



UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

FACULTAD CIENCIAS DEL TRABAJO DE PALENCIA

GRADO EN RELACIONES LABORALES Y RECURSOS HUMANOS

TRABAJO DE FIN DE GRADO:

“LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES”

ALUMNO: CARLOS MANUEL BONET MANCHEÑO

TUTORA: M.^a PIEDAD LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ

Palencia, junio 2022

Resumen

El artículo 40.2 de la Constitución Española, encomienda a los poderes públicos, velar por la seguridad e higiene en el trabajo. Para velar por la salud de los trabajadores en el trabajo, será preciso llevar a cabo una serie de acciones preventivas que deben estar enmarcadas en un plan de prevención de riesgos, del cual, la evaluación, es el pilar fundamental para de esta manera erradicar o eliminar los riesgos laborales.

Por otra parte, hay que destacar que el termino salud, engloba tanto el estado de bienestar físico, como mental, y social de los trabajadores. Por lo tanto, para velar por la salud de los trabajadores, es preciso evaluar todo tipo de riesgos, ya sean “industriales”, higiénicos, ergonómicos o psicosociales. En definitiva, estamos en condiciones de afirmar, que los riesgos psicosociales deben ser considerados con la misma importancia que el resto de riesgos laborales, por lo tanto, es obligatorio efectuar dicha evaluación de riesgos psicosociales e implementar las medidas derivadas de dicha evaluación, así como hacer el seguimiento del resultado de esas medidas.

Palabras clave

Salud, Plan de prevención, evaluación de riesgos, obligación, riesgos psicosociales

Abstract

The Spanish Constitution article 40.2, entrust public authorities to look out for security and hygiene at work. In order to watch over workers well-being at work, it will be accurate to carry out a series of precautionary actions which must be enclosed in a workplace risk prevention plan, through which, evaluation is the basic tenet to eradicate and eliminate workplace hazard.

Moreover, it is required to underline that the term well-being simultaneously encompass workers physical, mental and social comfort condition. Therefore, with the purpose of looking after workers health, it is essential to evaluate all sorts

of risks either industrial, hygienic, ergonomic or psychosocial. In conclusion, we are in the position to state that psychosocial risks should be taken into account with the same significance than other hazards. Consequently, it is mandatory to execute this psychosocial risk evaluation and implement the derived measures as well as tracking their results.

Key words

Well-being, prevention plan, risk evaluation, responsibility, psychosocial risk.

ABREVIATURAS

BOE	Boletín Oficial del Estado
CE	Constitución Española
CEE	Comunidad Económica Europea
CCOO.	Comisiones Obreras
CEPYME	Confederación Española de Pequeña y Mediana Empresa
COPSOQ	Copenhagen psychosocial questionnaire
ET	Estatuto de los Trabajadores
INERMAP	Instituto Mapfre de Ergonomía
INSHT	Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
INSST	Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo
ISTAS	Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud
ITSS	Inspección de Trabajo y Seguridad Social
LO	Ley Orgánica
LPRL	Ley de Prevención de Riesgos Laborales
NTP	Nota Técnica de Prevención
OIT	Organización Internacional del Trabajo
RD	Real Decreto
RED	Recursos Emociones/Experiencias y demandas
RSP	Reglamento de los Servicios de Prevención
SLIC	Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo
STAJ	Sentencia Tribunal Superior de Justicia de Asturias
TFG	Trabajo de Fin de Grado
TSJ	Tribunal Superior de Justicia
UGT	Unión General de Trabajadores

ÍNDICE

1 INTRODUCCIÓN.....	6
2. LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.....	9
2.1. Aproximación a los riesgos psicosociales.....	9
2.2. Concepto de riesgos psicosociales.....	11
2.3. Estrés Laboral.....	12
2.4. Violencia en el Trabajo.....	14
2.5. Hostigamiento Psicológico en el trabajo o Mobbing.....	16
2.6. Síndrome de estar quemado por el trabajo o burnout.....	16
3. EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	19
3.1. Concepto de Evaluación de Riesgos Psicosociales.....	19
3.2. Objetivos de la Evaluación de Riesgos Psicosociales.....	20
3.3. Fases de la Evaluación de Riesgos Psicosociales.....	21
3.4. Ventajas de la Evaluación de Riesgos Psicosociales.....	31
4. ASPECTOS JURÍDICOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	33
4.1. Marco Jurídico.....	33
4.2. La obligación de evaluar los Riesgos Psicosociales.....	36
4.3. La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.....	41
4.4. Pronunciamientos judiciales.....	46
5. PRINCIPALES METODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.....	50
....5.1. Introducción.....	50
5.2. Método ISTAS 21.....	54

5.3. Método FPSICO del INSHT.....	57
5.4 Estudio comparativo métodos Fpsico, Istars21.....	59
6. CONCLUSIONES.....	63
BIBLIOGRAFÍA.....	67
ANEXOS.....	75

1.INTRODUCCIÓN

El artículo 15 de la Constitución Española¹, (en adelante C.E.) garantiza la integridad tanto física como moral, de todas las personas.

En el ámbito laboral, el artículo 40.2 de la C.E. encomienda a los poderes públicos velar por la seguridad e higiene en el trabajo.

Por lo tanto, las distintas Administraciones Públicas, deben adoptar las acciones necesarias, para que los trabajadores no tengan accidentes, ni sufran enfermedades, que puedan poner en peligro su seguridad y salud.

Por otra parte, hay que destacar, que el termino salud es un concepto que engloba tanto el estado de bienestar físico, como psíquico, y social; y es de esta manera como lo define la Organización Mundial de la Salud.

Por lo tanto, las Administraciones Públicas, para cumplir con el mandato constitucional de velar por la integridad de los trabajadores, lo deberán hacer tanto en su dimensión física o corporal, como en su dimensión psíquica o mental e incluso en su dimensión social.

Es en esta dimensión psíquica de la salud, donde nos encontramos con la noción de riesgos psicosociales, concepto que será desarrollado en profundidad, a lo largo de este Trabajo de Fin de Grado (en adelante TFG).

Por lo tanto, para velar por la seguridad y salud de los trabajadores, será preciso llevar a cabo acciones preventivas, con la finalidad de eliminar o reducir todo tipo de riesgos, que puedan poner en peligro la salud, tanto física como psíquica, de los trabajadores.

Esta acción preventiva, debe estar dotada de los instrumentos legales necesarios, que hagan posible la implementación de esa prevención de riesgos en el ámbito del trabajo.

Es precisamente, a través de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL), con la que se establece el marco general, cuyo objetivo es, entre otros, el de cumplir el mandato

¹ BOE núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

constitucional dado a las Administraciones Públicas, de velar por la salud de los trabajadores, a través de una adecuada acción preventiva, que deberá estar inmersa en un Plan de prevención específico, para cada organización de trabajo, plan de que deberá cumplir con las disposiciones legales contenidas, tanto en la LPRL, como en la posterior normativa de desarrollo.²

Una vez introducida la idea de “normativa preventiva”, es preceptivo destacar que, en nuestra legislación en materia de riesgos laborales, no se hace mención expresa o explícita, salvo en lo referente al derecho a la desconexión digital, a los riesgos psicosociales.

No obstante, está claro que la obligación que tienen los poderes públicos de velar por la salud de los trabajadores, debe comprender la eliminación o disminución de todo tipo de riesgos, incluidos los psicosociales, que deben ser evaluados y tratados como el resto de riesgos.

Por otra parte, la importancia de los riesgos psicosociales, se refleja en el dato, de que más de la mitad de los trabajadores de la Unión Europea, consideran que el estrés es habitual en su lugar de trabajo³, derivándose daños de importancia, para la salud de los mismos, que no sólo son psíquicos, sino fisiológicos, efectos motores, e incluso puede ser causa de predisposición a accidentes, consumo de alcohol, drogas...

En este TFG, se va a abordar la importancia que tiene la evaluación de riesgos psicosociales, como herramienta indispensable, en la que se va a basar el plan de prevención de riesgos laborales, para erradicar o disminuir los daños derivados de los riesgos psicosociales

Vamos a describir el proceso metodológico, para efectuar una correcta evaluación de riesgos psicosociales, así como la implementación y seguimiento de las medidas derivadas de dicha evaluación, y analizaremos las principales herramientas para evaluar este tipo de riesgos.

² BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995

³ **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021)**. *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales*, p.6.

Desde el punto de vista jurídico, describiremos el marco legal, en el que se desarrolla la evaluación de riesgos psicosociales, y analizaremos, tanto la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, como las sentencias de distintos Tribunales de Justicia, en lo referido a la obligación de evaluar estos riesgos.

Pero la idea más importante de este TFG, su motivación fundamental, va a ser su pretensión de concienciar, acerca de la obligación de evaluar los riesgos psicosociales, en la medida en que deben de ser tratados como cualquier otro tipo de riesgos y conseguir de esta manera, dar cumplimiento a la normativa de Prevención de Riesgos Laborales, que establece el derecho que tienen los trabajadores a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

2.LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

2.1. Aproximación a los riesgos psicosociales.

Para analizar la evaluación de riesgos psicosociales, debemos determinar previamente, que es aquello que queremos evaluar, por lo tanto, es necesario describir, aquello que es el objeto de dicha evaluación, que no es otro que la identificación de los riesgos psicosociales, con la finalidad de erradicar o atenuar sus consecuencias negativas para la salud de los trabajadores.

Para llegar a definir los riesgos psicosociales, es preciso analizar previamente, tanto el concepto de “factores psicosociales” como el de “factores de riesgo psicosocial”.

La Nota Técnica de Prevención 443⁴ (en adelante NTP) del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante INSST), define **los factores psicosociales** como *“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.*

En el artículo 4 de la LPRL⁵, nos encontramos con una aproximación legal al concepto de factor psicosocial, cuando se define *condición de trabajo* como *“cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador”* y se hace referencia de manera específica a *“todas aquellas características del trabajo incluidas las relativas a su organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador”*⁶

⁴ MARTIN DAZA, F y PEREZ BILBAO, J (1997). NTP 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación, INSST.

⁵ BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995

⁶ MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., Y GRACIA, D. (2006).” Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa” en *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. pp 13-36.

En el Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales (en adelante ITSS)⁷, se hace referencia al concepto de **factores de riesgo psicosocial**, afirmando que, si los factores psicosociales afectan de manera negativa al bienestar de los trabajadores, dichos factores se convierten en *factores de riesgo psicosocial*

En este mismo documento de la ITSS, se definen los *factores de riesgo psicosocial*, como “*las condiciones de trabajo (factores psicosociales) que, por una configuración deficiente o un diseño inadecuado, presentan la probabilidad de afectar negativamente a la salud y bienestar del trabajador*”. Además, se establece una clasificación de los factores de riesgo psicosocial, siguiendo la propuesta de clasificación⁸ seguida por PRIMA -EF (Psychosocial Risk Management-Excellence Framework.):

Factores Psicosociales	Factores de Riesgo Psicosocial
Contenido y Características del trabajo	Monotonía, tareas sin sentido, fragmentación, falta de variedad, tareas desagradables de las que siente rechazo
Carga y ritmo de trabajo	Carga de trabajo excesiva o insuficiente, presión de tiempo, plazos estrictos
Tiempos de trabajo	Horarios muy largos o impredecibles, conexión continua al trabajo, trabajo a turnos, trabajo nocturno.
Participación y control	Falta de participación en la toma de decisiones, falta de autonomía o control sobre el trabajo.
Cultura y organización.	Comunicaciones deficientes, apoyo insuficiente ante los problemas o el desarrollo personal
Ambientes y equipo de trabajo	Puesta a disposición de equipos inadecuados o ausencia de mantenimiento, malas condiciones ambientales, falta de espacio, iluminación deficiente, ruido excesivo
Relaciones personales en el trabajo.	Aislamiento, relaciones insuficientes, malas relaciones con compañeros, conflictos, conductas inapropiadas (hostigamiento, acoso) relaciones adversas con usuarios o clientes, atraco.
Rol en la organización	Ambigüedad o conflicto de rol, responsabilidad sobre personas.
Desarrollo profesional.	Escasa valoración social del trabajo, inseguridad en el trabajo, falta de promoción profesional.
Interacción vida personal-trabajo.	Conflicto de demandas o exigencias entre ambas esferas, problemas de conflicto y/o sobre carga de rol (laboral, personal y familiar)

⁷ **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021)**. *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales*, p.5 a 8.

⁸ **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021)**. *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales*, p.6.

Continuando con el Criterio 104/2021 de la ITSS, hay que reseñar, que los factores psicosociales de riesgo de la tabla anterior, pueden estar presentes en todo tipo de trabajo, sin ninguna excepción. Estos factores de riesgo psicosocial, tienen un origen multicausal, ya que no actúan de forma independiente unos de otros, y en la práctica se ha podido comprobar, que se produce con frecuencia una concatenación de interacción entre distintos factores, por lo tanto, deben tratarse de manera unificada en un mismo proceso de gestión preventiva

En definitiva, los factores de riesgo psicosocial, no son más que condiciones de trabajo, estrechamente relacionadas con su organización, que son causas de enfermedad, por lo tanto, estamos haciendo referencia a situaciones negativas como son, ritmo en intensidad de trabajos excesivos, tiempos incontrolables, desconsideración y ninguneo, trato injusto, futuro inseguro, en definitiva, son condiciones de trabajo alienantes, que no permiten el aprendizaje, el crecimiento y la autonomía, y dificultan que “ejercemos” también en el trabajo, como aquello que realmente somos: seres sociales y creativos capaces y deseosos de aprender y decidir sobre nuestra vida cotidiana y nuestro futuro⁹.

2.2 Concepto de riesgos psicosociales.

Podemos definir los riesgos psicosociales, como aquellos factores psicosociales, que pueden adoptar valores adversos o desfavorables, que puedan afectar negativamente a la salud y seguridad de los trabajadores, así como al desarrollo del trabajo. En este sentido, es preciso recordar, que los factores psicosociales, son las 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 tarea¹⁰.

⁹ **MONCADA, S., LLORENS, C., GIMENO, X., FONT, A. (2007).** *Exposición laboral a riesgos psicosociales en la población asalariada española*. Madrid: ISTAS.

¹⁰ **MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., Y GRACIA, D. (2006).** “Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa”. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. pp. 13-36.

Antes de empezar a analizar las particularidades de los principales riesgos psicosociales, es importante conocer sus características comunes¹¹:

Entre sus características, está el hecho de que afectan a los *derechos fundamentales del trabajador*, refiriéndose a su dignidad como persona. Por otra parte, los riesgos psicosociales tienen *efectos globales sobre la salud del trabajador*, pudiendo afectar a la totalidad del estilo de vida personal o profesional del mismo, y además afectan a *la salud mental de los trabajadores*. Es importante destacar, que, debido a la gran importancia de los riesgos psicosociales para la salud de los trabajadores, nos referiremos a su *cobertura legal* y a una serie de pronunciamientos judiciales sobre el tema.

Los riesgos psicosociales más reconocidos son entre otros, el estrés, la violencia y el acoso en el trabajo.

