicas de prevención 704 y 705 tratan sobre este síndrome.

Es fundamental no confundir el SQT con el estrés laboral, ya que el primero es una de las eventuales consecuencias a la incidencia continuada del estrés laboral crónico, en situaciones laborales. En la tabla 1.2, se detallan algunas diferencias entre ambos términos.

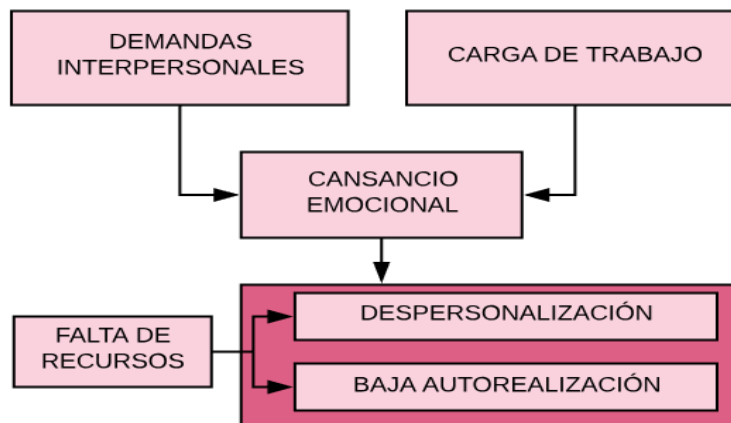
**Tabla 1.2. Diferencias entre Estrés y Burnout.**

<b>ESTRÉS</b>	<b>BURNOUT</b>
Sobreimplicación en los problemas	Falta de implicación
Hiperactividad emocional	Embotamiento emocional
El daño fisiológico es el sustrato primario	El daño emocional es el sustrato primario
Agotamiento o falta de energía física	Agotamiento afecta a motivación y energía psíquica
La depresión puede entenderse como reacción a preservar las energías físicas	La depresión en burnout es como una pérdida de ideales de referencia-tristeza
Puede tener efectos positivos en exposiciones moderadas (eustrés)	El SQT sólo tiene efectos negativos

Fuente: NTP 705

El síndrome de estar quemado se coloca entre el estrés como tal y los resultados individuales del mismo, es decir, “se comporta como una variable mediadora entre el estrés percibido y sus consecuencias”. En la figura 8 se plasma el modelo de Leiter que ejemplifica el proceso de generación del SQT.

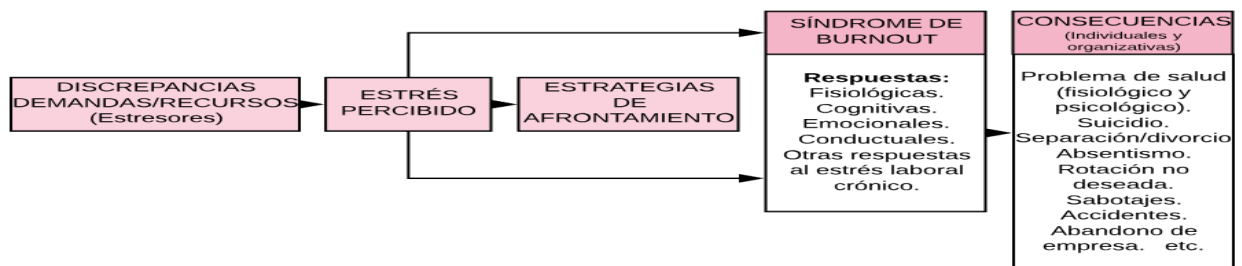
**Figura 1.8. “Modelo de proceso de SQT”. Leiter, 1993.**



Fuente: Gómez (2007, p. 429) y NTP 704.

Existe un consenso respecto a que las consecuencias del síndrome de estar quemado o Burnout afectan fundamentalmente al trabajador y a su ámbito familiar y social, pero también a la organización. Igualmente se apunta a que es una respuesta al estrés laboral crónico.

**Figura 1.9 Proceso y consecuencias del SQT**



Fuente: (NTP 705).

### **Fatiga derivada de la ordenación del tiempo de trabajo**

Aunque podría considerarse como un daño, hace alusión a la fatiga originada por la incorrecta organización de horarios y turnos de trabajo. Suele presentarse normalmente en los trabajos nocturnos o a turnos, así como en jornadas laborales prolongadas frecuentemente, trabajo en festivos o en la falta de descanso suficiente entre jornadas.

Los problemas de salud causados por el trabajo a turnos rotatorios y el trabajo nocturno “*van desde la privación del sueño, fatiga crónica, irritabilidad, depresión, hasta el aumento de riesgos cardiovasculares*”. (Guía UGT Andalucía, 2009, p. 17). Además de repercutir en la salud, afecta también a las relaciones familiares y sociales. Estas se dañan por la dificultad de coincidir a la hora de disfrutar conjuntamente del tiempo de ocio.

Actualmente sigue siendo de gran importancia el concepto de conciliación de la vida laboral con la familiar y personal, ya que es fundamental para el desarrollo de las personas. Dicha conciliación *“se dirige a conseguir una nueva organización del sistema social y económico donde mujeres y hombres puedan hacer compatibles las diferentes facetas de su vida: el empleo, la familia, el ocio y el tiempo personal”*. (Ministerio de igualdad, 2010).

La falta de conciliación de la vida laboral con la familiar y con la personal afecta a los trabajadores y conlleva efectos negativos para las empresas, por lo que cada vez son más las que entre sus objetivos prioritarios se encuentra mejorar este aspecto, siendo conscientes de que optimizar las condiciones de sus trabajadores repercute en un aumento de la productividad y de los beneficios económicos.

La normativa española que rige dicha conciliación se desarrolla básicamente a partir de dos leyes: Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

# CAPÍTULO 2. EVALUACIÓN E INTERVENCIÓN EN LOS FACTORES PSICOSOCIALES. EL MÉTODOF-PSICO

## 2.1 El proceso de evaluación e intervención sobre los factores psicosociales

Una vez expuestos y analizados los distintos factores psicosociales así como los factores psicosociales de riesgo, se puede observar la importancia de los mismos sobre el trabajador, debido a los efectos negativos que tienen y que repercuten tanto en su salud física y psíquica como en las relaciones sociales y familiares, con el consiguiente menoscabo profesional. La sociedad en general también se ve afectada. La gravedad de las consecuencias va a obedecer a distintas variables como tipo de factor de riesgo, intensidad, duración, frecuencia, importancia que tiene para el sujeto así como de los recursos de los que dispone para hacerle frente. Es por todo ello que es necesaria una evaluación para hacer un diagnóstico de la situación que permita intervenir de manera adecuada.

**Tabla 2.1 Consecuencias y efectos de los factores psicosociales de riesgo.**

<b>CONSECUENCIAS/EFECTOS</b>	
<b>CONSECUENCIAS PARA SALUD DEL TRABAJADOR O TRABAJADORA.</b>	<p><b>Daños en la salud física y mental</b></p> <p><b>Salud física:</b> enfermedades cardiovasculares, alteraciones gastrointestinales, afecciones cutáneas...</p> <p><b>Salud Mental:</b> alteraciones de la conducta, de las capacidades cognitivas, emocionales, etc.</p>
<b>CONSECUENCIAS RELACIONALES</b>	<p><b>Inadaptación a la relación con el entorno:</b> Existe por su parte una mayor susceptibilidad, hipersensibilidad a la crítica, desconfianza, aislamiento y evitación social, además de una más que posible agresividad, hostilidad, cinismo o pesimismo.</p> <p><b>Problemas de pareja.</b></p> <p><b>Deterioro de las relaciones familiares.</b></p>
<b>CONSECUENCIAS PARA LA EMPRESA</b>	<p>El descenso del rendimiento de los trabajadores. La degradación del ambiente de trabajo. El aumento de la siniestralidad laboral. Consecuencias económicas, sociales y organizativas para la empresa</p>
<b>CONSECUENCIAS PARA LA SOCIEDAD</b>	<p>Consecuencias generales para la Seguridad Social: Asumiendo los costes derivados de las bajas, sus correspondientes tratamientos, no revirtiendo, de esta manera, en una mejora de las condiciones organizativas de la empresa, foco del problema.</p>

Fuente: Gómez, Calvo et al. (2014).

En los últimos años se han planteado diversas cuestiones alrededor de la fundamentación científica del análisis y evaluación de los riesgos psicosociales, los principales actores, los contenidos y su finalidad (Peiró y Molina, 2013). La mayoría de los métodos de evaluación se centran en el uso de cuestionarios y ello presenta tanto

ventajas como inconvenientes, ya que a veces es complicado la interpretación de los resultados, porque no suelen presentar la obligación de la intervención y no contempla el contexto organizacional concreto (Molina, 2010). La Encuesta Europea de Nuevos y Emergentes Riesgos en Empresas (ESENER, 2014) expone una escasez en la evaluación de riesgos psicosociales en los distintos países europeos a pesar de que el 79% de los directivos europeos están preocupados por el estrés en el ámbito laboral.

La legislación, tanto española como europea, establece la obligación por parte del empleador, de evaluar y prevenir los riesgos laborales (incluyendo los psicosociales). La LPRL (1995), en cumplimiento del deber de protección, señala que el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo, también los psicosociales o relativos a la organización del trabajo (art. 14.2). La misma ley, recoge que *“el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores, teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos”*, así como que *“el empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma”*. (Art. 16).