2.3. Estrés Laboral.

Se puede afirmar que los riesgos psicosociales, y en particular el estrés laboral, suponen uno de los problemas de seguridad y salud laboral, más complejos, y que están en progresivo aumento, ya que “ más de la mitad de los trabajadores de la Unión Europea, señalan que el estrés es habitual en su lugar de trabajo”, como señala la Comunicación de la Comisión Europea de 10 de enero de 2017 sobre “Trabajo más seguro y saludable para todos, Modernización de la legislación y la políticas de la Unión Europea de salud y seguridad en el trabajo”¹².

Aunque el concepto de estrés es muy amplio, y no es fácil encontrar una definición concreta, podemos decir que *“el estrés es una reacción adaptativa ante situaciones amenazantes o de excesiva demanda, siendo un elemento necesario durante la evolución que ha garantizado la supervivencia de la especie humana”*¹³

¹¹ MORENO JIMÉNEZ, B; BÁEZ LEÓN, C (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid., pp. 19 a 22.

¹² INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021). *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales*, p.6.

¹³ CASSINI GÓMEZ DE CÁDIZ, J (2021) *Guía práctica en prevención de riesgos laborales: Una aproximación desde la experiencia*. Aranzadi. p.517

El mismo autor de la definición anterior, Javier Cassini Gómez de Cádiz, sostiene que el estrés como tal es algo positivo, y que se convierte en negativo, cuando puede llegar a producir una “sobrecarga” en el organismo, produciendo problemas de salud físicos y psíquicos.

Se ha demostrado, que una de las principales fuentes de estrés negativo, es la situación laboral, y es aquí donde podemos hablar de estrés laboral, un estrés prolongado, que influye en numerosos factores en relación con la salud de los trabajadores, siendo origen de enfermedades, accidentes, absentismo laboral y empobrecimiento de las relaciones interpersonales en el trabajo, y, por tanto, el rendimiento de la empresa es menor.¹⁴

En la NTP 318, nos encontramos con la definición dada por Mc Grath,¹⁵ y que tiene una gran aceptación Según este autor, el estrés es un “*desequilibrio sustancial, (percibido), entre la demanda y la capacidad de respuesta (del individuo), bajo condiciones en la que el fracaso ante esta demanda posee importantes consecuencias(percibidas)*”¹⁶

Continuando con esta NTP 318, hay que destacar que, al hablar de estrés, nos referimos a un fenómeno con dimensiones fisiológicas y psicológicas, teniendo en cuenta, además, que, en la realidad humana, los aspectos físicos y psíquicos, no siguen procesos paralelos ni aislados, si no que aparecen interrelacionados e interactuantes.

De lo dicho anteriormente, se puede afirmar, que el estrés laboral es el riesgo psicosocial, que más afecta a los trabajadores de una empresa, pudiendo afectar tanto a la salud de los trabajadores, como al buen funcionamiento de la organización empresarial.

Respecto a los efectos negativos,¹⁷ que tiene el estrés laboral en el trabajador, hay que destacar que la exposición a situaciones de estrés, no es en

¹⁴ **CASSINI GÓMEZ DE CÁDIZ, J.** *Guía práctica en prevención de riesgos laborales: Una aproximación desde la experiencia.* Aranzadi, pp. 517 a 518

¹⁵ **MCGRATH, E y ALTMAN, I (1970).** *Social and psychological factors in stress.*

¹⁶ **MARTÍN DAZA FÉLIX (1993).** *NTP núm. 318.El estrés proceso de generación en el ámbito laboral.* INSST.

¹⁷ **RODRIGUEZ GONZALES, R., ROQUE DOVAL, Y., MOLERO PÉREZ, O (2002).** “Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento”. *Revista internacional de Psicología.* vol. 3 núm. 01 pp. 1-1.

sí mismas negativa, sólo cuando las respuestas de estrés son excesivamente duraderas, intensas y frecuentes, pueden producir trastornos al organismo.

Entre los principales trastornos, nos encontramos con los de tipo fisiológico, como aumento de la tasa cardiaca, la presión arterial etc. Cognitivos, como preocupaciones, sensación de confusión, dificultad para la toma de decisiones. Efectos motores, como hablar rápido, temblores. El estrés, también, puede ser causa de predisposición a accidentes, consumo de drogas etc.

Respecto a los efectos negativos que tiene el estrés para la organización, nos encontramos con aumento del absentismo laboral, rotación o fluctuación del personal, disminución del rendimiento físico y psicológico, afectaciones en la calidad del trabajo realizado, accidentes etc.¹⁸

Por lo tanto, hay que destacar la importancia que tiene, tanto la detección del problema, mediante la evaluación inicial de riesgos psicosociales, así como la implementación de medidas de solución y su posterior seguimiento.

En un primer momento, habrá que actuar sobre la organización y posteriormente sobre el individuo. La actuación debe comprender primero una fase de prevención, y en caso de detectar situaciones de estrés, se debe erradicar con actuaciones que engloben, tanto a la organización empresarial, como al propio trabajador.

2.4. Violencia en el trabajo.

La violencia sufrida en el lugar de trabajo, se ha convertido en un problema de creciente importancia en los últimos años. Las relaciones que los trabajadores establecen con otras personas en el ámbito laboral, pueden derivar en ocasiones en comportamientos violentos, suponiendo un importante riesgo para la salud y el bienestar de los trabajadores.

¹⁸ RODRIGUEZ GONZALES, R., ROQUE DOVAL, Y., MOLERO PÉREZ, O (2002).” Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento”. *Revista internacional de Psicología*. vol. 3 núm. 01 pp. 1-1.

Ante este riesgo, el empresario debe garantizar la integridad física y moral de sus trabajadores, para lo cual deberá tomar las medidas necesarias para erradicar del centro de trabajo, los problemas de violencia laboral¹⁹

La Organización Internacional del Trabajo (en adelante OIT), al referirse a la violencia en el lugar de trabajo, la define como *“toda acción, incidente o comportamiento que se aparta de lo razonable, mediante el cual una persona es agredida, amenazada, humillada o lesionada por otra, en el ejercicio de su actividad profesional o como consecuencia de la misma”*²⁰

La violencia puede ser tanto física como psicológica y dentro de esta última se encuentran todas las formas de acoso laboral. Abarca, tanto a la violencia interna, que es la ejercida entre trabajadores del mismo centro, como la violencia externa, que es la que se da entre trabajadores de un determinado centro de trabajo, con clientes o usuarios del mismo, e incluso con otras personas cuya presencia no es legítima en ese centro de trabajo.²¹

Entre las conductas a considerar en un procedimiento preventivo integral, en sus orígenes o desarrollo se encuentran las siguientes:²²

A) Violencia física: Suponen una agresión de esta naturaleza, la que se da entre personas pertenecientes a la misma empresa o entre personas de distintas empresas, que prestan servicios en un mismo centro de trabajo.

B) Violencia psicológica: Son comportamientos que suponen una agresión de naturaleza psíquica, entre personas pertenecientes a la propia empresa o entre personas que prestan servicios en un mismo centro de trabajo.

Es necesario concienciar, tanto a la empresa como a los trabajadores, acerca de la importancia de erradicar todo atisbo de violencia en el trabajo, dado que es un riesgo tanto para la salud física como psíquica de los trabajadores,

¹⁹ **MC MUTUAL (2018):** *Guía de implantación del plan de prevención de violencia laboral.*

²⁰ **BERNAT JIMENEZ, A., CAPAPÉ AGUILAR, A., CASO PITA, C. (2011).** " Intervenciones preventivas de la violencia interna en el trabajo: políticas de buenas prácticas y gestión de conflictos. *“Medicina y Seguridad en del Trabajo.* Vol. 57 pp. 35-52

²¹ **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021).** *Criterio Técnico 69/2009 Sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Materia de Acoso y Violencia en el Trabajo.* p 2.

²² **MEJÍAS GARCIA, A; CARBONELL VAYÁ E.J; GIMENO NAVARRO, M.A; FIDALGO VEGA, M (2011).** *NTP núm. 891.Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I).* INSHT.

que además puede llegar a atentar contra su dignidad. En ese sentido, es obligación del empresario tomar medidas para prevenir situaciones de violencia, e implementar medidas para erradicarlas, una vez que se hayan producido.

2.5. Hostigamiento Psicológico en el Trabajo o Mobbing.

En las organizaciones de trabajo, nos encontramos, con que, al estar formadas por un grupo de personas, además de existir las relaciones formales propiamente dichas, es decir las condicionadas por el proceso productivo, se producen relaciones de tipo social, a las que generalmente, no se les presta la debida atención por parte de la organización.²³

Partiendo de esta idea de relaciones sociales, distintas de las puramente formales, se puede producir el hostigamiento psicológico en el trabajo o mobbing, que se define,²⁴ como *una situación en la que una persona o un grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema sobre otra persona, en el lugar de trabajo, debiendo ser esta violencia, sistemática, es decir por lo menos una vez a la semana, y prolongada, es decir que dure más de seis meses.*”:

Conociendo la escasa importancia que se da a los riesgos psicosociales en general, tanto a su prevención como a las medidas de solución, este problema se agrava en el caso del mobbing, ya que el origen del conflicto está en las relaciones sociales que se producen en las empresas y no en relaciones formales orientadas hacia el proceso productivo.

Por otra parte, en esta problemática es preciso establecer mecanismos de detección del problema, para lo cual se precisa una comunicación entre la empresa y el trabajador eficaz y fluida, cosa que no ocurre en muchas ocasiones.

.2.6. Síndrome de Estar Quemado por el Trabajo o burnout.

El burnout, no consiste en una situación o hecho que acontece solamente en el seno de la empresa o el trabajo, como sí ocurre en el caso de la violencia o acoso laboral. *“El burnout es el resultado de un proceso de estrés crónico*

²³ MARTIN DAZA, F; PÉREZ BILBAO, J; LÓPEZ GARCIA-SILVA, J.A (1998). NTP núm. 476. *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, INSST

²⁴ MARTIN DAZA, F; PÉREZ BILBAO, J; LÓPEZ GARCIA-SILVA, J.A (1998). NTP núm. 476 *El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing*, INSST.

laboral y organizacional que termina en un estado de agotamiento emocional y fatiga, desmotivante para las tareas laborales. Se diferencia del estrés laboral en sus mayores efectos sobre el agotamiento emocional, más que en el físico, con la consiguiente pérdida de motivación laboral.”²⁵

El burnout, produce consecuencias tanto para el trabajador, como para la propia organización de trabajo. Las consecuencias para el trabajador, se pueden traducir en efectos *psicosomáticos*, como cansancio, malestar general, fatiga crónica etc. Otras consecuencias pueden ser de tipo *conductuales*, produciéndose cambios bruscos de humor, incapacidad de concentración etc. Nos encontramos así mismo con alteraciones *emocionales*, que pueden producir ansiedad, sentimientos de culpabilidad, etc. También, se pueden desarrollar consecuencias de *actitud*, dándose situaciones de desconfianza, apatía. Así mismo, el burnout puede afectar al trabajador en lo relativo a aspectos sociales, como puede ser lo referido a las relaciones interpersonales. ²⁶

Como hemos dicho anteriormente, el burnout, aparte de consecuencias para el trabajador, y en la medida en que afecta al rendimiento y eficacia de este, puede producir también consecuencias negativas para la empresa, que se traducen en una pérdida de productividad, pudiendo afectar a los resultados económicos de la empresa²⁷.

El burnout, supone para el trabajador una falta de motivación, por cuestiones, tanto de índole interno, como por motivos de la organización de trabajo. No obstante, es contemplado por la organización, cuando no ignorado, como un problema de índole personal del trabajador, por lo tanto, no es considerado como un riesgo psicosocial a solucionar.

Como cualquier riesgo psicosocial, debe solucionarse mediante una serie de medidas, que deben ser implementadas por la organización de trabajo,

²⁵ MORENO JIMÉNEZ.B, BAEZ LEÓN, C (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. INSHT p. 42.

²⁶ FIDALGO VEGA, M (2005). *NTP núm. 705.Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención*, INSHT.

²⁷ FIDALGO VEGA, M (2005). *NTP núm. 705.Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención*, INSHT.

encaminadas a mejorar el clima laboral, lo que puede contribuir al bienestar del trabajador, y en definitiva a mejorar la productividad de la empresa.

3.El Proceso de Evaluación de Riesgos Psicosociales

3.1. Concepto de evaluación de riesgos psicosociales

Antes de definir la evaluación de riesgos psicosociales, es necesario ubicarla en el marco de la acción preventiva, teniendo en cuenta que la evaluación es un instrumento esencial para la aplicación del plan de prevención de riesgos laborales en la empresa.

Para ello, es preciso hacer referencia²⁸ al mandato que la Constitución española hace a los poderes públicos, en su artículo 40.2, con la finalidad de que estos velen por la seguridad e higiene en el trabajo. Este mandato constitucional, conlleva el desarrollo de una política preventiva, cuyo instrumento legal se materializa en la LPRL, así como en la posterior normativa de desarrollo.

En este sentido, hay que destacar que la evaluación de los riesgos, es parte fundamental de la política de prevención de riesgos laborales, puesto que constituye el instrumento primordial para que se pueda llevar a cabo la acción preventiva.²⁹

Una vez vista la importancia de la evaluación de riesgos, para el conjunto de la planificación de la actividad preventiva, estamos en condiciones de proceder a su definición, teniendo en cuenta que ésta, es perfectamente aplicable a la evaluación de riesgos psicosociales:

“La evaluación de los riesgos laborales, es 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 adoptarse³⁰

El hecho de que la evaluación de riesgos sea un proceso, supone que contiene una serie de pasos, que conforman una metodología con la que se pueda estimar la magnitud de todos los riesgos que no han podido evitarse, y así

²⁸ BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, Exposición de Motivos

²⁹ BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997.

³⁰ BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997, art 3.1.

poder aportar la información suficiente, para que el empresario pueda adoptar las oportunas medidas preventivas³¹

De la anterior definición, podemos deducir, que, aunque el legislador no utilice explícitamente el concepto de evaluación de riesgos psicosociales, está en su intención el incluirla dentro de la acción preventiva, debido al perjuicio que pueden ocasionar estos riesgos en la seguridad y salud de los trabajadores, por lo tanto, queda clara la obligación que tienen las empresas de evaluar los posibles riesgos psicosociales, que estén presentes en las organizaciones de trabajo.

3.2. Objetivos de la evaluación de riesgos psicosociales

Visto el concepto de evaluación de riesgos psicosociales, podemos analizar cuál es el objetivo que se persigue con la misma.

En sentido amplio, podríamos decir que la evaluación pretende identificar todos aquellos riesgos psicosociales presentes en la empresa, que no se han podido evitar, con la finalidad de adoptar medidas para erradicar consecuencias negativas para la salud de los trabajadores³²

Continuando con estos autores, podemos afirmar que la evaluación de riesgos psicosociales, como parte del proceso de evaluación de riesgos, pretende identificar, evaluar y valorar los riesgos presentes en una situación de trabajo, con la finalidad de eliminar o atenuar tales riesgos, establecer las oportunas medidas preventivas referentes a la organización del trabajo, los aspectos sociales del mismo, y los relativos a las personas.

Expresado en términos positivos³³, la evaluación de riesgos psicosociales, tiene como objetivo mejorar la seguridad y salud de los empleados de la

³¹ MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., Y GRACIA, D. (2006) "Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa" en *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. p 22.

³² MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., Y GRACIA, D. (2006) "PRINCIPIOS comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa". en *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. p 22.

³³ CASTAÑO, AM; GARCIA IZQUIERDO ANTONIO L. (2017) *Ergonomía y Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Psicosociales*. Servicios de Publicaciones de la Universidad de Oviedo, p 364.

empresa. Para ello, la evaluación puede realizarse con la finalidad de resolver situaciones específicas, localizar la fuente de problemas, o implementar cambios en la organización.

Con la evaluación de riesgos, las organizaciones tienen una visión global de los posibles riesgos psicosociales presentes en la empresa, para poder tomar medidas encaminadas a resolver este tipo de problemas y mejorar el bienestar de los trabajadores³⁴

Sin embargo, en la práctica, la evaluación del riesgo psicosocial, tiene un grado de dificultad añadida, debido a la complejidad existente, para establecer una relación causal directa entre factor de riesgo y daño. En este sentido, hay que resaltar, que la pérdida de salud debida a una situación psicosocial inadecuada, no se debe a una relación causa efecto directo, sino que tiene un origen multicausal.³⁵

Según lo visto anteriormente, podemos deducir, cómo la evidente necesidad de realizar la evaluación de riesgos psicosociales, puede considerarse desde una doble perspectiva, tanto jurídica como económica. Jurídica, porque la normativa obliga a considerar los riesgos psicosociales como cualquier otro riesgo, y económica debido al papel determinante que tienen los riesgos psicosociales en el clima laboral, pudiendo influir tanto en la productividad de la empresa, como en los resultados económicos de la misma.

3.3. Fases de la evaluación de riesgos psicosociales.

La evaluación³⁶ de riesgos psicosociales, es un proceso complejo, que conlleva un conjunto de actuaciones o etapas sucesivas interrelacionadas.

En el siguiente cuadro se recogen las etapas a seguir:

³⁴ MORENO JIMÉNEZ, B; BÁEZ LEÓN, C (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. INSST, pp. 19 a 22.

³⁵ NOGAREDA, C; ALMODOVAR MOLINA, A (2000). *NTP núm 702. El proceso de evaluación de los factores psicosociales*. INSST.

³⁶ NOGAREDA, C; ALMODOVAR MOLINA, A. (2000). *NTP núm 702. El proceso de evaluación de los factores psicosociales*. INSST.

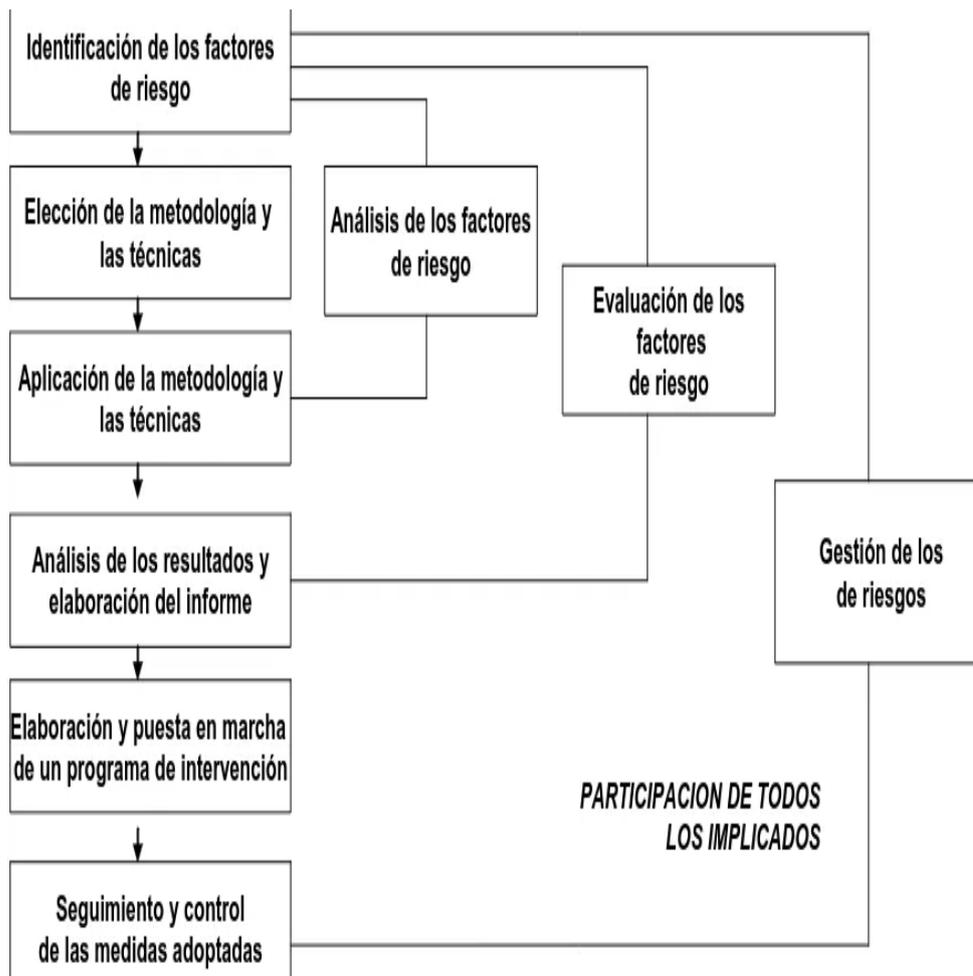


Fig. 1. Fuente: **NTP 702**

Conocido el hecho de que la evaluación es una parte esencial para la implantación y gestión del plan de prevención de riesgos laborales, es necesario considerar que el artículo 16 de la LPRL en su punto 2 establece que, “se debe hacer 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 desempeñarlos³⁷

Partiendo del principio de que los riesgos psicosociales deben tratarse como cualquier otro riesgo y en base a lo prescrito en la LPRL, una evaluación

³⁷ SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL. UGT- MADRID (2019): *Cuadernillo de evaluación de riesgos psicosociales*.

de riesgos psicosociales en el lugar de trabajo, puede ser necesaria a partir de distintas situaciones³⁸

Cuando existan sospechas de que existen anomalías o disfunciones de carácter psicosocial. Por ejemplo, aumento de quejas o de absentismo.

Por requisitos legales, para establecer medidas con la finalidad de aumentar la salud y seguridad de los trabajadores

Para comprobar que las medidas preventivas son las adecuadas.

Para evaluar de forma más específica determinadas actividades, grupos de trabajo o riesgos específicos.

Cuando se vaya a introducir una innovación en el lugar de trabajo, un nuevo proceso de producción, nuevos equipos materiales o humanos, etc., que puedan alterar significativamente la situación actual.

Definida la necesidad de evaluación, hay que reseñar que en general la evaluación de riesgos se basa en la aplicación de estrategias de resolución de problemas: se parte de la identificación de un problema, situación de riesgo, y se diseñan y aplican planes para su control, evaluación y aplicación de medidas, y se comprueban los resultados obtenidos³⁹

Para describir las fases de las que consta el proceso de evaluación de riesgos psicosociales, utilizaremos el esquema que hace al respecto la Secretaría de Salud Laboral y Desarrollo Territorial de UGT-Madrid en su publicación: "Cuadernillo de evaluación de riesgos psicosociales"⁴⁰ no obstante, en dicha explicación se utilizaran también conceptos contenidos en otras publicaciones y especialmente los del Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos

³⁸ **ONCINS DE FRUTOS, M; ALMODOVAR MOLINA, A. (1997).** *NTP núm 450. Factores psicosociales: fases para su evaluación.* INSHT.

³⁹ **NOGAREDA CUIXART, C. (2010)** *Guía de buenas prácticas, métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: Un balance de utilidades y limitaciones.* p 31. Observatorio permanente de riesgos psicosociales UGT-CEC.UNIVERSITAT DE BARCELONA.

⁴⁰ **SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL. UGT- MADRID (2019):** *Cuadernillo de evaluación de riesgos psicosociales.*

psicosociales, al constituir dicho Criterio Técnico, un referente en la actuación preventiva de estos riesgos

I. Identificar los factores de riesgos

El art 5.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención, establece que “la evaluación se hará a partir de la información obtenida sobre la organización, características y complejidad del trabajo, sobre las materias primas y los equipos de trabajo existentes en la empresa y sobre el estado de salud de los trabajadores.”⁴¹

En este sentido, hay que destacar que es necesario recabar del empresario, información relativa al sector de la empresa, actividad a la que se dedica, datos de la plantilla, situación laboral, horarios, turnos, tipos de contrato de los trabajadores, organigramas y funciones y tareas, accidentes, enfermedades comunes y profesionales, absentismo y medidas de conciliación de vida laboral y familiar. También, será necesario informar a los trabajadores acerca de en qué consiste la evaluación, el procedimiento a seguir y la finalidad.⁴²

En esta fase, es necesario identificar de la manera más clara posible, el problema o problemas que se han de investigar y sus diferentes facetas o aspectos, por lo tanto, habrá que determinar de forma precisa los objetivos de la evaluación.⁴³

Hay que destacar que, si partimos del concepto multidimensional de las consecuencias de los factores de riesgo psicosocial y de la necesidad de un enfoque integral de la evaluación de riesgos psicosociales, además de valorar los factores ambientales, organizaciones y del puesto de trabajo o tarea, debe también tenerse en cuenta los factores de vulnerabilidad presentes en los trabajadores.⁴⁴

⁴¹ BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997.

⁴² **GINER ALEGRIA, C.A(2012).** “Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.” *Anales de derecho*. pp. 254-296

⁴³ **NOGAREDA, C; ALMODOVAR MOLINA, A. (1997).** *NTP 702 El proceso de evaluación de los factores psicosociales.*, INSHT.

⁴⁴ **CASTAÑO, AM; GARCIA IZQUIERDO ANTONIO L. (2017)** *Ergonomía y Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Psicosociales*. Servicios de Publicaciones de la Universidad de Oviedo, p 364.

Siguiendo con Ana M. Castaño y Antonio García-Izquierdo, hay que mencionar que entre estos factores de vulnerabilidad de los trabajadores, se encuentran las variables de personalidad, el momento vital de la persona, la situación personal o de salud y los factores familiares, así como las variables individuales de mediación y resistencia ante el estrés, ante el trabajo bajo presión, o la tolerancia a la carga mental, como pueden ser las estrategias de afrontamiento, la resiliencia o el apoyo social. Todos estos factores van a estar presentes en la interacción persona-entorno laboral y van a influir en el impacto final de los riesgos psicosociales sobre los trabajadores.

La particularidad del proceso de evaluación de riesgos psicosociales, respecto del resto de los riesgos laborales, consiste en que la identificación de qué factores psicosociales deben ser considerados como factores de riesgo, no puede hacerse normalmente a simple vista. Por lo tanto, siempre es necesario seguir un método o procedimiento específico, que sirva para identificar y evaluar los riesgos psicosociales, para llegar a una conclusión válida a este respecto. De hecho, en los métodos basados en técnicas cuantitativas, no se puede distinguir entre un proceso de identificación y otro de evaluación, porque se llevan a cabo a la vez y de forma simultánea.⁴⁵

Para evaluar los factores de riesgo, el evaluador ha de considerar dos fuentes de información, de un lado los datos objetivos, que son aquellos que se pueden obtener mediante la información del técnico o de la que disponga la empresa referente a situaciones de abandono, absentismo etc. Y, por otra parte, la información obtenida a través de técnicas como pueden ser cuestionarios, entrevistas, etc.⁴⁶.

Hay que destacar, que, para realizar una correcta identificación de los riesgos, es deseable combinar varias fuentes de información, para dar consistencia al diagnóstico obtenido, aplicando lo que se conoce como triangulación de datos⁴⁷

⁴⁵ **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021)**. *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales*, p.5 a 8.

⁴⁶ **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021)**. *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales*, p 10.

⁴⁷ **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021)**. *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales*, p 10.

Es importante preservar la intimidad y confidencialidad de los datos, para lo cual habrá que cumplir lo establecido en la Ley Orgánica 3/2018 sobre Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.⁴⁸

II. Elección de la metodología y técnicas de investigación:

Consiste⁴⁹ en delimitar el método y las técnicas que se van a utilizar. La elección, dependerá del problema concreto que se va a evaluar. En este sentido, hay que distinguir entre método, que se refiere al nivel teórico del proceso del conjunto de evaluación, y técnicas que hace referencia al nivel práctico, es decir, a los instrumentos para la recogida, tratamiento y análisis de la información.

Respecto al sistema de evaluación que utilizan los instrumentos, podemos distinguir entre metodologías cuantitativas y las cualitativas. El método cuantitativo más frecuentado, es el cuestionario, basado en la apreciación subjetiva de las condiciones de trabajo, a partir de un formato de autoaplicación por parte de los trabajadores. En otros casos, se utilizan inventarios o listados de comprobación, cumplimentados por los técnicos que realizan la evaluación.

Con respeto a las técnicas cualitativas, las más utilizadas se basan en entrevistas sistemáticas con los trabajadores o grupos de discusión, y son complementarias de las técnicas cuantitativas, ya que permiten obtener una descripción más completa de los factores de riesgo psicosocial⁵⁰

Es el técnico evaluador, el que tiene que decidir el método a utilizar para la evaluación de forma justificada técnicamente y previa consulta de la empresa a los delegados de prevención⁵¹

En el Criterio Técnico 104/2021, se hace referencia a que si se utilizan técnicas de tipo cuantitativo, que impliquen el uso de cuestionario o escalas,

⁴⁸ BOE núm.294, de jueves 6 de diciembre de 2018.

⁴⁹ **ONCINS DE FRUTOS, M; ALMODOVAR MOLINA, A. (1997).** *NTP núm. 450.Factores psicosociales: fases para su evaluación.* INSH.T.

⁵⁰ **PEREZ, A.M.C., RUIZ, B.R., RODRÍGUEZ, M.Á.A., IZQUIERDO, A.L.G. (2017)** "La evaluación de los riesgos psicosociales en las organizaciones". *Ergonomía y psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales.* Pp. 353-392. Universidad de Oviedo

⁵¹ BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997.

deben cumplir con los requisitos de confianza requeridos por el artículo 5.2 del Reglamento de los Servicios de Prevención, utilizando para ello herramientas con criterio de validez y fiabilidad en las mediciones.

Para la utilización de las técnicas cualitativas, el técnico evaluador deberá tener la cualificación necesaria, y deberá tener en cuenta que estas técnicas son más apropiadas en empresas pequeñas, y también, pueden servir para complementar evaluaciones realizadas con técnicas cuantitativas, para de esta manera, profundizar en la valoración de los resultados, siendo imprescindibles cuando los datos de la encuesta o cuestionario no ofrezcan resultados suficientemente claros⁵²

Continuando con la elección del método, hay que observar si el procedimiento utilizado contempla todos los factores de riesgo psicosocial presentes en la organización de trabajo, y de no ser así, se tendrán que usar otras herramientas de evaluación complementarias.