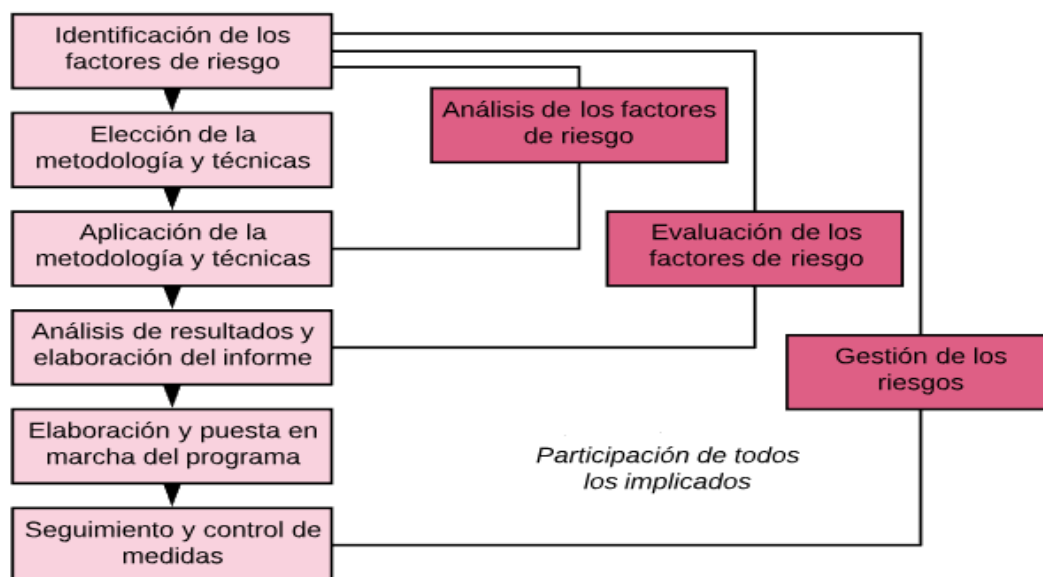
La evaluación de los riesgos viene definida en el artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) como: *“el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”*. (NTP 702)

Las obligaciones de los empresarios teniendo en cuenta lo anteriormente señalado, serán evaluar los riesgos psicosociales, elaborar un plan de acción que contenga las medidas que se tomarán para eliminar los riesgos, así como quién será el responsable de aplicarlas y cuando se van a ejecutar y, por último, controlar que las medidas se hayan puesto en práctica.

La evaluación de riesgos psicosociales tiene los mismos objetivos que la evaluación de otros riesgos. Su finalidad es *“identificar, evaluar y valorar los riesgos psicosociales presentes en una situación de trabajo para eliminar o atenuar tales riesgos y establecer las medidas preventivas que resulten oportunas”*. (Gómez y Calvo, 2014, p. 34). La evaluación de riesgos psicosociales va a hacer posible conocer potenciales fallos de la organización, que pueden ocasionar anomalías y distorsiones en la actividad de la organización, para poder actuar sobre ellas poniendo en marcha las medidas pertinentes.

En la evaluación de los factores psicosociales se pueden distinguir una serie de fases enunciadas en la NTP 702 referida al proceso de evaluación de dichos factores. Quedan plasmadas en la figura 2.1.

**Figura 2.1 Fases de la evaluación de los riesgos psicosociales**



Fuente: NTP 702

## **1. Identificación de los factores de riesgo**

En primer lugar hay que definir el problema o problemas que se deben investigar. Como en cualquier evaluación de riesgos, se debe considerar que los distintos aspectos del trabajo están interconectados entre ellos y que es preciso acometer el tema teniendo en cuenta sus implicaciones con el resto de factores. Para definir correctamente el problema o problemas se tiene que procurar la máxima información posible.

El objetivo fundamental de esta fase es detectar los factores psicosociales que son susceptibles de producir efectos nocivos en la organización y en los trabajadores. Comienza con la recogida de información sobre las condiciones organizativas, el contenido de trabajo y la realización de la tarea, para lograr una primera aproximación a los factores de riesgo psicosocial. Además, se recaban datos sobre el funcionamiento global de la organización y su contexto. (Merino, 2013).

Se utilizarán las siguientes técnicas de recogida de información: Observación directa de puestos y desarrollo del trabajo señalando las diferencias entre el procedimiento real y el prescrito; cuantitativos (métodos de evaluación psicosocial); cualitativos (entrevistas personales, grupos de discusión).

## **2. Elección de metodología y técnicas**

La elección de la metodología y de la técnica o técnicas a utilizar obedecerá tanto al problema preciso que se tiene que evaluar como a los objetivos que se pretenda, el colectivo al que dirija, quiénes hagan el estudio, etc.



Es importante tener en cuenta los requisitos de un método de evaluación tal y como señala la legislación vigente: tener finalidad preventiva (Arts. 2.3 y 3.1 del RSP); permitir estimar la magnitud de los riesgos (Arts. 3.1 y 8 RSP); dar información sobre la exposición por puesto de trabajo (Art. 4.1 RSP); evaluar condiciones de trabajo (Art. 4.1.a RSP) y específicamente las establecidas en el Art. 4.7 de la LPRL); dar cabida a la información recibida por los trabajadores (Art. 5.1 RSP); el procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado (Art. 5.2 RSP). (Gómez y Calvo, 2014, p. 38).

Se puede diferenciar entre dos tipos de metodología: la cuantitativa que se refiere a aquéllos métodos o técnicas que se utilizan para establecer la cantidad de un fenómeno y que se desarrollan mediante cuestionarios o test y la cualitativa que alude al conjunto de métodos o técnicas que persiguen clarificar un fenómeno (entrevistas, grupos de discusión, etc.). Habitualmente suele hacerse un uso combinado de diversas técnicas.

### **3. Planificación y realización del trabajo de campo**

Es indispensable programar previamente los aspectos prácticos del trabajo de campo. La recogida de información tiene que estar planificada, debiéndose informar a los trabajadores, y previendo el lugar y el momento de su realización. Igualmente, se deben contemplar datos, tanto objetivos como subjetivos, así como garantizar el anonimato y la confidencialidad. (INST, 2015).

Es importante planificar aspectos como si se puede contar para la evaluación con todos los trabajadores o utilizar una muestra; si se aplican test, cómo se realizará la entrega, respuesta y devolución; modos para resolver dudas; etc.; lugar y momento de ejecución de las pruebas de evaluación (preferiblemente durante la jornada laboral asegurando la correcta prestación de servicios).

### **4. Análisis de los resultados y elaboración del informe**

La fase de análisis permite encontrar la causa o causas del problema o problemas detectados al examinar los resultados obtenidos. Es necesario tener en cuenta que un problema concreto puede tener diversas causas y que hay que tratar de identificar las causas reales y no sólo las aparentes. Además de detectar las causas reales de los posibles problemas, en esta fase se debe proceder a una valoración de los riesgos tal como señala el artículo 5.1. del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP)- (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2015).

Por último, los resultados del análisis y la valoración deben reflejarse en un documento de evaluación o informe. Respecto a la comunicación de resultados, se tendrá en cuenta que el nivel técnico y de lenguaje del contenido del informe sea comprensible para los destinatarios; la estructura del informe debe ser acorde con el contexto de la evaluación; es necesario que la información a las personas implicadas se dé de manera constructiva y positiva.

### **5. Elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención**

La planificación de la acción preventiva se recoge en el artículo 16 de la LPRL. En su apartado 2, párrafo b, recoge que “*si los resultados de la evaluación prevista en el*

*párrafo a) pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos. Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución...”*

## **6. Seguimiento y control de las medidas adoptadas**

El ya citado artículo 16 de la LPRL establece en su apartado 2, párrafo b, que “*el empresario deberá asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación, efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma. Las actividades de prevención deberán ser modificadas cuando se aprecie por el empresario, como consecuencia de los controles periódicos previstos en el párrafo a) anterior, su inadecuación a los fines de protección requeridos*”.

El Grupo de Trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo del INSL (2005) señala que el seguimiento de las medidas preventivas debe contemplar: la aceptación o no de las medidas propuestas, el cumplimiento de los plazos, las dificultades en la implantación de las medidas y la comprobación de la eficacia real de las medidas adoptadas.

Esta fase es fundamental para observar si las intervenciones producen los efectos esperados o si es necesaria una modificación en las medidas preventivas llevadas a cabo. Por consiguiente, la evaluación es un proceso continuo y sistemático que no finaliza nunca.

A modo de síntesis, se exponen los requisitos mínimos que ha de cumplir el procedimiento de evaluación: comprender a toda la empresa; asegurar la participación de los trabajadores y garantizar la confidencialidad y el anonimato; contener información suficiente y precisa sobre los riesgos principales detectados; tener en consideración los resultados de la información, tanto objetiva como subjetiva; anteponer las medidas organizativas a implementar sobre las individuales; establecer un cronograma de actuación definido en el tiempo; revisar y valorar la eficacia de las medidas preventivas instauradas. (Merino, 2013, p. 54).

## **7. Métodos de evaluación**

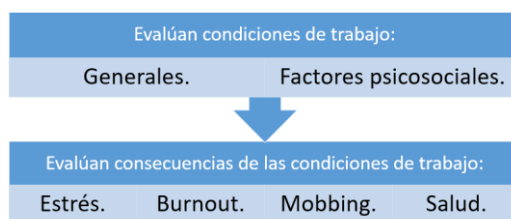
A continuación, se muestran los métodos utilizados con mayor frecuencia. Su elección radica en el tipo de factores a analizar emanados de la fase de identificación, así como del contexto y de las necesidades específicas de la organización.