Los supuestos más habituales en los que se deben utilizar dichas herramientas de evaluación complementaria, son los de exposición o violencia física externa o de terceros, trabajo en solitario, trabajos nocturnos y a turnos, y teletrabajo o actividades que exigen una conexión continua de los trabajadores⁵³

Sobre las unidades de análisis, en el propio Criterio Técnico 104/2021 se establece que deben ser por puestos de trabajo o agrupaciones de puestos de trabajo, potencialmente expuestos a los mismos riesgos psicosociales. No se deben mezclar en esos grupos a mandos y subordinados, o a trabajadores de distintas secciones o centros de trabajo

III. Planificación y realización del trabajo de campo.

Esta fase es muy importante, puesto que una mala ejecución, dará lugar a datos incorrectos. Para facilitar la correcta realización de esta fase, los métodos

⁵² **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021)**. *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales*, p 10.

⁵³ **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021)**. *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales*, p 10.

de evaluación de riesgos psicosociales, deben contener la guía sobre cómo realizar esta fase de modo correcto⁵⁴

En todas las evaluaciones⁵⁵ de riesgos psicosociales, es necesaria la participación de los trabajadores para la toma directa de datos, pues este es el método imprescindible para la obtención de la información que se precisa. Esta toma de datos, debe hacerse planificada y tener en cuenta cuestiones como el lugar, momento más idóneo... Para ello, deberá informarse a toda la plantilla de una serie de aspectos como son los objetivos que se persiguen, la garantía de anonimato, confidencialidad, etc.

Respecto de la toma de datos⁵⁶, depende esencialmente de la metodología aplicada, puede hacerse a través de cuestionarios, entrevistas o grupos de trabajo, y se deberán planificar según las características de la citada metodología. Los cuestionarios, tratan de obtener información de la percepción que los trabajadores tienen de distintos factores de riesgo. Es necesario recalcar, que el cuestionario es una fuente de información y en ningún caso es una evaluación. Con las entrevistas, es posible obtener mucha información concreta y objetiva sobre las condiciones de trabajo presentes en los puestos evaluados. Referente a los grupos de trabajo, hay que decir que son una forma eficiente de obtener información objetiva, pero requieren de una mayor preparación (citas, horarios, salas.)

Es preciso destacar ⁵⁷que la evaluación de riesgos psicosociales, como cualquier otra, es una obligación legal, pero la participación de los trabajadores es voluntaria.

⁵⁴ MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., Y GRACIA, D. (2006) "Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa". en *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. p 28.

⁵⁵ SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL. UGT- MADRID (2019): *Cuadernillo de evaluación de riesgos psicosociales* p.26.

⁵⁶ FOMENT DEL TREBALL. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES. <https://prl.ceoe.es/foment-riesgos-psicosociales-la-aplicacion-de-medidas-preventivas/>. Visto el 02 de abril de 2022.

⁵⁷ SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL. UGT- MADRID (2019): *Cuadernillo de evaluación de riesgos psicosociales* p.27.

IV. Análisis de los resultado y elaboración de un informe.

En esta fase debería encontrarse la/s causa/s del problema/s, teniendo en cuenta que un problema puede tener varios motivos, por lo que hay que tratar de identificar las causas reales y no las aparentes⁵⁸

Se utilizan dos tipos de análisis: estadístico descriptivo y epidemiológico (ocurrencia de enfermedades, asociación y significancia estadística). Dicho análisis se complementa mediante la comparación de grupos específicos (edad, género, sección, etc.). Son útiles otras pruebas estadísticas, según el objetivo previsto, con los datos, como pueden ser, por ejemplo, la correlación entre resultados de evaluación de riesgos psicosociales y la comparación de resultados antes y después de la intervención.⁵⁹

Es en esta etapa de la evaluación, cuando se hará un análisis estadístico de los datos recogidos según las guías del método de evaluación que se esté utilizando. La interpretación de los datos y elaboración del correspondiente informe, es una tarea sensible, puesto que el objetivo es obtener información para decidir las posibles acciones preventivas⁶⁰

El contenido mínimo del informe, debe contener la información referente a los puestos que afectan a la evaluación, los factores de riesgo evaluados, la metodología utilizada, el análisis de factores psicosociales de todos los centros y secciones evaluadas, la planificación de la acción preventiva por riesgo y puesto de trabajo, así como estadísticas y representaciones graficas de la distribución de riesgos⁶¹

⁵⁸ SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL. UGT- MADRID (2019): *Cuadernillo de evaluación de riesgos psicosociales* p. 28

⁵⁹ VILLALOBOS G (2004). "Vigilancia Epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa" *Revista Ciencia del Trabajo*, núm. 6. Pp. 197-201

⁶⁰ MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., Y GRACIA, D. (2006)" Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa". en *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. P. 28.

⁶¹FOMENT DEL TREBALL. Riesgos psicosociales .La aplicación de medidas preventivas. <https://prl.ceoe.es/foment-riesgos-psicosociales-la-aplicacion-de-medidas-preventivas/>.

Visto el 02 de abril de 2022.

La evaluación de riesgos psicosociales, puede poner de manifiesto la existencia de condiciones de discriminación, para determinados colectivos de trabajadores. En lo referente a la igualdad por razón de sexo, los resultados de la evaluación, pueden determinar el contenido de las medidas previstas con carácter general para todas las empresas en el art. 48.1 LO 3/2007⁶² como la promoción de las condiciones de trabajo, que eviten el acoso, la elaboración y difusión de códigos de buenas prácticas, y las previstas en los arts. 45 y 46 de esta Ley Orgánica 3/2007, para los casos en que la empresa deba realizar un Plan de Igualdad⁶³

En el Criterio 104/2021, también se hace referencia a que para el resto de causas de discriminación (edad, discapacidad, origen y trabajo temporal), la empresa debe aplicar las medidas, para garantizar el derecho a la igualdad y no discriminación de estos colectivos (art.4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores.⁶⁴

V. Elaboración de un programa de intervención, puesta en marcha del programa y su seguimiento y control.

La evaluación de riesgos, por sí misma, no tendría sentido, si no fuera un paso más del proceso general de la gestión de la prevención. Por ello, una vez realizada y a partir de la información obtenida, deberá establecerse un plan de actuación, para mejorar aquellas condiciones de trabajo que puedan ser origen de riesgos psicosociales. El seguimiento y control, supone la evaluación periódica de los riesgos psicosociales, y si no se obtienen los resultados esperados, habrá que reevaluar la situación y plantear medidas alternativas para la corrección de los riesgos psicosociales detectados en la evaluación previa⁶⁵

De la misma manera, será preciso establecer un calendario de actuación, estableciendo las prioridades de cada acción, fechas previstas de realización de

⁶² BOE núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

⁶³ **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021)**. *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales*, p 16

⁶⁴ BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

⁶⁵ **MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., Y GRACIA, D. (2006)** "Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa". en *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. P. 28.

cada intervención, responsables de cada acción, no obstante, no siempre será necesario introducir cambios mediante una intervención, y por supuesto estos cambios, si tienen que realizarse, pueden ser más o menos locales o generales⁶⁶.

El diseño de las estrategias de control y revisión, deben atender a los distintos niveles de intervención primaria, secundaria, y terciaria, que a continuación se describen⁶⁷:

La intervención primaria, va dirigida a toda la organización, con la idea de modificar o eliminar las fuentes de estrés, para disminuir el impacto negativo sobre los individuos.

La intervención secundaria, suele ser una intervención a nivel individual y grupal, considerando al trabajador como parte de un grupo de trabajo. Consiste en formar a los trabajadores y proporcionarles recursos, para reducir el impacto de los riesgos psicosociales sobre su salud y bienestar.

. La intervención terciaria, incluye estrategias, dirigidas a minimizar los efectos de los problemas que ya están teniendo lugar en la organización y sus trabajadores, como es el tratamiento de los síntomas de la enfermedad laboral.

3.4. Ventajas de la evaluación de riesgos psicosociales

Es necesario realizar este tipo de evaluaciones, no sólo porque existe una obligación legal para ello, sino por los beneficios que producen en las empresas y que se traducen en una mejora tanto del clima laboral de la organización de trabajo, como en la propia productividad de la misma.

Es conveniente, dejar de considerar a este tipo de evaluación como algo negativo para la empresa y entender que es un proceso de actividades continuas, dirigidas a humanizar la organización del trabajo.

⁶⁶ MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., Y GRACIA, D. (2006) "Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa". en *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. P 28.

⁶⁷ JIMENEZ, B.M., LEÓN, C.B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Universidad Autónoma de Madrid. p 118

Vamos a analizar cuáles son las ventajas de realizar la evaluación de riesgos psicosociales⁶⁸:

Entre las principales ventajas tenemos:

Mejora las condiciones de trabajo y la calidad de la vida laboral.

Reducción del absentismo laboral.

Reducción de los accidentes de trabajo.

Mejora de la productividad.

Mejora de la calidad de los servicios prestados.

Incremento del sentido de pertenencia y compromiso

Reducción del índice de rotación.

Una vez que hemos descrito las ventajas de realizar la evaluación de riesgos psicosociales, y como conclusión de este epígrafe, hay que manifestar la necesidad de poner en valor dichas ventajas, considerando que estas pueden ser una herramienta utilizada por los servicios de prevención de riesgos laborales, para concienciar a los directivos de las empresas de los beneficios de realizar dicha evaluación, y lograr así, la necesaria implicación de toda la estructura empresarial en la futura implementación de medidas, para evitar o disminuir los efectos de los riesgos psicosociales.

Por otra parte, hay que destacar, que, debido a la gran complejidad de este proceso, un factor determinante para que este proceso se haga de forma correcta y efectiva, está en la experiencia y formación del técnico evaluador, que deberá, posteriormente, adoptar las medidas necesarias para eliminar los riesgos psicosociales presentes en la organización.

⁶⁸ **ROMERO MIRÓN, A. (2010)** "Recomendaciones a las empresas prestadoras de servicios de prevención". *La evaluación de riesgos psicosociales*. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. Universitat de Barcelona. p 72.

4.Aspectos jurídicos de la evaluación de riesgos psicosociales.

4.1. Marco Jurídico.

De manera general, se puede decir que la protección frente a los riesgos psicosociales, se fundamenta en el derecho a la integridad física, prevista en el art. 15 CE. El contenido de este derecho se desarrolla de forma general por el art 4.2.d del Estatuto de los Trabajadores y los arts. 14 a 20 de la LPRL. Junto a la protección del derecho fundamental a la integridad moral (art 15 CE), también pueden darse situaciones en las que haya que protegerse derechos laborales básicos, como la consideración debida a la dignidad de las personas, la intimidad y la igualdad de trato y no discriminación previstos en los arts. 4.2.c) y e) y 17 ET.⁶⁹

No obstante, es necesario destacar, que no existe una legislación específica sobre prevención de riesgos psicosociales, por lo cual la actividad preventiva, respecto a estos riesgos, debe fundamentarse y basarse en la legislación general de prevención de riesgos laborales, y que, por analogía, se aplica a la prevención psicosocial, con la finalidad de dotar de una protección integral en materia de salud y seguridad a los trabajadores

En este sentido y como consecuencia de lo expuesto anteriormente, es preciso recalcar, que todo lo que vamos a describir, en referencia al marco jurídico de la prevención de riesgos laborales, necesariamente es aplicable a los riesgos psicosociales y por lo tanto a su evaluación.

Para meternos de lleno en el tema, hay que considerar el hecho de que la evaluación de los riesgos, constituye el punto de partida para la planificación de la actividad preventiva, por lo tanto, debemos considerar a la LPRL y su normativa de desarrollo, como el marco regulador donde se encuentra ubicada la evaluación de riesgos psicosociales, ya que dicha ley constituye el instrumento jurídico, en el que se sustenta la planificación de la actividad preventiva.

⁶⁹ INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021). *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales.* p 4

Por lo tanto, y antes de llegar a describir la ubicación normativa de la evaluación de riesgos, es necesario describir el marco jurídico en el que se sustenta de manera general la prevención de riesgos laborales.

El art. 1 LPRL, señala que “la normativa sobre prevención de riesgos laborales está constituida por la presente Ley, sus disposiciones de desarrollo o complementarias y cuantas otras normas, legales o convencionales, contengan prescripciones relativas a la adopción de medidas preventivas en el ámbito laboral o susceptibles de producirlas en dicho ámbito”. Por tanto, nos encontramos con que existe una ingente normativa al respecto. Y como sería imposible enumerarla toda, nos referiremos a la más destacada.

En primer lugar, hay que referirse a la Constitución española, y en particular a su 40.2 que 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.⁷⁰

La propia LPRL señala como necesario el desarrollar una legislación que pueda llevar a la práctica y de una manera efectiva, dicho mandato.

En este sentido, la seguridad y salud laboral en su perspectiva constitucional, trasciende del ámbito puramente contractual entre empresario y trabajador, para comprometer al Estado en la tarea de lograr que el trabajo se realice con las debidas condiciones de seguridad.⁷¹ “*Esta tutela estatal de seguridad y salud de los trabajadores, implica una doble vertiente: la de la eliminación de todas aquellas situaciones que supongan o puedan suponer una agresión a la salud laboral y la de promover las condiciones idóneas para la mejora paulatina del status de seguridad de los trabajadores*”.⁷²

Además de la Constitución, nos encontramos con un conjunto de normas de carácter internacional como los Convenios y Recomendaciones de la O.I.T, ratificados por España, y que son inspiradores de nuestra legislación en dicha

⁷⁰ BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, Exposición de Motivos.

⁷¹ **COLLADO LUIS, S.** “Prevención de Riesgos Laborales: Principios y marco normativo”. *Revista de Dirección y Administración de Empresas*. núm. 15, diciembre 2008, p 99.

⁷² **GONZÁLEZ TEJEDOR, G. (2009).** “El marco jurídico de la prevención de riesgos laborales en España, principales obligaciones empresariales”. *Revista de estudios económicos y empresariales*, 21, pp. 211-216.

materia siendo el más importante, el Convenio O.I.T núm. 155⁷³ sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo.⁷⁴

Por otro lado, el las directivas europeas, en particular la Directiva Marco 89/391/CEE⁷⁵ del Consejo, relativa a la aplicación de las medidas para promover la mejora de la seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo, que constituye el marco jurídico general en el que opera la política de prevención comunitaria,⁷⁶ marcaron un antes y un después en la regulación de esta materia.

Dicha Directiva marco, fue traspuesta a nuestro ordenamiento jurídico a través de la LPRL⁷⁷, que constituye el pilar básico, para poder planificar la actividad preventiva y por lo tanto cumplir de manera efectiva ese mandato constitucional que tienen los poderes públicos de cuidar de la salud y seguridad de los trabajadores.

A ello, le siguieron numerosos desarrollos reglamentarios, que tienen el carácter de derecho necesario mínimo e indisponible, pudiendo ser mejorados y desarrolladas en los convenios colectivos. El Real Decreto 39/1997, por el que se regulan los servicios de prevención, es uno de los principales desarrollos. En este reglamento se considera la “*evaluación de riesgos como punto de partida que puede conducir a la planificación de la actividad preventiva*”⁷⁸.

Una vez descrito el marco normativo general, de la actividad preventiva en España, estamos en condiciones de afirmar que es en la propia LPRL y en el Reglamento de los Servicios de Prevención, donde se regula desde un punto de vista jurídico, la actividad preventiva consistente en evaluar los riesgos.

⁷³ Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (Ratificado por España el 26-07-1985)

⁷⁴ **COLLADO LUIS, S.** “Prevención de Riesgos Laborales: Principios y marco normativo”. *Revista de Dirección Y Administración de Empresas*. Número 15, diciembre 2008, pp. 99 a 100.

⁷⁵ Directiva 89/391/CEE del consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989, pp. 1 a 8

⁷⁶ **NAVARRO, F.** *Normativa básica de prevención de riesgos laborales (I)*. <https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/normativa-basica-en-materia-de-prevencion-de-riesgos-laborales-i/>. Visto el 21 de febrero de 2022.

⁷⁷ BOE núm. 269, de 10 de noviembre de 1995, Exposición de Motivos.

⁷⁸ BOE núm. 27, de 31 de enero de 1997.

Es preciso destacar, aun careciendo de carácter normativo propiamente dicho, el papel que desarrollan las Notas Técnicas de Prevención (NTP), elaboradas por el INSST en la praxis de la evaluación de riesgos, ya que constituyen guías de buenas prácticas, que sirven como instrumento de referencia para el “buen hacer” en la tarea de evaluar los riesgos laborales.

Como conclusión de este epígrafe, y a la luz del marco normativo descrito anteriormente, se puede considerar que la planificación preventiva en su conjunto y la evaluación de riesgos en particular, se encuentra desarrollada en un amplio cuerpo normativo, que hace que dicha actividad se pueda realizar con la debida seguridad jurídica, en el sentido de que es la propia Constitución española la que encarga a los poderes públicos velar por la salud y seguridad en el trabajo, siendo también estos poderes públicos, los encargados de verificar el cumplimiento de la obligación de evaluar todos los riesgos del trabajo, incluidos los psicosociales, que deben ser tratados como cualquier otro riesgo.

4.2 La obligación de evaluar los riesgos psicosociales.

En las últimas décadas se han producido una serie de cambios de índole tanto económica, como social y organizacional, entre los que están la globalización de la economía, una creciente flexibilización de las empresas, nuevas formas de trabajo, introducidas como consecuencia de la revolución tecnológica, o la creciente robotización, las cuales han cambiado sustancialmente el proceso productivo, dando lugar a una nueva relación entre la empresa y el trabajador.⁷⁹

Continuando con el análisis de estos autores, hay que destacar que esos cambios y una mayor concienciación de la sociedad, en relación al concepto de salud, que según la Organización Mundial de la Salud, no puede considerarse solamente como una ausencia de enfermedad y daño corporal, si no que tiene que considerarse en sus vertientes biológica, social y psicológica, han conducido a un interés creciente, tanto por los denominados riesgo psicosociales, como

⁷⁹ MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., Y GRACIA, D. (2006) “Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa”. en *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. P 16.

por lo concerniente a la calidad de vida laboral en general y su progresiva incorporación a la evaluación de riesgos.

Otras razones, que llevan a este mayor interés por los riesgos psicosociales y su incorporación a la evaluación de riesgos, las encontramos en la terciarización de la economía, la terciarización de los puestos de trabajo, dentro incluso de la industria, a través de la mecanización, automatización, informatización y control, la mejor cobertura de los riesgos tradicionales en seguridad e higiene, la cada vez mayor presencia de sentencias judiciales respecto a la obligación de evaluar estos riesgos, y una mayor conciencia de los agentes sociales y de la administración, por lo que se refiere a los peligros que entraña, tanto para los trabajadores, como para la empresa, el hecho de no evaluar los riesgos psicosociales.⁸⁰

Reforzando la idea de la importancia que debe tener la consideración de los riesgos psicosociales, en la actividad preventiva, hay que reseñar que las estadísticas referentes a accidentes laborales, muestran, como la mayoría de estos, tienen su causa raíz en los problemas de la organización del trabajo, y muchos de los accidentes producidos por el llamado factor humano, son en última instancia, debidos a situaciones de fatiga o estrés, carencias comunicacionales, objetivos difícilmente alcanzables, inadecuado reparto de tareas por falta de cualificación, etc.⁸¹

Por otra parte, ahondando en la idea de tratar a los riesgos psicosociales, con la trascendencia que les corresponde, es necesario resaltar el concepto de que los riesgos laborales no se producen de forma independiente unos de otros, sino que se deben a una causalidad abierta, y por lo tanto, es necesario poner de manifiesto también, la relación que existe entre los riesgos psicosociales y el resto de riesgos, debiendo ser considerada la psicología, de una forma

⁸⁰ MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., Y GRACIA, D. (2006) "Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa". en *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. P 16

⁸¹ PÉREZ MIRA, V, https://affor.es/Old_affor/index.php/es/blog/40-es-obligatoria-la-er-psicosocial. Visto el 23 de febrero de 2022

transversal e integrada con el resto de las especialidades, que configuran la prevención de riesgos laborales considerada como disciplina⁸².

Referente a la obligación de evaluar los riesgos psicosociales en un sentido estrictamente jurídico, tanto la LPRL como el RSP, establecen la necesidad de que las organizaciones deban realizar un Plan de prevención de riesgos laborales, con el objeto de proteger la seguridad y salud de los trabajadores. En las citadas leyes, la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva se señalan como medios para la aplicación y gestión de dicho plan de prevención de riesgos laborales.

En concreto según el artículo 15.1.b de la LPRL “*deben evaluarse todos los riesgos que no se hayan podido eliminar y que afecten a la seguridad y salud de los trabajadores*”.⁸³

Siendo cierto, que la legislación obliga a evaluar los riesgos laborales, sin embargo, no hace mención de manera explícita a la necesaria evaluación de riesgos psicosociales. No obstante, el artículo 14 de la LPRL, establece que se garantizará la seguridad y salud de los trabajadores en “*todos los aspectos relacionados con el trabajo*”, por lo tanto, deben considerarse no sólo los riesgos que afectan de manera más directa e inmediatos a la salud, sino también los riesgos psicosociales, cuyos efectos no son tan inmediatos y visibles, pero no por ello menos dañino o reales para los trabajadores⁸⁴.

Por lo tanto, según la LPRL para que un riesgo deba evaluarse deben confluir dos premisas, que el riesgo no haya podido eliminarse y que afecte a la salud y seguridad de los trabajadores. Los riesgos psicosociales cumplen ampliamente con dicho criterio.⁸⁵

⁸² PÉREZ MIRA, V. ¿Es obligatoria la ER Psicosocial? https://affor.es/Old_affor/index.php/es/blog/40-es-obligatoria-la-er-psicosocial. Visto el 23 de febrero de 2022

⁸³ CASTAÑO, AM; GARCIA IZQUIERDO ANTONIO L. (2017) *Ergonomía y Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Psicosociales*. Servicios de Publicaciones de la Universidad de Oviedo, p 357

⁸⁴ CASTAÑO, AM; GARCIA IZQUIERDO ANTONIO L. (2017) *Ergonomía y Psicología Aplicada a la Prevención de Riesgos Psicosociales*. Servicios de Publicaciones de la Universidad de Oviedo, p 357

⁸⁵ MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., Y GRACIA, D. (2006) “Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa”. en *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. p. 16

No obstante, continuando con estos autores, hay que decir que no todos los riesgos psicosociales, están siempre presentes en todos los puestos de trabajo.

Por lo tanto, todas las empresas deben realizar una evaluación de riesgos psicosociales, ajustada a sus características, es decir, teniendo en cuenta aquellos riesgos psicosociales que puedan afectar a sus trabajadores, en función de la actividad que realicen, y ello una vez establecido, qué riesgos psicosociales son relevantes en cada puesto y organización.⁸⁶

Otro argumento irrefutable, referente a la importancia de la evaluación de riesgos psicosociales en el conjunto de un plan de prevención eficaz, está en el reconocimiento expreso,⁸⁷ que el RSP hace, a la especialidad preventiva de Psicología aplicada, (art 18.2), cuya misión consiste en evaluar aquellos riesgos psicosociales que no se han podido evitar, para tomar las acciones pertinentes encaminadas a eliminar o reducir los daños producidos por esos riesgos.

Sintetizando lo anteriormente descrito, podemos afirmar que son tres las razones fundamentales para considerar la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa:⁸⁸

1. Desde un punto de vista legal, lo hemos desarrollado de forma profusa.
2. Con visión ético-moral: La prevención de riesgos laborales es una obligación del hombre para con el hombre, y, por lo tanto, la prevención de riesgos psicosociales también lo es.
3. Lo que aporta, en cuanto a la mejora del clima laboral de la empresa en general y por lo tanto en su productividad.

⁸⁶ MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., Y GRACIA, D. (2006) "Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa". en *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. p 16.

⁸⁷ CC.OO. *Evaluación de riesgos psicosociales: obligación legal* <https://www.ccoo-servicios.es/cualtis/html/41429.html>. Visto el 25 de febrero de 2022.

⁸⁸ CASSINI GÓMEZ DE CÁDIZ, J. *Guía práctica en prevención de riesgos laborales: Una aproximación desde la experiencia*. Aranzadi. p.508

A lo largo de ese epígrafe, hemos visto la extensa normativa que existe en relación con la obligación de evaluar los riesgos laborales, y que, sin embargo, no hace mención de forma explícita a la misma obligación de evaluar respecto de los riesgos psicosociales.

Continuando con este argumento, hemos visto, que son varios los motivos que se pueden aducir acerca de la clara voluntad del legislador de incluir todos los riesgos como objeto de la actividad preventiva, y por lo tanto, también, los riesgos psicosociales.

Estamos en condiciones de afirmar, que dado que la salud y seguridad de los trabajadores en el trabajo, constituyen tanto el objeto, como la razón de ser de la actividad preventiva, es la definición que realiza la Organización Mundial de la Salud acerca del concepto de salud, lo que supone la evidencia principal de que los riesgos psicosociales deben considerarse como cualquier otro riesgo.

En este sentido, la Organización Mundial de la salud establece⁸⁹ que “la salud es un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades”.

Esta definición, sitúa a todos los posibles riesgos presentes en el trabajo, ya sean de seguridad, higiene, ergonomía o psicosociales, en un mismo plano de importancia, en cuanto a la actividad preventiva.

Como se ha descrito a lo largo de este TFG, los riesgos psicosociales, no han tenido dentro de la actividad preventiva, la misma consideración que el resto de riesgos, debido a distintas causas. Entre esas causas, puede estar el hecho de que dichos riesgos no estén contemplados de forma explícita en la legislación preventiva, lo que puede derivar en la falta de cultura empresarial e incluso de los servicios de prevención, respecto a los daños que puedan causar los riesgos psicosociales.

⁸⁹ **ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.** *La OMS mantiene su firme compromiso con los principios establecidos en el preámbulo de la Constitución* <https://www.who.int/es/about/governance/constitution>. Visto el 25 de febrero de 2022.

Por otra parte, la menor evidencia de la relación que existe entre los riesgos psicosociales y los daños que producen en la salud de los trabajadores, distorsiona la importancia que debe tener la evaluación de este tipo de riesgos.

Como hemos visto anteriormente existe un claro mandato constitucional para que los poderes públicos velen por la salud y seguridad en el trabajo, sin excepciones.

Precisamente es la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, uno de los principales instrumentos que tiene la Administración Laboral, para velar por el cumplimiento de ese mandato.

En el siguiente epígrafe de este TFG, vamos a ver como la Inspección de Trabajo, desarrolla la función de fiscalizar el cumplimiento de la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, a la vez que realiza también una función preventiva y de asesoramiento técnico en dicha materia.

4.3. La actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos psicosociales.

Al analizar la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, es necesario tener en cuenta, la evolución que se ha producido en la actuación de dicho organismo a lo largo de su historia, pasando de un enfoque meramente reactivo, de sanción de incumplimientos empresariales conocidos fundamentalmente a través de denuncias, a un enfoque de tipo preventivo, para promover la seguridad y salud de los trabajadores.

Este enfoque preventivo de la ITSS, está en consonancia con el mandato constitucional, dirigido a los poderes públicos, y que está contenido en el art.40.2 CE, y que supone un principio rector de la política social y económica para velar por la seguridad y salud en el trabajo.⁹⁰

Dentro de este enfoque preventivo de la ITSS, se enmarca el Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales, dándose la circunstancia de que al no existir

⁹⁰ PÉREZ HERNÁNDEZ, M.M. (2021) "La Inspección de Trabajo y los riesgos psicosociales. El criterio técnico 104/2021". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. núm. 1. Pp. 323-33.

legislación propia y específica, que trate sobre la actividad preventiva de los riesgos psicosociales, se podría decir que este Criterio Técnico, viene a suplir esa carencia normativa en la gestión de los riesgos psicosociales, actuando como de guía y referencia técnica para el desarrollo de dicha actividad.

El origen de este Criterio Técnico 104/2021, lo encontramos en La Comunicación de la Comisión Europea de 10 de enero de 2017 sobre “*Trabajo más seguro y saludable para todos. Modernización de la legislación y las políticas de la UE de salud y seguridad en el trabajo*”, que estableció las orientaciones y principios de acción de los Estados Miembros, sobre las políticas de seguridad y salud en el trabajo para los próximos años⁹¹

En el propio Criterio Técnico 104/2021, se hace referencia a que, en dicha Comunicación de la Comisión Europea, se señalaba que los riesgos psicosociales, y en particular el estrés laboral, suponen uno de los problemas de seguridad y salud en el trabajo más complejos, y que están en progresivo aumento, ya que más de la mitad de los trabajadores de la Unión Europea, señalan que el estrés es habitual en su lugar de trabajo.

El Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo (en adelante SLIC), siguiendo el mandato dado por la Comisión Europea, aprobó en el año 2018 los “*Principios de actuación para los inspectores de trabajo con respecto a la diversidad, en particular con respecto a la edad, el género y otras características demográficas*” y la “*Guía para valorar la calidad de las evaluaciones de riesgo y gestión de la prevención con respecto a la prevención de los riesgos psicosociales*”.⁹²

Como consecuencia de lo anterior, se hace necesario adaptar el contenido de la Guía y los Principios del SLIC, al marco legal vigente en España, y las atribuciones y competencias que tiene la ITSS en materia de actuación preventiva de riesgos psicosociales

⁹¹ **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021)**. *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales*, p 1

⁹² **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021)**. *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales*, p 2

Para conseguir dicha adaptación, en fecha 13 de abril de 2021, se ha dictado por la Dirección del Organismo Estatal ITSS el Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la ITSS en Riesgos Psicosociales, lo que supone un gran avance para la protección de las personas trabajadoras respecto a estos riesgos.⁹³

El Criterio Técnico 104/2021 mantiene la vigencia del Criterio Técnico 69/2009, sobre violencia y acoso en el trabajo, y también la del Criterio Técnico 87/2011, sobre prevención de riesgo de atraco en los lugares de trabajo, a la espera de que sean adaptados una vez España ratifique el Convenio 190 de la OIT, sobre violencia y acoso en el trabajo, lo cual previsiblemente supondrá cambios en la legislación sobre la materia.⁹⁴

Para desarrollar los aspectos más importantes del Criterio Técnico 104/2021, me voy a basar en la presentación realizada por el Inspector de Trabajo y Seguridad Social Manuel Fernández Pérez realizada en el III Congreso Internacional Prevencionar 2021.