Los principales métodos de la evaluación de riesgos psicosociales pueden combinar entrevistas semiestructuradas, listas de comprobación, auto-informes e indicaciones de expertos. Observan diferentes factores comprendidos en dimensiones o subgrupos, y cuentan con los criterios de validez y fiabilidad psicométricos ineludibles. Recogen los principales factores de riesgo psicosocial susceptibles de causar daños a la salud y a los diferentes entornos, ya referidos anteriormente.

Aun siendo importante la elección del método en sí, lo es más la adecuada ejecución de todo el proceso de evaluación: identificación, evaluación y clasificación de riesgos, decisión sobre las acciones preventivas, adopción y seguimiento de las mismas.

Existen una serie de métodos aplicables al ámbito de la Psicosociología, divididos entre los que evalúan condiciones de trabajo y los que evalúan las consecuencias de las mismas, tal como aparece en la siguiente figura.

**Figura 2.2 Métodos aplicables al ámbito de la Psicosociología.**



Elaboración propia.

Los métodos del INSHT que incluyen factores psicosociales quedan recogidos en la siguiente tabla.

**Tabla 2.2 Métodos del INSHT que incluyen factores sociales.**

<p><b>MÉTODOS GLOBALES.</b> Su objetivo es una evaluación global de las condiciones de trabajo. Incluyen algún módulo referente a factores psicosociales.</p>	Evaluación de condiciones de trabajo en PYMES.
	Gestión y evaluación de las condiciones de trabajo en centros sanitarios. (GESCESAN)
	Test de autoevaluación de puestos de trabajo con pantallas de visualización. (PVD)
	GAP, SIAPS, evaluación de riesgos en microempresas.
	PVCHECK.
	Impacto sobre las condiciones de trabajo de las nuevas tecnologías.
	El síndrome del edificio enfermo: cuestionario para su detección.
<p><b>MÉTODOS ESPECÍFICOS</b> del área de la Psicosociología y Ergonomía.</p>	Método de Evaluación de Factores psicosociales.
	Metodología para la evaluación del estrés laboral.
	Estrés en el colectivo docente. Metodología de evaluación. (NTP 574).
	Manual para la evaluación y prevención de los riesgos ergonómicos y psicosociales en PYMES.

Fuente: NTP 702

## **2.2 El método de evaluación de factores psicosociales F-PSICO**

### **2.2.1 Descripción**

El método de evaluación de factores psicosociales F-PSICO fue elaborado por el INSHT.

En su nueva versión 4.0 se puede aplicar de manera informatizada y en formato papel; sigue respondiendo a los objetivos técnicos, funcionales, de contenido, de presentación y manejo que figuran en la NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Está compuesto por 89 ítems que hacen referencia a 9 factores psicosociales evaluados en una escala tipo likert.

### **2.2.2 Aplicaciones**

El propósito primordial del método, como señala la NTP 926, es proporcionar una herramienta para identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial. Así pues, su objetivo es conseguir información para realizar el diagnóstico psicosocial de una organización o de áreas concretas. Cuenta con un apartado en el que se narra el proceso de evaluación e intervención de los factores psicosociales, y se puntualizan las fases que deben llevarse a cabo para una evaluación adecuada. También dispone de un apartado de propuestas de mejora, en el que se dan algunas indicaciones generales de intervención, como ayuda para la toma de decisiones sobre las áreas de mejora que habrá que acometer. Se pueden subrayar cinco potenciales aplicaciones de este método:

a) Para la evaluación de situaciones específicas: Los resultados revelan qué dimensión y qué peculiaridades tienen unos factores psicosociales en un grupo determinado.

b) Para la localización de fuentes de problemas: permite concretar ciertos entornos en los que se está ocasionando el problema y así planificar las acciones a llevar a cabo.

c) Para diseñar cambios (contenido, magnitud y dirección) y priorizar actuaciones: aconsejar para determinar la acción a acometer, para concretar la intensidad o la urgencia o para indicar el ámbito (colectivo, departamento, etc.) de intervención.

d) Para la comparación de un grupo en dos momentos distintos o entre distintos grupos.

e) Para tomar conciencia de la situación: sobre cuál puede ser el origen de algunos problemas o cómo abordarlos.

### **2.2.3 Factores de riesgo que mide**

- El tiempo de trabajo (TT): evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad, y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social.
- La autonomía (AU): capacidad de actuación del trabajador en la gestión de su tiempo de trabajo y descansos. Evalúa la posibilidad individual para gestionar y tomar decisiones, tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral, como sobre cuestiones de procedimiento y organización.
- La carga de trabajo (CT): nivel de demanda ante el cual ha de hacer frente el trabajador teniendo en cuenta criterios tanto cuantitativos como cualitativos.

- Las demandas psicológicas (DP): grado de movilización o esfuerzo intelectual que debe realizarse para hacer frente a las demandas psicológicas
- La variedad-contenido (VC): sensación percibida del significado y utilidad del trabajo en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general.
- La participación-supervisión (PS): grado de control que los superiores inmediatos ejercen sobre la ejecución del trabajo. Valora también la implicación, la intervención y la colaboración que el trabajador mantiene con distintos aspectos de su trabajo y de la organización. Con ella se evalúa la distribución del poder de decisión entre el trabajador y la dirección.
- El interés por el trabajador / Compensación (ITC): grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador. Mide aspectos como la satisfacción, la promoción, la formación, etc.
- El desempeño de rol (DR): caracterización y especificación de las tareas a desempeñar, así como la claridad en el establecimiento de funciones y límites de cada puesto.
- Las relaciones y apoyo social (RAS): recoge aspectos que se derivan de las relaciones establecidas entre las personas en los entornos de trabajo. Contempla también el clima, la satisfacción y la agresión por violencia interna o externa. (pp. 42-43).

El método F-Psico consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89. Ofrece información sobre los 9 factores señalados y se plasman en una tabla recogida en el anexo I del presente trabajo.

#### 2.2.4 Presentación de resultados

El método presenta los resultados en dos formatos diferentes.

#### 2.2.5. Perfil valorativo

Éste muestra las probabilidades de riesgo junto con la media aritmética del colectivo analizado para cada uno de los factores. Los distintos niveles de riesgo se presentan gráficamente en distintos tonos de color. Se dividen en cuatro niveles.

**Tabla 2.3 Niveles de riesgo.**

Riesgo	Color
Muy elevado	Rojo
Elevado	Naranja
Moderado	Amarillo
Situación adecuada	Verde

Fuente: NTP 926

Los cuatro tramos se presentan gráficamente en distintos tonos. Para cada factor se muestra el porcentaje de trabajadores que se encuentra en cada tramo.

#### 2.2.6. Informe

El informe da una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores ante cada pregunta, el porcentaje de elección de cada opción de respuesta y proporciona datos acerca de aspectos concretos de cada factor. Esta información puede ayudar a orientar las acciones específicas necesarias para la mejora de un determinado factor.

# CAPÍTULO 3. LOS RIESGOS PSICOCOCIALES EN EL DEPORTE.

## 3.1. Normativa

Comenzaremos señalando cuál es la normativa deportiva de un profesional a efectos laborales. En el Estatuto de los Trabajadores (ET) se contempla la actividad deportiva profesional como una relación laboral de carácter especial entre los deportistas profesionales y sus clubes o entidades que los contratan. El Real Decreto 1006/1985, de 26 de julio, regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, y el artículo 1.2 establece lo siguiente:

*“Son deportistas profesionales a efectos laborales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica de un deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”.*

Los deportistas profesionales que llevan a cabo su actividad en clubes y entidades deportivas bajo un contrato, con retribuciones económicas que no supongan una compensación de gastos y en el marco de una liga o competición deportiva periódica están incluidos en esta relación laboral especial.

En el marco de esta relación laboral, tienen los derechos laborales básicos, reconocidos en el ET, como el derecho a su integridad física y a una adecuada política de seguridad e higiene. El empleador debe garantizar y aplicar la correcta política de seguridad y salud. Igualmente tiene los deberes básicos de cualquier trabajador contemplados en el ET, como observar las medidas de seguridad e higiene que se adopten. (La Prevención de riesgos laborales y los deportistas profesionales, 2014).

El artículo 3 de la LPRL señala que están dentro de su ámbito de aplicación las relaciones laborales reguladas en el ET; por tanto la actividad profesional de los futbolistas está regida por la LPRL cuyo objetivo es garantizar el derecho de protección a la salud. Ello incluye la evaluación de riesgos del deportista profesional, la planificación preventiva, la información y formación sobre sus riesgos profesionales, la utilización de equipos de protección individual, etc...

Mediante Resolución de 23 de noviembre de 2015, de la Dirección General de Empleo, se registra y publica el Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional. Éste establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de los Futbolistas Profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los Clubes de Fútbol o Sociedades Anónimas Deportivas, adscritos a la Liga Nacional de Fútbol Profesional. (BOE, 293). En el capítulo 2 se regula la jornada, horario, descanso y vacaciones, aspectos muy importantes a tener en cuenta en la prevención de riesgos psicosociales.

También es necesario tener en cuenta la LEY 19/2007, de 11 de julio, contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte. *“El objeto de la presente Ley es la determinación de un conjunto de medidas dirigidas a la erradicación de la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte”.* (BOE núm. 166, p. 29950).

### **3.2 Fútbol y salud laboral**

Las claves de la salud laboral en los clubs de fútbol al igual que en cualquier empresa, tal como establece Ruiz en 2014, están relacionadas con una serie de factores, entre los que se encuentran el trabajo, la coordinación, la claridad de roles, una vida saludable, el respeto, la comunicación, la motivación y el compromiso.

El primero de ellos es el trabajo, ya que sin éste no hay resultados. En fútbol se juega como se entrena cada sesión, y si no se hace bien, las consecuencias son negativas.

La coordinación es otra de las claves puesto que en este deporte al igual que en cualquier organización, sin coordinación los resultados no son los deseados ya que cada persona puede responder de forma diferente ante un riesgo o amenaza.

Por otro lado, la claridad de roles es fundamental, un equipo de fútbol se desenvuelve mejor cuando existe un trabajo en equipo y cada persona tiene su función. Unos tienen el rol de delanteros otros de defensa y no todos pueden intentar ser la estrella. Como en una empresa hay quien cumple la función de soporte, y quien tiene otras funciones. Todos los jugadores cuentan y los éxitos son gracias a todos.

En cuanto a la vida saludable, los jugadores han de llevarla para poder rendir en su trabajo al igual que el empleado de cualquier empresa.

Otro aspecto a tener en cuenta es el respeto entre los compañeros; en un equipo es esencial al igual que en una organización. La pérdida del mismo rompe cualquier trabajo, al igual que la comunicación, si ésta es clara dentro del equipo de trabajo, disminuye ciertos problemas o al menos los hace más llevaderos.

En 2014, Ruiz insiste en que la motivación es uno de los aspectos más importantes en la gestión de los trabajadores de una organización. Un equipo de fútbol desmotivado aunque sea muy bueno no alcanzará todos los objetivos. Al igual que en una empresa, aunque el salario y las bonificaciones sean fundamentales hay otras motivaciones mucho más poderosas relacionadas con la satisfacción laboral. Un cuidado de los factores psicosociales son los cimientos de esta motivación y de una buena salud laboral.

El compromiso es básico para una buena salud laboral pues si en un club al igual que en una organización no se siente “el escudo” se puede disponer de jugadores muy buenos, pero sin compromiso no aportan nada al equipo.

### **3.3. Prevención de Riesgos Psicosociales**

En el plano psicosocial es fundamental atender a los jugadores para que se desenvuelvan lo mejor posible. Éstos tienen que estar felices, no solo por las primas sino también por lo que se llama una buena gestión del vestuario que valore los logros, anime a todos, y tenga en cuenta la prevención de riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales producen alteraciones psicológicas que repercuten en la validez de la realización deportiva. Si la respuesta de estrés es alta produciendo ansiedad u hostilidad, la atención disminuye y hace que el jugador no perciba información importante, que puede derivar en una inadecuada toma de decisiones. Por otra parte, un bajo estado de ánimo o el agotamiento, favorecen un estado de alerta incorrecto que pueden llevar a descuidos y a una estimación inadecuada de los riesgos, aumentando la vulnerabilidad ante las lesiones.

En este sentido, La Razón (2016) cita a Morilla que señala que *“la alta competición demanda un óptimo nivel mental: buena capacidad de estar atento y concentrado, un óptimo nivel motivacional, una correcta activación, un magnífico control emocional... entre otros aspectos importantes”*.

La evaluación de riesgos para estos deportistas tiene una específica incidencia en la concreción de las causas de las lesiones deportivas. Éstas pueden ser ocasionadas como resultado del esfuerzo muscular y físico al límite así como por accidentes durante la práctica deportiva como caídas, choques con otros futbolistas, etc. También hay que tener en cuenta los riesgos asociados a los desplazamientos y las posibles agresiones por aficionados u otros futbolistas. Es importante el estrés profesional, ya que se le exige estar siempre al máximo nivel y ganar en las competiciones en las que participan.

Orive, I. (s.f.), señala la importancia de la psicología aplicada al fútbol profesional ya que *“problemas como el estrés, el agotamiento, los trastornos alimenticios o las fobias son comunes entre los futbolistas de élite. La desmotivación, como primera consecuencia de dichos problemas, puede hacer que los futbolistas jueguen sin ilusión, lo que va en detrimento del espectáculo, del propio juego y de la emoción”*.

La prevención de riesgos psicosociales debe ir dirigida a ayudar a los futbolistas a optimar su rendimiento deportivo y psicológico desde el conocimiento de su actividad, profundizando en las características de su personalidad.

La mayoría de los futbolistas profesionales sufren presión psicológica, a menudo excesiva, de los medios de comunicación, del miedo a la frustración de las expectativas y del agotamiento por el elevado número de competiciones en las que participan. Son las caras visibles de los clubs y de las marcas a las que representan y el foco en que se centran las expectativas de los aficionados.

De la Morena, en La Razón (2016) indica que se deben utilizar las estrategias que la actividad demanda como *“automotivación, autocontrol, superación de adversidades, manejo del foco atencional...”* y recalca que *“siempre debe trabajarse desde la propia actividad futbolística”*.

Orive (s.f.), señala que para ello es necesario tener en cuenta la tensión (referida al control de la ansiedad antes, durante y después de la competición), la concentración, la confianza (en el entorno de las capacidades y posibilidades propias del deportista) y la motivación.

Cuando el estrés está muy presente en el deporte podemos encontrar disminución en la motivación, pasan de divertirse a preocuparse; anticipación de la fatiga y posibles lesiones; sensación de fracaso; bajada de rendimiento...

Los diferentes factores a los que se exponen y que pueden influir son: el estilo de vida, las demandas por parte del entrenador, del club y de los aficionados; la presión adicional (compañeros y de ellos mismos); la importancia que le dé su entorno a la propia competición, el desarraigo, etc.

En 2008, Mapfre referido al puesto de jugadores y técnicos deportivos, establece dentro del plan de prevención de riesgos laborales los inherentes a tales puestos de trabajo y las medidas preventivas. En el ANEXO I se incluyen las funciones, el lugar de trabajo, así como los riesgos psicosociales asociados, contemplando causas y medidas para prevenirlo.



### **3.4 Análisis de los riesgos psicosociales en un club de fútbol de Tercera División**

Comenzaremos señalando cuál es la normativa deportiva de un profesional a efectos laborales. La norma básica es el Real Decreto 1006/1985, de 26 de julio, por el que se regula la relación laboral especial de los deportistas profesionales, cuyo artículo 1.2 establece lo siguiente:

*“Son deportistas profesionales a efectos laborales, quienes, en virtud de una relación establecida con carácter regular, se dediquen voluntariamente a la práctica de un deporte por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de un club o entidad deportiva a cambio de una retribución”.*

Para analizar los riesgos psicosociales presentes en el trabajo de los jugadores de fútbol se va a utilizar el método F-PSICO.

#### **3.4.1. Metodología**

La población hacia la que se dirige el estudio es el conjunto de jugadores (trabajadores) dedicados a la actividad del fútbol en un Club Deportivo de tercera división. El requisito, pues, era ser jugador de fútbol.

A finales del mes de abril se repartieron 20 cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales; se cumplimentaron 15. Después de hablar con el encargado del club se reunió a toda la plantilla antes de un entrenamiento y se entregaron directamente tras una pequeña exposición del objetivo de las mismas y aclarando que se trataba de una encuesta confidencial. Se dio el plazo de una semana para cumplimentarlas.

#### **3.4.2. Resultados**

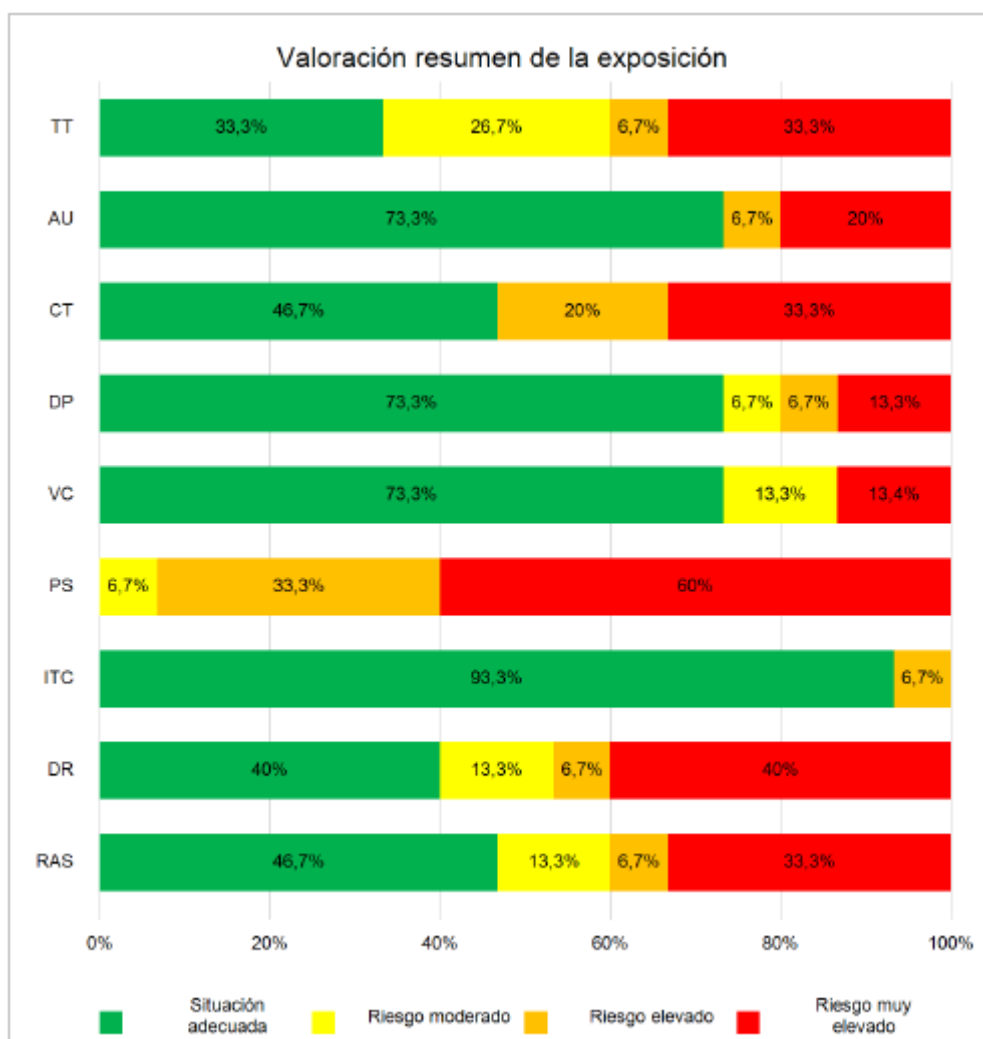
El programa proporciona la puntuación baremada para facilitar la interpretación de los resultados. La finalidad es ubicar al colectivo evaluado en los distintos niveles de riesgo. Dichos niveles se constituyen en función de los resultados conseguidos en el estudio psicométrico del cuestionario. A mayor nivel de riesgo habría una mayor probabilidad de consecuencias negativas sobre la salud global y la satisfacción de los trabajadores. La puntuación baremada se ofrece automáticamente a partir de la Aplicación Informática (AIP), en función de la combinación de respuestas que se da a cada cuestionario.