De esta presentación es preciso destacar las siguientes ideas fundamentales:⁹⁵:

- a) El porqué de un nuevo Criterio de la Inspección, está en la necesidad de homogenizar y actualizar la actuación inspectora de las políticas preventivas, en el espacio europeo.
- b) Por lo tanto, el objetivo consiste en fijar los mismos criterios para todo el territorio europeo, de manera que” *ante hechos similares, criterios de actuación similares.*”
- c) Hay que destacar el carácter vinculante del Criterio Técnico, respecto a la actuación inspectora.
- d) Respecto al contenido y características del Criterio 104/2021 y continuando con la presentación de Manuel Fernández Pérez cabe destacar lo siguiente:

⁹³ **INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021)**. *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales*, p 2.

⁹⁴ **PÉREZ HERNÁNDEZ, M.M. (2021)**” La Inspección de Trabajo y los riesgos psicosociales. El criterio técnico 104/2021”. *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. núm. 1. Pp. 323-33

⁹⁵ **FERNÁNDEZ PÉREZ, A.** *Actualización y homogenización de la actuación de la ITSS frente a los riesgos psicosociales*. III Congreso Internacional Prevencionar 2021.

- Alto contenido didáctico
- Aborda los factores de riesgo desde su origen hasta su posible actualización
- Contempla guías técnicas europeas y nacionales, criterios técnicos INSST, criterios doctrinales y jurisprudenciales.

e) El Criterio 104/2021 se estructura en torno a las tres actuaciones inspectoras más frecuentes en esta materia:

1. El control de la gestión preventiva de los riesgos psicosociales.
2. Las actuaciones inspectoras, motivadas por denuncias de los trabajadores sobre la exposición real a estos riesgos.
3. Las actuaciones sobre daños a la salud y accidentes de trabajo, motivados por la exposición a riesgos psicosociales.

La Jornada Técnica⁹⁶, con motivo del día de la seguridad y salud en el trabajo, organizada por la ITSS celebrada en el año 2021, tuvo como objeto el análisis del Criterio Técnico 104/2021, sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Riesgos Psicosociales.

En dicha jornada, que contó con ponentes procedentes del Organismos de la ITSS, así como del INSHT, se recalcó la importancia que tiene este Criterio, ya que viene a suplir de alguna manera la falta de legislación concreta, para la prevención de riesgos psicosociales.

En la misma jornada se analizó de forma exhaustiva, el cuerpo del Criterio Técnico 104/2021 dividido en tres partes, prevención, protección, y la reparación de daños a la salud.

En estas jornadas se destacó el carácter excepcional que tiene en este sentido, la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, donde se recogen de forma explícita los factores psicosociales como factores de riesgo presentes en dicha modalidad de trabajo, siendo ello consecuencia de la importancia que está tomando últimamente la prevención de riesgos en el área psicosocial.

⁹⁶ **MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL.** Jornada de SST 2021-Criterio Técnico sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales. <https://www.youtube.com/watch?v=B2MnxNgEzi4&t=7874s> . Visto el 4 de marzo de 2022

De esta jornada de la ITSS, se resalta el carácter didáctico del Criterio Técnico 104/2021, pues, aunque esté dedicado fundamentalmente a la actividad inspectora, puede actuar de guía en actividades concretas en la prevención de estos riesgos.

En este sentido, hay que destacar cómo el Criterio Técnico 104/2021, aparte de tratar, fundamentalmente, acerca de las funciones inspectoras referente a los riesgos psicosociales, aborda también cuestiones técnicas de la evaluación de dichos riesgos, tratando aspectos particulares de la misma en referencia a cuestiones que van desde la identificación y valoración de los factores de riesgo, protección de la intimidad, confidencialidad de los datos, hasta la elección de métodos de evaluación, o la composición de las unidades de análisis.

Una constatación práctica, sobre cómo actúa la ITSS, acerca de exigir el cumplimiento de la obligación de evaluar los riesgos psicosociales, lo tenemos en cómo este organismo fuerza al Centro Penitenciario de Villena a realizar la pertinente evaluación de riesgos psicosociales, ante la denuncia del sindicato Comisiones Obreras, a la institución penitenciaria, por la carencia de dicha obligación.

Como conclusión de este epígrafe, hay que resaltar el hecho de que, a falta de legislación concreta en materia de prevención de riesgos laborales, y aunque el Criterio está dedicado, fundamentalmente, a la actuación de los inspectores de trabajo y seguridad social, dicho criterio supone una referencia para todos los actores que intervienen en materia de prevención de riesgos psicosociales y más concretamente, para el tema concreto que nos ocupa que es la evaluación de riesgos psicosociales.

4.4. Pronunciamientos judiciales

Como hemos dicho anteriormente, en España todavía no existe una regulación específica que recoja con claridad y de manera unificada las distintas formas de protección en referencia a los riesgos psicosociales, salvo la excepción que supone el derecho a la desconexión digital, contenido en la Ley 10/2021, de 9 de julio⁹⁷ de trabajo a distancia, lo que hace que debamos acudir a las resoluciones judiciales de los diversos Tribunales Superiores de Justicia, Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional, así como la experiencia inspectora, para conocer cual está siendo la atención preventiva, reparadora y sancionadora en relación con los mismos.⁹⁸

En este sentido el Tribunal Supremo ha dejado muy claro la obligación de evaluar los riesgos psicosociales.

El Tribunal Supremo en una sentencia del 16 de febrero de 2016, ratifica que no basta con identificar los riesgos psicosociales, sino que hay que proceder a su evaluación⁹⁹:

Esta sentencia, viene motivada por la demanda interpuesta por la representación sindical de la entidad bancaria CAIXABANK.: En dicha demanda, se exponía que la entidad había realizado una "identificación o análisis inicial de riesgos para la evaluación psicosocial básica", y que fue elaborado por el Servicio de Prevención Mancomunado, determinando que no era necesario hacer una evaluación de riesgos psicosociales.

Posteriormente, y como las bajas laborales contradecían la decisión de no evaluar, se utilizó el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales del Método F-PSICO, pero reduciendo de las 75 preguntas que tiene dicho cuestionario a 41.

⁹⁷ BOE núm. 164, de 9 de julio de 2021.

⁹⁸ SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL. UGT-CEC (2008): *El tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales*.

⁹⁹ STS, 16 de febrero de 2016. <https://www.ugt-fica.org/images/legislacion/doc15481.pdf> Visto el 7 de marzo de 2022.

La propia representación sindical consulta al INSST, acerca del proceder de CAIXABANK, y este indica que dicho proceder no es el adecuado para realizar una evaluación de riesgos psicosociales.

Además, el proceso se realizó sin la debida participación de los representantes de los trabajadores, ya que los cuestionarios de evaluación fueron elaborados unilateralmente por la empresa, y se realizaron a los trabajadores en sus centros de trabajo, con la presencia de técnicos del Servicio Mancomunado de Prevención del Grupo La Caixa, lo cual vulnera el principio de confidencialidad.

Es por todo lo expuesto anteriormente, que el Tribunal Supremo considera que la entidad bancaria debe proceder a realizar correctamente la evaluación de riesgos psicosociales, y para ello debe contar con la participación del Comité Único de Seguridad y Salud.

Por lo tanto, la anterior Sentencia del Tribunal Supremo, avala judicialmente y de forma expresa, no sólo la obligación de evaluar los riesgos psicosociales, sino que ha de hacerse correctamente y según los procedimientos de referencia, que marca la legislación de Prevención de Riesgos Laborales.

Otra sentencia,¹⁰⁰ en la línea de que los riesgos psicosociales pueden producir daños a la salud, viene dictada por Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, donde se estima el recurso de suplicación de una trabajadora contra la sentencia del Juzgado de lo social núm. 1 de Avilés. La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Asturias, revoca dicha sentencia, y estima, que la baja laboral producida por ataques de pánico, que la trabajadora considera que se produce en relación a estrés laboral, debido a un proceso de adaptación laboral, debe considerarse contingencia de accidente de trabajo y no contingencia común, como así había considerado el Juzgado de lo Social núm. 1 de Avilés.

Un ejemplo más de sentencias de relieve de los tribunales, en el sentido de considerar que los factores de riesgo psicosocial, pueden ser desencadenantes de daños para la salud de origen laboral, es el fallo del Tribunal

¹⁰⁰ STAJ, Asturias 1147/2017 de 09 de mayo de 2017

Superior de Justicia de Cataluña, que considera contingencia profesional el trastorno depresivo sufrido por una funcionaria de la Administración de Justicia, que sufría “constante descalificación” por parte del director de su departamento.¹⁰¹

Por lo que se refiere a la prevención de riesgos psicosociales, en general, según María Jesús Otero Aparicio, jefa de la Unidad Técnica de Psicosociología de Nuevas Tecnologías del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, en su ponencia realizada en la “Jornada de Seguridad y Salud en el trabajo 2021-Criterio Técnico sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales¹⁰², existe evidencia empírica del lastre que supone en términos de salud laboral, el hecho de no ocuparse de la prevención de riesgos psicosociales, a pesar de que muchos de esos daños son considerados por los tribunales como contingencias comunes.

No obstante, continuando con María José Aparicio, y a pesar de lo difícil que es establecer el trabajo como única causa de daños psicosociales, tenemos sobrada evidencia jurídica, en cuanto a que estas condiciones psicosociales, pueden producir daños a la salud, como pueden ser lesiones cardíacas, ictus etc. así como cualquier otra contingencia de origen laboral, en este sentido hay que recordar que la nueva Clasificación Internacional de Enfermedades, considera al burnout como un problema de origen laboral, lo que supone un paso más en el reconocimiento de la importancia que tienen los riesgos psicosociales de origen laboral.

Como conclusión de este epígrafe, es importante considerar como la actuación, tanto de los distintos tribunales de justicia, como la de la propia ITSS, y debido a la falta de legislación específica en materia de prevención de riesgos psicosociales, permiten que se cumpla el mandato que la Constitución española encomienda a los poderes públicos, de velar por la seguridad y salud en el trabajo.

¹⁰¹ STSJ, Cataluña 7055/2017, de 20 de noviembre de 2017. <http://acessla.org/riesgos-psicosociales-jurisprudencia-varias-sentencias-recientes-de-relieve/>. Visto el 05 de mayo de 2022

¹⁰² **OTERO APARICIO MJ.** Jornada SST 2021. Criterio Técnico sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales. <https://www.youtube.com/watch?v=B2MnxNgEzi4&t=5979s>

En este sentido, y aunque todavía falta mucho camino por recorrer, son cada vez más frecuentes las sentencias de los tribunales, que fallan en el sentido de la necesaria obligación de evaluar los riesgos psicosociales, y que determinan que son de origen laboral, los daños a la salud producidos por factores de riesgo psicosociales.

5.PRINCIPALES MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

5.1 Introducción

Debemos recordar, que el objetivo de la evaluación de riesgos psicosociales, consiste en 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, ya sean las relativas a la organización del trabajo, a los aspectos sociales del trabajo o a los aspectos relativos a la persona sobre los que sea viable y adecuado actuar¹⁰³.

Para cumplir con el objetivo de la evaluación de riesgos psicosociales, debemos usar un método que tenga fundamento científico y que reúna una serie de características.

En este sentido, un método de evaluación psicológica, se define como un *“procedimiento sistemático y protocolizado que mediante el uso de instrumentos estandarizados, fiables y adecuadamente validados y con un fundamento científico, empírico y legal claramente definido, cumple los requisitos de calidad psicométricos y profesionales y permite ofrecer a las empresas y a los profesionales de la prevención una evaluación de los riesgos psicosociales que afectan a la salud y seguridad de los empleados y las organizaciones, con las consiguientes orientaciones sobre las intervenciones que puedan resultar indicadas”*.¹⁰⁴

De lo anteriormente descrito, podemos establecer cuáles son las características que deben cumplir un método y su relación con la legislación más

¹⁰³ MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., Y GRACIA, D. (2006) “Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa” en *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. p 22.

¹⁰⁴ MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., Y GRACIA, D. (2006) “Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa” en *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. p 25.

próxima, que no es otra que la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención:¹⁰⁵

1 Finalidad preventiva de la evaluación: El objetivo, no debe ser sólo obtener información, sino utilizarla para adoptar medidas encaminadas a eliminar o reducir los efectos negativos de los riesgos psicosociales, que es la finalidad de la actividad preventiva. (art 2.3 y 3.1 del RSP).

2. Debe permitir estimar la magnitud de los riesgos, a través de puntuaciones y el porcentaje de trabajadores expuestos (art.3.1 y art 8 del RSP). Para ello, se deberán utilizar métodos psicométricos, que permitan una valoración cuantitativa de los riesgos psicosociales.

3. Debe dar información de la exposición por puesto de trabajo (art. 4.1 RSP)

4. Debe evaluar condiciones de trabajo (art.4.1.a RSP) y específicamente las establecidas en el art 4.7. de la LPRL.

5. La identificación y valoración del riesgo deben dar cabida a la información proporcionada por los trabajadores (art 5.1 RSP).

Continuando con las características,¹⁰⁶ que deben tener los métodos de evaluación psicosocial, y desde un punto de vista puramente técnico o metodológico, cuando se utilizan técnicas de tipo cuantitativo, que impliquen el uso de cuestionario o escalas, es necesario que estas ofrezcan ciertas propiedades que acrediten la confianza requerida en el art 5.2. RSP.

Para lograr esta confianza, es necesario que los métodos se basen en *un marco teórico*, donde se sustente el análisis, y que pueda representar resultados, y cuenten con pruebas que garanticen que estos métodos tienen criterios de validez y fiabilidad en las mediciones.

La validez, garantiza que la herramienta mida lo que hay que medir, y la fiabilidad garantiza la precisión de las mediciones.

¹⁰⁵ REGIÓN DE MURCIA, INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (2004): *Métodos de evaluación psicosocial*.

¹⁰⁶ INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021). *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales*, pp.5 a 8.

Continuando con el Criterio Técnico 104/2021, para describir las características de los métodos de evaluación, hay que reseñar que en el caso de que se utilicen técnicas cualitativas, basadas en entrevistas, grupos de discusión etc., tiene especial importancia la cualificación específica del técnico que las realiza, para poder cumplir con lo establecido en el art 5.2. del RSP, en lo referente a la confianza que deben tener los procedimientos de evaluación.

Respecto a la elección concreta del método a seguir, en el art.5.3 del RSP, se establece que se podrán utilizar, si existen, métodos recogidos en publicaciones o guías de prestigio, que garanticen ciertos niveles de fiabilidad, que proporcionen la confianza necesaria en la herramienta utilizada en la evaluación.