Para cada factor se indica el número y porcentaje de encuestados mostrados en cada nivel de riesgo. Estos resultados se complementan con los datos de cuatro parámetros estadísticos básicos (rango, media, desviación típica y mediana).

Por último, la aplicación muestra una información descriptiva detallada y la representación gráfica de cómo se colocan los trabajadores de la muestra ante cada cuestión, ofreciendo el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo que informa sobre aspectos determinados referentes a cada factor.

Los resultados obtenidos, después de introducir los datos de las encuestas cumplimentadas al programa, se muestran en el gráfico resumen de la exposición para cada uno de los nueve factores que analiza el método FPSICO 4.0.

**Gráfico 3.1 Perfil valorativo**



Fuente: Datos procedentes del método FPSICO 4.0

**Tiempo de Trabajo**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-37	24,40	7,77	22,00

Solamente el 33,3 % de los encuestados se encuentra en situación adecuada, 26,7 % en riesgo moderado, 6,7 % en riesgo elevado y un 33,3 % en riesgo muy elevado.

El resultado de riesgo en este factor es debido a que en la mayoría de los casos trabajan los fines de semana (sólo un 13,3 % de los encuestados señala que nunca o casi nunca trabaja los sábados y un 13,4 % nunca o casi nunca lo hace los domingos y festivos), y no disponen de 48 horas seguidas de descanso en el transcurso de la semana (73,3 % de los encuestados señalan que sólo a veces o nunca o casi nunca disfrutan de ese tiempo).

### Autonomía

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-113	58,80	25,76	55,00

La media se encuentra comprendida en el percentil de riesgo adecuado.

Un 73 % de los encuestados se sitúan en el percentil de riesgo adecuado, seguido de un 20 % en riesgo muy elevado y un 67 % en riesgo elevado.

En cuanto a la autonomía temporal concedida al trabajador encontramos varios puntos que se relacionan positivamente con la falta de riesgo:

Sólo un 20% indica que nunca o casi nunca dispone de tiempo para atender asuntos personales. En cuanto a las pausas observamos que son adecuadas. El 533% de los encuestados refiere que siempre o casi siempre puede decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias para comida o bocadillo y en cuanto a la adopción de descansos fuera de las pausas reglamentarias, el 467 % señala que siempre a casi siempre puede hacerlo y el 67% que a menudo.

El ritmo de trabajo también influye positivamente en la falta de riesgo, ya que solamente el 267% expone que nunca o casi nunca puede determinarlo.

En lo referido a la autonomía decisional, es decir, la distribución de las tareas, espacios de trabajo, procedimientos, cantidad y calidad de trabajo, resolución de incidencias y distribución de los turnos, observamos que la mayoría de los encuestados señalan que tienen poder de decisión sobre estos aspectos (Sólo el 133% refieren que nunca o casi nunca pueden decidir, exceptuando la pregunta relativa a la distribución de tareas a lo largo de la jornada laboral que el tanto por ciento se eleva al 40%).

### Carga de trabajo

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-106	46,20	26,03	57,00

El 467% de los encuestados se encuentra en el percentil de riesgo adecuado, un 20% en el percentil de riesgo elevado y un 333 % en riesgo muy elevado. Se observa que la mayoría de la muestra se encuentra en situación de riesgo elevado o muy elevado.

Las cuestiones que recoge este factor se encuadran en tres grandes bloques:

Presiones de tiempos. Se observa que el 333% de los encuestados considera que el tiempo de que dispone para realizar las tareas es suficiente, otro 333% que a menudo, un 267% que a veces, y solo un 67% que nunca o casi nunca. Un 267% considera que la tarea le impone trabajar con rapidez, otro 267% que a menudo, frente al 133% que señala que a veces y el 333% que contesta que nunca o casi nunca, lo que tiene una relación positiva con el riesgo. Además, el 67% señala que siempre tiene que acelerar el ritmo de trabajo, el 533% que a menudo, el 20% que a veces y otro 20% que nunca.

Esfuerzo de atención. El 467% considera que deben mantener la atención de manera exclusiva solo a veces y un 40% que nunca o casi nunca, un 133 señala que a menudo. La atención que deben mantener en su trabajo es alta o muy alta (Muy alta

33'3%, alta 40%), frente al 6'7% que consideran que es media y el 20% baja. La mayoría señalan que tienen que atender varias tareas al mismo tiempo (20% siempre o casi siempre, 40% a menudo, 20% a veces), sólo un 20 % indica que nunca o casi nunca. En cuanto a las interrupciones, consideran que suelen darse en el desarrollo del trabajo (13'3% siempre o casi siempre, 33'3% a menudo, 13'3% a veces) aunque un 40% señala que nunca o casi nunca se producen. En cuanto a si alteran seriamente la ejecución del trabajo cuando se producen, el 20% considera que siempre o casi siempre, el 13'3% que a menudo, el 33'3% que a veces y el 33'4% que nunca o casi nunca. En cuanto a la cantidad de trabajo solo el 20% señala que nunca o casi nunca es imprevisible frente al resto que considera que sí (siempre o casi siempre 13'3%, a menudo 26'7%, a veces 40%).

Cantidad y dificultad de la tarea. Un 33'3% señala que nunca o casi nunca tiene que trabajar más tiempo del horario habitual, solo un 6'7% contesta que siempre o casi siempre, 26'7% que a menudo y el resto, 33'3%, que a veces. La mayoría de las personas encuestadas, un 60%, consideran que la cantidad de trabajo es adecuada. En cuanto a la dificultad son muy pocos los que responden que la tarea les resulte complicada y solamente un 13'3% señalan que tienen que pedir ayuda siempre y un 20% a menudo en estos casos.

### **Demandas psicológicas**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
10-112	52,07	16,79	47,00

La media se encuentra en el percentil de riesgo denominado adecuado. El 73'3% de la muestra se encuentra en la situación adecuada.

En cuanto a las exigencias cognitivas los resultados nos indican que se requiere aprender cosas o métodos nuevos, ya que un 53'3% contesta que siempre o casi siempre y un 26'7% que a menudo. Consideran que el trabajo requiere adaptarse a nuevas situaciones (40% siempre o casi siempre y 33'3% a menudo). En cuanto a la necesidad de tomar iniciativas la mayoría señala que es necesario hacerlo y solo un 6'6% contesta que nunca o casi nunca. También consideran que es necesario tener buena memoria y creatividad.

En el apartado de exigencias emocionales, el 6'7% señala que siempre o casi siempre, y un 40% que a menudo, han de ocultar sus emociones ante los superiores, lo que tiene una relación positiva con el riesgo. Con los compañeros, un 6'7% señalan que a menudo, 53'3% que a veces y 33'3% que nunca o casi nunca. La exposición a situaciones que les afecten emocionalmente es alta, ya que el 6'7% contesta que siempre o casi siempre, el 46'7% que a menudo, el 33'3% que a veces y solo un 13'3% afirma que no le afecta nunca o casi nunca.

### **Variedad/Contenido**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-69	24,53	13,41	23,00

La mayoría de la muestra se encuentra en un perfil de riesgo adecuado.

El 73'3% de los encuestados se encuentra en la situación adecuada de riesgo, el 13'3% en situación de riesgo moderado y un 13'4% en riesgo muy elevado.

En cuanto al trabajo, el 33'3% coincide en que se trata de una actividad bastante rutinaria y un 26'7 muy rutinaria lo que está directamente relacionado con el riesgo. Sin embargo consideran que su trabajo tiene sentido como se refleja en las respuestas (40% mucho y 40% bastante) y que es significativa la contribución a la empresa (26'7% muy importante y 60% importante). Asimismo, creen que el trabajo es reconocido y apreciado tanto por superiores como por compañeros, público, familia y amistades. En el caso de familia y amistades el tanto por ciento se eleva (73'3% siempre o casi siempre).

### **Participación/Supervisión**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
4-87	40,20	7,55	41,00

El 60% de la muestra se encuentra en una situación de riesgo muy elevada, el 33'3% en riesgo elevado y el 6'7% en riesgo moderado.