Como indica el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo., la elección dependerá sobre todo de los factores que se quieran evaluar, por lo tanto, no se puede plantear la perspectiva del método único. Es frecuente, en una misma evaluación de riesgos psicosociales, la utilización de varios métodos, siendo en muchos casos la combinación de información de tipo tanto cuantitativo como cualitativo, lo más adecuado, tomando por lo tanto suma importancia el *concepto de triangulación*.¹⁰⁷

A priori, ningún método o técnica, puede ser considerado mejor que otro. Además, como ya hemos dicho anteriormente, la utilización combinada de varios métodos, puede resultar la mejor opción para suplir carencias de uno u otro. Actualmente, se cuenta con varios métodos de evaluación, pudiendo elegir el más adecuado respecto a las características y tipo de empresa.¹⁰⁸

Los métodos de evaluación de riesgos laborales, más usados en España, son el ISTAS 21 (Instituto Sindical de Trabajo Ambiente y Salud 21) que es la versión en español del método COPSOQ (Copenhagen psychosocial questionnaire) y el método FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

¹⁰⁷ COMISION SECTORIAL CRUE SOSTENIBILIDAD. GRUPO DE TRABAJO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (2018).: *Guía de evaluación de riesgos psicosociales*, p 9.

¹⁰⁸ CEPYME ARAGON: *Canal de Comunicación de riesgos psicosociales* <http://prp.cepymearagon.es/index.php/metodologias-de-evaluacion-de-riesgos-psicosociales/> Visto el 19 de marzo de 2022

Otros métodos de evaluación de reconocido prestigio son:

Prevenlab Psicosocial:

Dirigido al análisis y evaluación de riesgos y a la elaboración de planes de prevención, en los ámbitos ergonómicos y psicosociales de las organizaciones de trabajo. Esta metodología, se fundamenta en el modelo de Análisis Multifacético para la Intervención y Gestión Organizacional (AMIGO), que le proporciona el marco conceptual.¹⁰⁹

Método Inermap:

Existen diversas versiones del método, en función del sector de actividad que se quiera evaluar: PSICOMAP sector industrial, EDUMAP educativo, SANIMAP, sanitario, OFIMAP, trabajos administrativos o de oficina y TELEMAT, teleoperadores.¹¹⁰

El modelo RED WONT¹¹¹.

Es un modelo desarrollado por la Universidad Jaume I de Castellón.

El modelo RED. El Modelo RED (Recursos, Emociones/Experiencias y Demandas) se sustenta en el desarrollo reciente de estas investigaciones

El modelo teórico que fundamenta la metodología WoNT es el modelo de Demandas-Control de Karasek (Karasek, 1979) y sus posteriores extensiones.

Método EVALUA-T

Cuando la evaluación se realiza en empresas pequeñas, es admisible la utilización de métodos generales de evaluación de riesgos, que incluyan la identificación de riesgos psicosociales, como, por ejemplo, la herramienta

¹⁰⁹ PEIRÓ SILLA, J.M. (1999). "Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención: El método AMIGO como base de la metodología Prevenlab/Psicosocial" *Journal of Work and Organizational Psychology*. Vol. 15. núm. 2. p. 267.

¹¹⁰ CEPYME ARAGON: *Canal de Comunicación de riesgos psicosociales*. <http://prp.cepymearagon.es/index.php/metodologias-de-evaluacion-de-riesgos-psicosociales/> Visto el 19 de marzo de 2022.

¹¹¹ SALANOVA, M. LLORENS, S. CIFRE, E. MARTINEZ I (2005). *Metodología RED- WONT*. Departamento de Psicología evolutiva, educacional, social y metodología de la Universidad Jaume I de Castellón, pp. 136 a 140.

EVALUA-T disponible en el portal de prevención10.es (INSST), previsto para empresas de menos de 25 trabajadores.¹¹²

5.2. Método Iistas21

Antes de ver las características técnicas de este método, vamos a describir cuál es su origen y el marco teórico en el que se basa su desarrollo.

Al contrario que otros métodos, el Iistas21 tiene un excelente manual, así como una página web, que facilita la comprensión para su utilización.

Por lo tanto, para explicar las principales características de este método de evaluación de riesgos psicosociales, vamos a usar fundamentalmente, tanto la página web de la aplicación, como el propio manual de la misma. https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=45.

La adaptación de este método, la realiza en el año 2003, el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), que es una fundación de carácter técnico-sindical promovida por el sindicato Comisiones Obreras, con el objetivo de promocionar la mejora en las condiciones de trabajo¹¹³.

El método Iistas21, es la adaptación española del método danés de evaluación de riesgos psicosociales COPSQ (Copenhagen psychosocial questionnaire). Dispone de dos versiones, una corta, para centros de hasta 25 trabajadores y otra larga, a partir de 25 trabajadores.

Vamos a describir las principales características del método y lo haremos, como, ya hemos expuesto anteriormente, utilizando como referencia la web de la propia aplicación¹¹⁴:

En primer lugar, hay que mencionar que el método COPSQ, es un *instrumento internacional de prestigio*, siendo uno de los más utilizados y estando disponibles en más de 25 lenguas. Además, es citado como instrumento de referencia, en documentos de instituciones internacionales, como son la

¹¹² INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021). *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales*, p. 13.

¹¹³ISTAS. *Copsoq Iistas21* https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=45.m Visto el 20 de marzo de 2022

¹¹⁴ ISTAS. *Copsoq Iistas21* https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=45.m. Visto el 21 de marzo de 2022

Organización Mundial de la Salud o la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

El método Iistas21, es *un proceso de intervención participativo*, que garantiza el protagonismo de los agentes sociales, tanto representantes de la directiva, como de los trabajadores, garantizando la eficacia y factibilidad de las propuestas preventivas. Todas las fases del proceso están procedimentadas, desde el acuerdo para usar el método, pasando por la obtención de la información, hasta llegar al acuerdo de las medidas preventivas en origen. (Ver figura número 1 del Anexo I).

Es el grupo de trabajo, de carácter paritario y conformado por representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores, con el asesoramiento de los técnicos de prevención, el que diseña y ejecuta la evaluación de riesgos psicosociales, así como la implementación de las medidas preventivas en origen, convirtiéndose de esta manera en el verdadero motor de la actividad preventiva.

En el método Iistas21, el conjunto de los trabajadores, tiene una participación activa, no sólo en la respuesta del cuestionario sino, cuando el grupo de trabajo lo considere necesario, en las propuestas o concreción de las medidas preventivas en los distintos puestos de trabajo, a través de los *Círculos de Prevención*.

Este método *incorpora conocimiento y metodología científica*, siendo la *Teoría General del Estrés*, su marco teórico, y define las dimensiones psicosociales que deben ser evaluadas, por existir sobre ellas evidencias científicas suficientes, sobre su relación con la salud. Las 20 dimensiones psicosociales de la versión media COPSQ-Iistas 21, coinciden con las dimensiones más aceptadas internacionalmente y se encuentran integradas en los siguientes grandes grupos: exigencias psicológicas; conflicto trabajo familia; control sobre el trabajo; apoyo social y calidad de liderazgo; compensaciones y capital social. (Ver figura 2 del Anexo I)

El método, incorpora un *cuestionario estandarizado válido y fiable*, que es imprescindible para la evaluación de riesgos psicosociales, ya que las entrevistas individuales no son apropiadas para la evaluación de riesgos.

La versión 2 del cuestionario de CoPsoQ-istas21, consta de 109 preguntas cortas sobre las condiciones de empleo y trabajo (25 preguntas), la exposición a factores psicosociales (69 preguntas) y la salud y bienestar personal (15 preguntas).

El Iistas21, utiliza *el método epidemiológico como estrategia de análisis*, definiendo unidades de análisis con carácter preventivo, y comparando las medidas obtenidas con su equivalente en la población, para poder obtener una valoración. CoPsoQ-istas21, permite definir hasta siete unidades de análisis, que son las relativas al sexo, edad, puesto de trabajo, departamento, antigüedad, relación laboral y horario.

El Iistas21, *incorpora valores de referencia*, dada la imposibilidad de establecer niveles límite para exposiciones psicosociales, como los que se utilizan para exposiciones a contaminantes.

Los valores de referencia, de una determinada dimensión (por ejemplo, influencia), son las puntuaciones de esta dimensión que distribuyen la población de referencia en tres partes de igual número de individuos (“terciles”), y han sido obtenidos a partir de una encuesta representativa de la población asalariada en España (N=5.100) realizada por ISTAS en 2010. Esta muestra, representativa de la población asalariada en España, es la población de referencia. Los terciles, han sido etiquetados como verde (que incluye las puntuaciones más favorables para la salud), amarillo (incluye las puntuaciones intermedias) y rojo (que incluye las puntuaciones más desfavorables para la salud) (Ver figura número 3 del anexo I).

El método Iistas21, *triangula los resultados* a través de la combinación de las visiones de representantes de la dirección, de los trabajadores y de técnicos de prevención, lo que facilita la comprensión de la información cuantitativa a través del análisis estandarizado, y teniendo en cuenta también el conocimiento derivado de la experiencia de los agentes sociales de la empresa, lo que hace que aumente la credibilidad y confianza en los resultados.

El proceso de evaluación de riesgos CoPsoQ-istas21, *facilita la acción sobre el origen de los riesgos* para acordar medidas preventivas que cambien las condiciones de trabajo nocivas, dado que actuar sobre el origen de los

riesgos es un requerimiento legal y un requisito técnico para la eficacia de la prevención.

CoPsoQ-istas21, está concebido para ser aplicado en cualquier tipo de empresa, de cualquier actividad económica, evaluar cualquier tipo de empleo, y todos los puestos de trabajo de una misma organización, ya sea pública o privada. El método, requiere ser adaptado a la empresa, facilitando instrumentos para ello: manuales, aplicación informática etc.

Además, CoPsoQ-istas21, es un método de uso gratuito y acceso público, lo que representa sin duda un valor añadido.

Por último, tenemos que destacar, que este método *incorpora los requisitos legales* de evaluación de riesgos y planificación de la actividad preventiva, cumpliendo con los principales requerimientos legales como son: la participación de los agentes sociales, la incorporación del conocimiento y la metodología científica, facilita la intervención en origen, su planificación y seguimiento, y facilita la elaboración de la documentación.

5.3. Método FPSICO del INSST.

Este método tiene *su origen* en 1977, siendo desarrollado por el INSST, y teniendo por objetivo evaluar las condiciones psicosociales en las organizaciones y la identificación de riesgos.¹¹⁵

Este método, se basa en la conceptualización *teórica de los factores psicosociales y en las aportaciones de las teorías sobre el estrés y la motivación*, en la consideración de que los factores psicosociales no sólo afectan a las personas, sino también a las organizaciones.¹¹⁶

El proceso de evaluación de factores psicosociales, es *un proceso metódico*, que está constituido por una serie de fases, comunes a otros métodos,

¹¹⁵ MORENO JIMÉNEZ, B; BÁEZ LEÓN, C (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. INSHT, p 898.

¹¹⁶ NOGAREDA, C. (2006) " Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)". *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. p 43

y que ya hemos desarrollado anteriormente, y donde deberá contarse con la *participación de los trabajadores*, para lo cual debe haber un acuerdo previo.¹¹⁷

El procedimiento de evaluación, parte de *una información previa*, relativa a la empresa en general y a los grupos objeto de la evaluación. Al ser un método global de factores psicosociales, *su ámbito de aplicación puede abarcar cualquier empresa*, independientemente del tamaño que tenga esta, no obstante, el técnico evaluador, deberá estudiar la adecuación del método, a la estructura organizativa que se pretenda evaluar.¹¹⁸

La última versión del método, es el FPSICO 4.0, está diseñada para ser administrada, tanto en formato digital como en papel. *El método consta de 44 preguntas múltiples, que llegan a los 89 ítems, que dan información sobre los siguientes 9 importantes factores psicosociales:*¹¹⁹

- Tiempo de trabajo.
- Autonomía.
- Carga de trabajo.
- Demandas psicológicas.
- Variedad y contenido del trabajo.
- Participación y supervisión.
- Interés por el trabajador y compensación.
- Desempeño de rol.
- Relaciones y apoyo social.

En lo referente a *la presentación de los resultados*, el método lo hace en dos formatos diferentes; por un lado, el “perfil valorativo”, donde se ofrecen las probabilidades de riesgo, junto con la media aritmética del colectivo analizado para cada uno de los factores, y por otro, el “informe”, que nos ofrece, el

¹¹⁷ **NOGAREDA, C. (2006)** “Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)”. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. p 49.

¹¹⁸ **NOGAREDA, C. (2006)** “Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)”. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales*. Barcelona: Foment del Treball Nacional. p 50.

¹¹⁹ **ZAMORA CALLEJA, M; DEL RIO MERINO, M, LLORCA RUBIO, JL, MARTIN BREZMES, L (2020)**. *Posibles metodologías, para realizar una evaluación de riesgos psicosociales, en una empresa constructora*. VIII edición de la Convención Internacional de la Edificación. CONTART, Ibiza, España.

porcentaje de contestación de cada opción de respuesta, de cada pregunta, por parte del colectivo analizado, lo cual proporciona datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor.¹²⁰ (Ver anexo II, fig. 4)

5.4. Estudio comparativo: FSICO-ISTAS21

Existen algunos estudios basados en los resultados de supuestos reales, que realizan una comparación de ambos métodos, permitiendo deducir cuales son las fortalezas y debilidades de ambos métodos, para evaluar factores de riesgo psicosocial.

De esta manera, vamos a analizar el estudio¹²¹ realizado por Fermín Torrano, Mercedes Aja y María Soria, acerca de los dos métodos más utilizados por los técnicos de prevención, en la evaluación de riesgos psicosociales.

Para tal estudio, se aplicaron ambos instrumentos sobre una muestra de 41 trabajadores, pertenecientes a tres unidades organizativas de un centro tecnológico.

Se analizaron las respuestas proporcionadas por los participantes, y se recogió su opinión sobre facilidad de uso, redacción de los ítems, claridad de las instrucciones y garantía de confidencialidad.

Para dicho estudio los instrumentos utilizados fueron el FPSICO versión 3.1. y el COPSQ-istas21 en su versión 2.0, para empresas de más de 25 trabajadores.

Respecto al método FPSICO 3.1, hay que decir, que la versión actual es la 4.0, cuyas modificaciones y avances no afectan a aspectos psicométricos, respecto al anterior método, siendo, por lo tanto, vigente y actual el análisis contenido en esta comparativa de ambos métodos.

Respecto a los resultados de este estudio, en general, se ha encontrado cierta homogeneidad, a la hora de diagnosticar los principales factores

¹²⁰ PEREZ BILBAO, J; NOGAREDA CUIXART, C (2012). NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación, INSHT.

¹²¹ TORRANO, F; AJA M; SORIA, M. (2017). "Métodos de evaluación psicosocial: análisis comparativo FPSICO-COPSQ". *Seguridad y Salud en el Trabajo*. núm. 89 pp. 38-51

psicosociales de riesgo presentes en el centro, por lo tanto, se puede afirmar que ambos cuestionarios son adecuados para la evaluación psicosocial.

De este estudio se puede deducir, que ambos instrumentos presentan debilidades y fortalezas, así, mientras COPSQ contempla mayor número de factores psicosociales, incluyendo el factor emocional, el método Fpsico pierde matización al agrupar en unos pocos factores generales todas las situaciones de riesgo posible.

Ambos métodos, consideran el exceso de trabajo, como fuente de riesgo psicosocial, pero solamente FPSICO, considera la circunstancia contraria, es decir, la escasa carga de trabajo, que también puede suponer un riesgo psicosocial, puesto que puede traer consigo posibles sentimientos de baja autovalía profesional.