El poder de decisión en los distintos aspectos de su trabajo es prácticamente nula, siendo muy escasa la consulta y más alta la información que se les da, lo que está directamente relacionado con el riesgo.

En lo que se refiere a la supervisión los datos mejoran. El 73'4% considera adecuada la supervisión sobre los métodos, el 66'7% sobre la planificación, el 66'7% sobre el ritmo, y el 53'3% sobre la calidad.

### **Interés por el trabajador/Compensación**

El 93'3% de la muestra se encuentra en situación de riesgo adecuado, y el 6'7% en riesgo elevado.

En cuanto a la información que reciben los trabajadores por parte de la empresa observamos que en lo referente a la relativa a las posibilidades de formación y promoción, el 53'4% la considera adecuada; sobre la información referente a la situación de la empresa en el mercado el 73'3% señala que es adecuada. Referente a si la empresa facilita el desarrollo profesional, el 33% considera que lo hace adecuadamente, el 46'7% regular, y el 13'3% insuficientemente. La formación que se imparte desde la empresa es calificada como muy adecuada por el 20% de los encuestados, suficiente por el 53'3% e insuficiente en algunos casos por el 26'7%.

En el apartado de compensación, el 33'3% cree que la correspondencia entre esfuerzo y recompensas es insuficiente en algunos casos y el 13'4% totalmente insuficiente. El 20% está insatisfecho con su salario y el 53'4% muy insatisfecho.

### **Desempeño de rol**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
1-109	39,80	22,44	43,00

Un 40% de los encuestados se ubica en la situación adecuada, 13'3% en riesgo moderado, 6'7% en riesgo elevado y un 40% en riesgo muy elevado.

Los datos reflejan que las especificaciones de los cometidos, procedimientos, cantidad, calidad y tiempos de trabajo, responsabilidad del puesto se encuentran claras o muy claras en general.

El 46´7% señala que nunca o casi nunca se asignan tareas irrealizables frente a un 13´3% que contesta que siempre o casi siempre, un 26´7% que a menudo, y un 13´3% que a veces. El 40% indica que nunca o casi nunca tiene que saltarse los métodos establecidos para realizar las tareas, el 33´3% que a menudo y el 26´7% que a veces. Un 53´3% señala que a veces recibe instrucciones contradictorias, solo un 26´7% contesta que nunca o casi nunca. Un 40% señalan que nunca se le asignan tareas que exceden del cometido de su puesto. En el 6´7% de los casos consideran que el trabajo les supone un conflicto moral siempre o casi siempre, otro 6´7% que a menudo, el 46´7% a veces y el 39´9% nunca o casi nunca.

### **Relaciones y apoyo social**

Rango	Media	Desviación típica	Mediana
0-97	29,13	20,85	28,00

El 46´7% de las personas encuestadas se sitúa en el nivel adecuado, el 13´3% en situación de riesgo moderado, el 6´7% en situación de riesgo elevado y el otro 33´3% en riesgo muy elevado.

En lo referido al apoyo social un 46´7% indica que puede contar con sus superiores siempre o casi siempre y un 40% que a menudo. El 53´3% señala que puede contar con sus compañeros siempre o casi siempre y un 26´7 a menudo; respecto a los subordinados también se cuenta con apoyo (33´3% siempre o casi siempre, 13´3% a menudo, 33´3% a veces y 0% nunca); en cuanto al apoyo de otras personas que trabajan en la empresa un 40% responde que siempre o casi siempre, 26´7% a menudo, 13´3% a veces y 6´7% nunca o casi nunca.

Las relaciones con las personas con las que se debe trabajar las consideran buenas un 80% de la muestra y solo un 13´3% regulares y 0% malas. Un 6´7% señala que no tiene compañeros.

En cuanto a los conflictos interpersonales un 60% señala que raras veces se producen y un 13´3% que no existen. Respecto a las situaciones de violencia física el 46´6 % cree que no existen y un 26´7% que raras veces. Las situaciones de violencia psicológica un 26´7% considera que no existen, aunque un 20% señala que con frecuencia, otro 20% constantemente y el 33´3% que raras veces. Un 60% señala que no existen las situaciones de acoso sexual, un 20% que raras veces, 13´3% con frecuencia y el 6´7% constantemente.

### **3.4.3. Discusión**

Haciendo una valoración de los datos obtenidos en el estudio podemos observar que los peores resultados se dan en los factores de tiempo de trabajo, carga de trabajo, participación/supervisión, desempeño de rol y relaciones y apoyo social. El riesgo psicosocial es especialmente elevado en el factor de participación/supervisión. Le sigue el de tiempo de trabajo y desempeño de rol; por último carga de trabajo y relaciones y apoyo social.

Las personas que componen la muestra señalan que habitualmente tienen que trabajar los sábados o los domingos; esto es así porque en el ámbito laboral del fútbol

los partidos de competición se encuadran en fin de semana, pudiéndose dar en sábado o domingo. Hay que tener en cuenta que siempre hay que concentrarse al menos con dos horas de anticipación y que hay que hacer largos viajes al menos quincenalmente. En cuanto al tiempo de descanso indican que no disponen de 48 horas seguidas de descanso en el transcurso de una semana; ello es debido al gran número de entrenamientos a lo largo de la misma, además de los ya señalados partidos de competición. Por lo tanto, la fatiga derivada del gran número de partidos, del fuerte ritmo de los entrenamientos, de la densidad de los calendarios de las diferentes competiciones lleva a aumentar el factor de riesgo de carga de trabajo. Para mejorar estos aspectos sería conveniente hacer un buen calentamiento antes de la actividad y ejercicios de relajación después de la misma, así como realizar un seguimiento de la salud de los futbolistas por el médico y contar con un buen fisioterapeuta, ya que las lesiones físicas afectan y repercuten en el estado mental y emocional del jugador.

En cuanto al factor de participación, el riesgo es muy elevado, debido a que en un equipo de fútbol es muy poco el poder de decisión y organización en los distintos aspectos del trabajo, ya que éstos vienen marcados fundamentalmente por el entrenador, que es quien decide quién y de qué manera debe realizar las distintas tareas, tanto en los entrenamientos como en los partidos. Para tratar de reducir el nivel de riesgo en este factor se podría aumentar la consulta sobre los distintos aspectos de los entrenamientos y planificación de los partidos con el fin de que los jugadores desplieguen una mayor confianza de pertenencia con la organización del equipo. En cuanto a la supervisión, los datos mejoran, ya que el 73'4% considera adecuada la supervisión sobre los métodos, el 66'7% sobre la planificación, el 66'7% sobre el ritmo y un tanto por ciento menor, 53'3% sobre la calidad.

En el factor de demandas psicológicas, a pesar de encontrarse la mayoría de la muestra en un nivel de riesgo adecuado, es necesario señalar que en el apartado de exigencias emocionales se refleja que deben ocultar sus emociones con frecuencia, tanto ante superiores como ante los compañeros. La exposición a situaciones que les afecten emocionalmente es alta; ambos aspectos tienen una relación con el riesgo. Para mejorar los resultados sería necesario favorecer un buen clima y comunicación e implantar formas adecuadas de resolución de conflictos entre las personas que componen el club. Igualmente sería necesario formar a los jugadores en los valores positivos del fútbol y en la comprensión de la competitividad en su versión más positiva. La exposición a situaciones susceptibles de afectarles emocionalmente suelen tener que ver con la interacción con los espectadores y a veces, con los medios de comunicación por lo que sería conveniente formarles en la relación con los mismos, en evitar la incursión en temas personales y en favorecer una relación fundamentada en un trato sosegado y afable.

En ocasiones se encuentran en las gradas espectadores violentos o aficiones contrarias agresivas tanto física como verbalmente. Surgen también tensiones con jugadores tanto del mismo equipo como rivales. Para mejorar los resultados en cuanto a nivel de riesgo se refiere, sería necesario promover desde el club el "juego limpio", sancionar las acciones antideportivas y las agresiones, así como garantizar todas las medidas de seguridad posibles en el campo y en las gradas.

Los datos que arroja el método F-PSICO nos indican que en el resto de factores la situación es adecuada.

#### **3.4.4. Propuestas de mejora**

En el apartado anterior se han ido realizando propuestas de mejora a cada una de las dificultades manifestadas en el estudio; no obstante, se considera oportuno reflejarlas de forma específica a continuación:

Respecto a la carga de trabajo, realizar calentamiento antes de realizar la actividad física y relajación después de la misma; contar con un buen servicio médico, fisioterapeutas, preparadores físicos y psicólogos.

En cuanto a la participación, consultar a los jugadores sobre los distintos aspectos de los entrenamientos y planificación de los partidos con el fin de que desplieguen una mayor confianza de pertenencia con la organización del equipo.

Referido a las demandas psicológicas, favorecer un buen clima y comunicación e implantar formas adecuadas de resolución de conflictos entre las personas que componen el club. Igualmente sería necesario formar a los jugadores en los valores positivos del fútbol y en la comprensión de la competitividad en su versión más positiva.

Y respecto a los distintos tipos de violencia, promover desde el club el “juego limpio”, sancionar las acciones antideportivas y las agresiones, así como garantizar todas las medidas de seguridad posibles en el campo y en las gradas.

## **CONCLUSIONES**

A lo largo del presente trabajo se han ido desgranando las diferencias entre factores psicosociales, factores psicosociales de riesgo y riesgos psicosociales estableciendo las relaciones e interacciones entre todos ellos. De este análisis se concluye la importancia de una buena organización de los primeros con el fin de evitar los riesgos psicosociales.

Dichos riesgos psicosociales están cobrando especial relevancia en las distintas organizaciones por las grandes repercusiones negativas que tienen para salud física, psíquica y social del trabajador así como para la propia empresa y la sociedad en general por los grandes costes que generan.

Otra de las conclusiones que se extrae del presente trabajo es la importancia que cobran los rasgos personales del trabajador en el origen y desarrollo de los distintos riesgos psicosociales, así como la percepción y atribución que hacen de las distintas situaciones. No obstante, la evaluación de riesgos debe identificar las amenazas perjudiciales, hacer patentes las desigualdades y centrarse en las condiciones de trabajo y no en las características de los sujetos.

En cuanto a los principales riesgos psicosociales que se pueden dar existe cierto consenso respecto a los más significativos; éstos serían, el estrés laboral, la violencia tanto física como psicológica ya sea interna entre trabajadores del mismo centro, o externa con usuarios o clientes, por ejemplo; el bournout o síndrome de estar quemado en el trabajo y la fatiga derivada de la ordenación del tiempo de trabajo.

Una buena evaluación de riesgos laborales que tuviera en cuenta los factores de riesgo psicosociales evitaría consecuencias negativas para salud del trabajador, de la empresa y de la sociedad en general. La prevención es básica para evitar daños



irreparables. Debido a la dificultad para realizar una buena medición, dadas las peculiaridades de los riesgos psicosociales en comparación con otros riesgos, es importante utilizar métodos contrastados como el F-PSICO en la evaluación de riesgos, por la gran importancia para la validez de los resultados, la propuesta y la implementación de medidas de prevención.

A pesar de que los riesgos psicosociales están descritos desde hace tiempo, queda mucho camino por recorrer. Es necesario pensar que las intervenciones preventivas son posibles y eficaces por lo que es necesario hacer una evaluación de riesgos psicosociales y prevención en origen con metodologías adecuadas y participativas.

Del mismo modo, la exclusión de las enfermedades psicosociales de la lista de enfermedades profesionales indica que se está negando la naturaleza de dichas patologías. En la legislación vigente no hay un reflejo sistemático y específico de los riesgos psicosociales, punto en el que sería conveniente avanzar.

Las intervenciones preventivas más eficaces son las que se dirigen a la mejora de las condiciones de trabajo y las prácticas de gestión que son la causa de las exposiciones psicosociales; en contraposición, algunas empresas con el fin de aumentar sus ganancias, toman medidas como aumentar la jornada laboral, realización de turnos de trabajo, disminución de descansos, etc., aspectos que lejos de mejorar los resultados de la empresa, aumenta el peligro de presencia de riesgos psicosociales. Si los empresarios se interesan por la calidad de las condiciones de trabajo, preocupándose por evitar o reducir los factores de riesgo psicosocial contribuirán positivamente a mejorar los beneficios.

En relación al último objetivo propuesto en este trabajo, se ha comprobado la importancia de la evaluación de riesgos psicosociales. Empleando el método F-PSICO en una muestra de jugadores de fútbol se ha podido observar que los riesgos psicosociales están presentes en todo tipo de trabajos, incluidos los relacionados con la actividad deportiva. Una evaluación, además de servir para detectar los factores de riesgo psicosocial y poder implementar medidas para mejorar la situación, es una herramienta que nos ayuda a descubrir problemas en la propia organización con el fin de mejorar su gestión.

Para finalizar, señalar que a pesar de que la utilización de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales es algo reciente, es evidente que se está produciendo un cambio en el contexto laboral por lo que los empresarios y trabajadores van teniendo mayor sensibilidad sobre los riesgos psicosociales en la actividad laboral. Por ello, sería interesante iniciar líneas de estudio para investigar cómo las empresas han ido tomando conciencia sobre los mismos y si los métodos se van adaptando a los cambios que continúan produciéndose en el ámbito laboral.

Concluyendo: los riesgos psicosociales son una realidad, influyen en la salud física, mental y social de los trabajadores, tienen su origen en la organización del trabajo y se pueden identificar, medir y controlar.

# BIBLIOGRAFÍA

Alastruy, J. C. y Gomez, M. (2013). *Guía de introducción a los Riesgos Psicosociales Organizativos*. Osalan. Bizkaia. Recuperado de [http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia\\_201305/es\\_200905/adjuntos/guia\\_psicosociales\\_2013.pdf](http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia_201305/es_200905/adjuntos/guia_psicosociales_2013.pdf)

Benlloch, M. C., Ureña, Y. y Puigdengolas, S. (2015). *Conceptos básicos en materia de seguridad y salud en el trabajo*. Generalitat Valenciana.

EU-OSHA. (2007). *Resumen del Informe Anual Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (Anual)*. Recuperado de [https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/corporate/issue\\_annual\\_report\\_2007](https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/corporate/issue_annual_report_2007)

Gómez, G. (2015). Especialidad de ergonomía y psicología aplicada. En G. Gómez (Ed.), *Manual para la formación en prevención de riesgos laborales* (4ª ed., pp. 405–440). Madrid: CISS.

Gómez, M., Calvo, R., De Andrés, R., Alastruey, J. C., Serrano, F., & Ayarza, I. (2014). *Ergonomía y psicología aplicada. Guía de prevención de riesgos psicosociales dirigida al delegado o delegada de prevención*. Osalan. Recuperado de [http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia\\_201410/es\\_200905/adjuntos/guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_para\\_delegados\\_y\\_delegadas.pdf](http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia_201410/es_200905/adjuntos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf)

Gómez, M., Calvo, R., De Andrés, R., Alastruey, J.C., Serrano, F., Ayarza, I. (2014).

*Guía de prevención de riesgos psicosociales*. OSALAN. Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales. Bizkaia. Recuperado de [http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia\\_201410/es\\_200905/adjuntos/guia\\_riesgos\\_psicosociales\\_para\\_delegados\\_y\\_delegadas.pdf](http://www.osalan.euskadi.eus/contenidos/libro/ergonomia_201410/es_200905/adjuntos/guia_riesgos_psicosociales_para_delegados_y_delegadas.pdf)

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2015). *Algunas orientaciones para evaluar los factores de riesgo psicosocial*. Recuperado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/fichas%20de%20publicacion/es/en%20catalogo/psicosociologia/Maqueta%2018%204%20Angel%20lara.pdf>

Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT). (2015). *Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2015-2020*. Recuperado de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015\\_20.pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/ESTRATEGIA%20SST%2015_20.pdf)

Kalimo, Raija, El Batawi, Mostafa A & Cooper, Cary Lynn. (1988). *Los Factores psicosociales en el trabajo y su relación con la salud*. Ginebra: Organización Mundial de la Salud. Recuperado en <http://www.who.int/iris/handle/10665/37881>.

Kerlinger, F.N. (1975). *Investigación del comportamiento: técnicas y metodología*. México: Nueva Editorial Interamericana.

Mapfre. (2008). *Situación de la prevención de riesgos laborales en sociedades y clubes profesionales de fútbol: análisis de la situación y divulgación de resultados.*

Recuperado de

<https://www.fundacionmapfre.org/documentacion/publico/i18n/consulta/registro.cmd?id=128168>

Merino, O. (2013). *Guía para la Prevención del Estrés en la Empresa.* Majadahonda: FREMAP. Recuperado en

[https://icaitam.files.wordpress.com/2014/04/guia\\_prevenccion\\_estres\\_empresa.pdf](https://icaitam.files.wordpress.com/2014/04/guia_prevenccion_estres_empresa.pdf)

Merino, O. (2016). *Manual para la gestión de los riesgos psicosociales en la empresa.* Majadahonda: FREMAP.

Moreno, B. y Baez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Madrid: INSHT.

Orive, L. (s.f.). *El estrés en el futbolista de élite.* Recuperado de

<https://www.sanitas.es/sanitas/seguros/es/particulares/biblioteca-de-salud/psicologia/san005140wr.html>

Sánchez, J. (2016). *Los riesgos psicosociales en el ámbito laboral: una visión global y práctica. Estrés laboral, síndrome del trabajador quemado, acoso laboral y sexual y enfermedades de súbita aparición.* Granada: Comares.

UGT Andalucía. (2009). *Guía de prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.*

Recuperado de

[http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones\\_new/files\\_riesgospsicosocialesand/publication.pdf](http://portal.ugt.org/saludlaboral/publicaciones_new/files_riesgospsicosocialesand/publication.pdf)

### **Páginas web**

Portal de riesgos psicosociales: <http://www.insht.es/portal/site/RiesgosPsicosociales/>

Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

### **Notas técnicas de prevención**

INSHT, NTP 443: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSHT, NTP 450: Factores psicosociales: fases para su evaluación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSHT, NTP 702: El proceso de evaluación de los factores psicosociales. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSHT, NTP 704: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (I): definición y proceso de generación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSHT, NTP 705: Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSHT, NTP 926: Factores psicosociales: metodología de evaluación. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

## Legislación

BOE nº 311, de 29 de diciembre (1978). *Constitución Española*.

BOE nº 269, de 10 de noviembre (1995). *Ley de Prevención de Riesgos Laborales*. (Ley 31/1995, de 8 de noviembre).

BOE nº 27 de 31 de enero (1997). *Reglamento de los Servicios de Prevención*. (Real Decreto 39/1997, de 17 de enero).

BOE nº 298, de 13 de diciembre (2003). *Reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales*. (Ley 54/2003, de 12 de diciembre).

BOE nº 71, de 23 de marzo (2007). *Ley para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*. (Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo).

BOE, nº 166, de 12 de julio (2007). *Ley contra la violencia, el racismo, la xenofobia y la intolerancia en el deporte*. (Ley 19/2007, de 11 de julio).

BOE, nº 255 de 24 de octubre (2015). *Texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores*. (Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre).

BOE nº 293 de 8 de diciembre (2015). *Convenio colectivo para la actividad de fútbol profesional*. (Resolución de la Dirección General de Empleo, de 23 de noviembre).

BOE, nº 295, de 10 de diciembre (2015). *Acuerdo del Consejo de Ministros de 20 de noviembre de 2015, por el que se aprueba el Protocolo de actuación frente a la violencia en el trabajo en la Administración General del Estado y los organismos públicos vinculados o dependientes de ella*. (Resolución de 26 de noviembre de 2015).

# ANEXO I. RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL FÚTBOL

Las funciones son las siguientes:

- Organización del equipo y de las estrategias a seguir para los distintos partidos y competiciones deportivas en los que participe el club o SAD.
- Realización de entrenamientos y actividades de preparación para las distintas competiciones deportivas.
- Desempeño de la actividad futbolística propia de los días de partido.
- Celebración de ruedas de prensa y atención a los medios de comunicación.

El lugar de trabajo se refiere a:

- Instalaciones del estadio, campo de fútbol y campos de entrenamiento o ciudad deportiva.
- Salas de musculación, gimnasios, aseos y vestuarios.

## Riesgos asociados al puesto

En este apartado únicamente se exponen los relacionados con los riesgos psicosociales:

<b>CARGA MENTAL / ESTRÉS</b>	
<b>CAUSAS</b>	<b>MEDIDAS PARA PREVENIRLO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Alto nivel de exigencia de la competición deportiva.</li> <li>• Situaciones críticas del equipo o el club (ascensos, descensos, etc).</li> <li>• Posibles conflictos con compañeros, entrenadores o la directiva del club.</li> <li>• Presión ejercida por la afición y los medios de comunicación.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantener un clima de buena comunicación y establecer procedimientos de resolución dialogada de conflictos entre el personal del club.</li> <li>• Formación de los deportistas en los valores positivos del deporte y en el buen entendimiento de la competitividad, en su vertiente más sana.</li> <li>• Formación en el trato con el público y con los medios de comunicación, evitando en particular entrar en temas personales con los medios de comunicación.</li> <li>• Mantener una relación con el público y los medios de comunicación basada en un trato tranquilo y cordial.</li> </ul>

<b>LESIONES Y PROBLEMAS DE SALUD RELACIONADOS CON LA ACTIVIDAD FÍSICA</b>	
<b>CAUSAS</b>	<b>MEDIDAS PARA PREVENIRLO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Caídas, golpes y torceduras propias y específicas de la actividad futbolística.</li> <li>• Acciones de riesgo y juego</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización y puesta en marcha de planes específicos de prevención de lesiones mediante un entrenamiento adecuado.</li> </ul>

<p>sucio realizado por jugadores de equipos contrarios.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elevada carga de trabajo / fatiga debido al elevado número de partidos jugados, a un intenso ritmo de entrenamiento a lo apretado de los calendarios de las distintas competiciones.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Realización de ejercicios físicos de calentamiento previos a la actividad, así como de estiramiento y relajación posteriores a la misma.</li> <li>• Seguimiento del estado de salud de los trabajadores por parte de los servicios médicos de los clubs/SAD mediante estudios fisiológicos de variables internas que sirvan de indicadores del nivel de fatiga del jugador.</li> <li>• Promoción y valoración del “juego limpio” por parte de los equipos, clubs/SAD y demás organismos que participan en la organización de las competiciones de fútbol profesional.</li> <li>• Sanción de las acciones y agresiones antideportivas.</li> <li>• Garantizar los medios adecuados para la asistencia y atención de los jugadores o personal técnico en caso de lesión, o problema de salud de carecer agudo.</li> </ul>
--	---

<b>AGRESIONES</b>	
<b>CAUSAS</b>	<b>MEDIDAS PARA PREVENIRLO</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conflictos y tensiones con jugadores contrarios.</li> <li>• Presencia de espectadores violentos o aficiones contrarias agresivas.</li> <li>• Partidos de alto riesgo.</li> <li>• Lanzamiento de objetos contundentes al campo.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promoción y valoración del “juego limpio” por parte de los equipos, clubs/SAD y demás organismos que participan en la organización de las competiciones de fútbol profesional.</li> <li>• Sanción de las acciones y agresiones antideportivas.</li> <li>• Garantizar las necesarias medidas de seguridad en el campo y el estadio en general.</li> <li>• Impedir el acceso y controlar en todo momento a las posibles aficiones conflictivas o agresivas.</li> <li>• Impedir la introducción al campo de objetos y elementos que puedan utilizarse como elementos arrojados.</li> <li>• Asegurar una buena comunicación y la actuación coordinada del personal del club/SAD, los vigilantes de seguridad y las fuerzas y cuerpos de seguridad del estado.</li> </ul>

Fuente: Mapfre (2008, pp. 128-133)

## ANEXO II. CUESTIONARIO F-PSICO

TIEMPO DE TRABAJO (TT)	VARIEDAD/CONTENIDO (VC)
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo en sábados (Ítem 1)</li> <li>• Trabajo en domingos y festivos (Ítem 2)</li> <li>• Tiempo de descanso semanal (Ítem 5)</li> <li>• Compatibilidad vida laboral-vida social (Ítem 6)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trabajo rutinario (Ítem 37)</li> <li>• Sentido del trabajo (Ítem 38)</li> <li>• Contribución del trabajo (Ítem 39)</li> <li>• Reconocimiento del trabajo (Ítem 40)</li> </ul>
AUTONOMÍA (AU)	PARTICIPACIÓN/SUPERVISIÓN (PS)
<p>Autonomía temporal</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Posibilidad de atender asuntos personales (Ítem 3)</li> <li>- Distribución de pausas reglamentarias (Ítem 7)</li> <li>- Adopción de pausas no reglamentarias (Ítem 8)</li> <li>- Determinación del ritmo de trabajo (Ítem 9)</li> </ul> <p>Autonomía decisional</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Actividades y tareas (Ítem 10 a)</li> <li>- Distribución de tareas (Ítem 10 b)</li> <li>- Distribución del espacio de trabajo (Ítem 10 c)</li> <li>- Métodos, procedimientos y protocolos (Ítem 10 d)</li> <li>- Cantidad de trabajo (Ítem 10 e)</li> <li>- Calidad del trabajo (Ítem 10 f)</li> <li>- Resolución de incidencias (Ítem 10 g)</li> <li>- Distribución turnos (Ítem 10h)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de participación (Ítem 11)</li> <li>• Control ejercido por el inmediato superior(Ítem 12)</li> </ul>
	RELACIONES Y APOYO SOCIAL (RAS)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Apoyo social instrumental de distintas fuentes (Ítem 16)</li> <li>• Calidad de las relaciones (Ítem 17)</li> <li>• Exposición a conflictos interpersonales (Ítem 18a)</li> <li>• Exposición a situaciones de violencia (Ítems 18 b-18d)</li> <li>• Gestión de la empresa de las situaciones de conflicto (Ítem 19)</li> <li>• Exposición a discriminación (Ítem 20)</li> </ul>
CARGA DE TRABAJO (CT)	INTERÉS POR EL TRABAJADOR/COMPENSACIÓN (ITC)
<p>Presiones de tiempos</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo asignado a la tarea (Ítem 23)</li> <li>- Tiempo de trabajo con rapidez (Ítem 24)</li> <li>- Aceleración del ritmo de trabajo (Ítem 25)</li> </ul> <p>Esfuerzo de atención</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Tiempo de atención (Ítem 21)</li> <li>- Intensidad de la atención (Ítem 22)</li> <li>- Atención sobre múltiples tareas (Ítem 27)</li> <li>- Interrupciones (Ítem 30)</li> <li>- Efecto de las interrupciones (Ítem 31)</li> <li>- Previsibilidad de las tareas (Ítem 32)</li> </ul> <p>Cantidad y dificultad de la tarea</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cantidad de trabajo (Ítem 26)</li> <li>- Dificultad del trabajo (Ítem 28)</li> <li>- Necesidad de ayuda (Ítem 29)</li> <li>- Trabajo fuera del horario habitual (Ítem 4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Información proporcionada al trabajador (Ítem 13)</li> <li>• Facilidades para el desarrollo profesional (Ítem 41)</li> <li>• Valoración de la formación (Ítem 42)</li> <li>• Equilibrio entre esfuerzo y recompensas (Ítem 43)</li> <li>• Satisfacción con el salario (Ítem 44)</li> </ul>
DEMANDAS PSICOLÓGICAS (DP)	DESEMPEÑO DE ROL (DR)
<p>Exigencias cognitivas</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacidades requeridas (p 33 a- 33 e)</li> </ul> <p>Exigencias emocionales</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Requerimientos de trato con personas (Ítem 33 f)</li> <li>- Ocultación de emociones ante superiores (Ítem 34)</li> <li>- Exposición a situaciones de impacto emocional (Ítem 35)</li> <li>- Demandas de respuesta emocional (Ítem 36)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ambigüedad de rol (Ítem 14)</li> <li>• Conflicto de rol (Ítems 15 a - 15 d)</li> <li>• Sobrecarga de rol (Ítem 15 e)</li> </ul>

Fuente: NTP 926.