Los participantes, consideran, que instrumentalmente FPSICO es un cuestionario más operativo, pero a pesar de que COPSQ-istas21, es menos ágil en su cumplimentación, cuenta con una buena definición del proceso de aplicación, participación e interpretación de los resultados.

Siguiendo con este estudio, hay que recalcar la importancia que tiene el requisito inviolable del anonimato, en la cumplimentación de encuestas. A este respecto, cabe destacar, que, a mayor número de ítems, que sitúan o identifican a la persona que cumplimenta la encuesta, menor es la percepción sobre la garantía del anonimato, en este sentido para empresas de menos de 25 trabajadores, parece más adecuado usar el método Iistas21, en su versión corta.

Por otra parte, en muchas ocasiones, ocurre que los trabajadores consideran que hay que invertir demasiado tiempo en contestar a las preguntas que hace Fpsico, ya que valoran la prueba como demasiado larga o complicada, si bien el mismo problema se puede dar con la versión larga del Iistas21, no ocurre lo mismo con la versión corta de este método, aunque este último solamente se recomienda para empresas con menos de 25 trabajadores.¹²²

¹²² VILLAR, R.(2022). *Fpsico ¿Cuándo es mejor no usarlo?*.Prevencionar.com. <https://prevencionar.com/2022/01/11/fpsico-cuando-es-mejor-no-usarlo/>. visto el 26 de marzo de 2022.

Por lo tanto, podemos decir que, aunque Fpsico es un método de referencia, proporcionado por el propio INSST, y la más utilizada en la mayoría de las empresas, tanto por su fiabilidad como validez en las mediciones, en ocasiones puede que no sea la herramienta más adecuada, debido a las propias características de la empresa, o por el propio riesgo a medir en sí.

Sabiendo la estructura de los cuestionarios de cada método y los distintos factores psicosociales o dimensiones en los que se basan, además de sus características generales, podemos establecer una comparativa, entre ellas, que puede ser de utilidad, tanto para el técnico que realice la evaluación, como para la empresa analizada. En la siguiente tabla, se analizan ambos métodos, usando las variables y características más importantes de estos métodos.¹²³

Comparativa Métodos Istas21 y Fpsico

MÉTODO	FPSICO	ISTAS 21
DIMENSIONES	44 preguntas múltiples que llegan a 89 ítems dan información sobre 9 importantes factores psicosociales.	120 preguntas que evalúan 4 constructos sociales, divididos en 20 dimensiones
VENTAJAS	<ul style="list-style-type: none"> -Método gratuito -Lo cuestionarios pueden responderse directamente en un ordenador -Presenta una interfaz que permite al administrador gestionar la aplicación y a la vez al trabajador contestar el cuestionario. -Ágil, rápido y económico. -Aplicable en empresa de cualquier actividad y tamaño. 	<ul style="list-style-type: none"> -Método gratuito -Buena documentación y soporte que permite su difusión en la empresa -Aplicable en empresas de cualquier actividad para un mínimo de 25 trabajadores -Buenas garantías de anonimato y confidencialidad. -Soporte y asistencia técnica por parte de técnicos del Istas
INCONVENIENTES	<ul style="list-style-type: none"> -El manual para la difusión del método es muy pobre -Poco conocido y difundido. -Presenta limitaciones para trabajadores que no conozcan bien el castellano. -No está adaptado para trabajadores con discapacidad física o psíquica. 	<ul style="list-style-type: none"> No puede ser administrado de forma informatizada. Lento y caro. Las reuniones del Grupo de Trabajo suelen ralentizar y alargar el proceso de evaluación durante meses e incluso años. -Presenta limitaciones para trabajadores que no conozcan el castellano o el catalán.

¹²³AGUILAR PEREZ M.A. (2016). *Comparativa entre las últimas versiones de métodos para la evaluación de riesgos psicosociales: ISTAS21 versión 2 y FPSICO versión 3.1 del INSHT*

		- No está adaptado para trabajadores con discapacidad física o psíquica.
--	--	--

Figura 2. (Elaboración propia) Fuente: **Blog Miguel Ángel Aguilar Pérez** ¹²⁴

Aunque los datos de la tabla, se refieren en origen a la versión Fpsico versión 3.1, han sido adaptados para este TFG siguiendo las indicaciones del INSST.¹²⁵

En mi opinión, el método Fpsico parece tener una cierta oficialidad, debido a que su desarrollo fue realizado por un organismo de gran prestigio y dependiente de la Administración como es el INSST, circunstancia que puede hacer que los evaluadores se decanten por esta herramienta, al considerarla, probablemente y de manera errónea, que puede tener cierta preferencia por parte del órgano encargado de fiscalizar las evaluaciones, que no es otro que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Por otra parte, el método Istras21, es la adaptación para España, de un método, que goza también de gran prestigio, como es el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), disponible en 25 lenguas, lo que avala su carácter internacional.

Como valor añadido, el método istas21, tiene su propia página web, donde se desarrollan, en profundidad, las características del método, contando con un importante manual de instrucciones, que facilita en gran medida su utilización. También, es destacable la numerosa literatura que existe acerca del método COPSOQ, cosa que no ocurre con el método istas21¹²⁶.

¹²⁴ AGUILAR PEREZ, M.A. <http://miguelangelaguilarperez.blogspot.com/> visto el 25 de marzo de 2022.

¹²⁵ INSST. <https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018> Visto el 25 de marzo de 2022.

¹²⁶ SIMÓ P. <https://www.upc.edu/latevaupc/los-riesgos-psicosociales-universidad-copsoq-istas21-vs-fpsico/>. Visto el 28 de marzo de 2022

6.CONCLUSIONES

Hemos visto, como la evaluación de riesgos psicosociales, debe estar integrada en el Plan general de prevención, para lograr la protección de la salud de los trabajadores en el trabajo, teniendo en cuenta, que los riesgos psicosociales deben ser tratados igual que el resto de riesgos

Sin embargo, hasta épocas recientes, por diversas circunstancias, no se ha dado a los riesgos psicosociales la importancia que deben tener en el marco de la acción preventiva, llegándose a hacer dejación de manera significativa de la obligación de evaluar estos riesgos.

En este sentido, nos hemos encontrado, con una serie de reticencias por parte de las empresas, acerca de la importancia que debe tener la evaluación de riesgos psicosociales, reticencias que se manifiestan en hechos como son el considerar a dicha evaluación como un coste y no como un beneficio, o aducir falta de tiempo disponible para su realización, o incluso considerar, que con la evaluación, pueden aflorar cuestiones organizacionales, que por diversas razones no quiere la empresa que se conozcan, o que el origen de los riesgos psicosociales tienen un origen exclusivamente personal, y por lo tanto son ajenos a la empresa y a la propia organización del trabajo.

Por otra parte, es obvio que el origen laboral de los daños psicosociales es menos evidente o tangible que los daños producidos por riesgos de seguridad, ergonómicos, o higiénicos. En este sentido, es más difícil asociar los riesgos psicosociales a factores exclusivamente laborales, dado que estos, en ocasiones, pueden tener un origen multicausal.

Incluso, desde el punto de vista de la Administración Pública, hasta hace relativamente poco tiempo, ha existido cierta permisividad, con respecto a esa falta de implicación empresarial en cuanto a la importancia que deben tener estos riesgos, y ello, quizás también, porque la propia Administración Pública, tampoco era realmente consciente, de los daños que pueden producir estos riesgos en la salud de los trabajadores

Ante esta falta de cultura empresarial, respecto de este tipo de riesgos, es precisamente el técnico de prevención de riesgos laborales, en su condición de

asesor de la empresa en materia de PRL, la figura idónea para concienciar al empresario acerca de las ventajas que tiene la evaluación de riesgos psicosociales, tanto para los trabajadores como para la propia organización, ventajas de las que ya se han hablado en este TFG en un epígrafe dedicado a las mismas.

No ha sido hasta épocas recientes, cuando se ha empezado a tomar conciencia de la gravedad que tienen los daños producidos por los riesgos psicosociales, tanto para la salud de los trabajadores, como para el buen funcionamiento de la propia organización de trabajo. No obstante, es mucho el camino que queda por recorrer, para que este tipo de riesgos sean considerados en el mismo plano de peligrosidad para la salud de los trabajadores, que el resto de riesgos laborales.

A esta mayor concienciación, respecto de la importancia de los riesgos psicosociales, han contribuido diversas circunstancias, como son la aparición de nuevas formas de producción introducidas por un proceso imparable de robotización, o la digitalización y las nuevas tecnologías, que obligan a un reciclaje constante por parte de los trabajadores, también la precarización e incertidumbre laboral, lo que ha hecho que afloren daños derivados de riesgos psicosociales, siendo el estrés el que más incidencia tiene en la salud de los trabajadores

Y últimamente, la crisis de la COVID-19, que trajo consigo un agravamiento de las vulnerabilidades existentes en unos determinados colectivos, como son los trabajadores de atención a la salud y de emergencias, los que participaron en la producción de bienes esenciales, en los servicios de entrega y transportes, o en los dedicados a garantizar la seguridad de la población, o las personas que trabajaban, y lo siguen haciendo, desde casa. Estos últimos, están expuestos a una serie de riesgos psicosociales específicos, como el aislamiento, las fronteras difusas entre la vida familiar y profesional, y el aumento de violencia doméstica, entre otros.

El afloramiento de estos riesgos, debido a las circunstancias mencionadas anteriormente, ha hecho que aumente la conciencia de la necesidad de tomar medidas ante este problema.

En los últimos tiempos, según los propios Inspectores de Trabajo y Seguridad Social, se han incrementado las inspecciones relacionadas con los riesgos psicosociales, ya sean referentes a la propia evaluación de estos riesgos o en lo referente a la implementación y seguimiento de las propias medidas contenidas en la evaluación. (Véase la Jornada Técnica con motivo del día de la seguridad y salud en el trabajo organizada por la ITSS celebrada en el año 2021, antes citada).

En las mismas Jornada Técnica de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, se puso de relieve, el hecho de que, en la actuación de los tribunales, son cada vez más frecuentes los fallos relativos a la obligación de evaluar los riesgos psicosociales, y la consideración del origen laboral de daños producidos a la salud de los trabajadores derivados de este tipo de riesgos.

No obstante, para seguir avanzando en la toma de conciencia acerca del peligro derivado de los riesgos psicosociales, es preciso que las Administraciones Públicas, se involucren en mayor medida, para de esta forma difundir la importancia que tienen para la salud de los trabajadores el hecho de erradicar los daños derivados de estos riesgos.

Esta difusión, se podría realizar a través de campañas de información en medios de comunicación, redes sociales, incluso con paneles informativos en las propias empresas, charlas informativas con el objetivo de aumentar el grado de concienciación a agentes relacionados con el tema como son los propios técnicos de prevención, Graduados Sociales, Abogados, Jueces...

Otra medida, podría ser, aumentar el propio poder coercitivo de la Administración Pública, con un impulso en las campañas de inspección, respecto a la prevención de riesgos psicosociales, y ello después de hacer una previa campaña de información y concienciación en las empresas.

Continuando con las medidas para aumentar el grado de concienciación respecto a los riesgos psicosociales, sería importante, aumentar la cualificación de los técnicos en prevención, haciendo que la especialidad de Ergonomía y Psicología aplicada, se convierta en una verdadera herramienta para que los técnicos evaluadores puedan cumplir su función, y no sólo en lo referente a

la evaluación propiamente dicha, si no en la implementación y seguimiento de las medidas consiguientes.

Respecto a la formación en materia de PRL, que el empresario debe garantizar al trabajador, debería figurar en el contenido de la misma, aspectos básicos relativos a los riesgos psicosociales y en la misma proporción que el resto de riesgos. En esta formación a los trabajadores, se podría poner el énfasis en algunas medidas de carácter individual para evitar los daños derivados del estrés, como pueden ser buscar apoyo en las relaciones sociales, hacer ejercicio físico, meditación, técnicas de respiración etc.

De la misma manera, se debería concienciar a los cuadros de mando de las empresas, de la importancia de los riesgos psicosociales, y de las posibles medidas a adoptar tanto organizacionales como individuales, todo ello, independientemente del conocimiento que deben tener tanto la dirección de la empresa como los responsables de prevención de la misma, de los resultados de la pertinente evaluación para poder implementar las medidas que de ella se derivan. Esta información a los cuadros de mando, se debería dar de forma grupal para crear o aumentar una cultura empresarial referida a los riesgos psicosociales.

Continuando con la formación, y ya fuera del ámbito propiamente laboral, sería conveniente, dentro de la enseñanza obligatoria, e inmersa dentro de una asignatura general de ciencias sociales, dar unas nociones acerca de PRL, donde los riesgos psicosociales estén en un mismo plano de igualdad que el resto de riesgos laborales.

Se trata, en definitiva, de concienciar a todos los actores que participan en el ámbito laboral y de la prevención, empresarios, trabajadores, técnicos de prevención, abogados, jueces, la propia Administración, e incluso, en la medida de lo posible, a la sociedad en su conjunto, para que los riesgos psicosociales sean considerados como cualquier otro riesgo laboral, de tal manera que se logre su prevención efectiva, y de esta manera disminuir o erradicar los daños que dichos riesgos producen en la salud de los trabajadores, lo que sin duda beneficiaría no sólo al tejido productivo, sino a la sociedad en su conjunto.

7.BIBLIOGRAFÍA.

AGUILAR PEREZ M.A. (2016). *Comparativa entre las últimas versiones de métodos para la evaluación de riesgos psicosociales: ISTAS21 versión 2 y FPSICO versión 3.1 del INSHT*

BENLLOCH LÓPEZ, MC; UREÑA, UREÑA, Y. (2018). *Manual Básico de Seguridad y Salud en el Trabajo.* Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo.

BERNAT JIMENEZ, A., CAPAPÉ AGUILAR, A., CASO PITA, C. (2011)." Intervenciones preventivas de la violencia interna en el trabajo: políticas de buenas prácticas y gestión de conflictos. *"Medicina y Seguridad en del Trabajo.* Vol. 57

CCOO. *Evaluación de riesgos psicosociales: obligación legal* <https://www.ccoo-servicios.es/cualtis/html/41429.html>.

CASSINI GÓMEZ DE CÁDIZ, J (2021). *Guía práctica en prevención de riesgos laborales: Una aproximación desde la experiencia.* Aranzadi.

CASTAÑO, AM; GARCIA IZQUIERDO ANTONIO L. (2017) *Ergonomía y Psicosociología Aplicada a la Prevención de Riesgos Psicosociales.* Servicios de Publicaciones de la Universidad de Oviedo, .

CEPYME ARAGON: *Canal de Comunicación de riesgos psicosociales* <http://prp.cepymearagon.es/index.php/metodologias-de-evaluacion-de-riesgos-psicosociales/>

COLLADO LUIS, S." *Prevención de Riesgos Laborales: Principios y marco normativo". Revista de Dirección Y Administración de Empresas.* núm. 15, diciembre 2008,

COMISION SECTORIAL CRUE SOSTENIBILIDAD. GRUPO DE TRABAJO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES (2018). *Guía de evaluación de riesgos psicosociales,*

ENFOQUE ESTRATÉGICO (2019) *¿Qué es el Marco Jurídico?*
<https://www.enfoque-estrategico.com/8-que-es-el-marco-juridico> .

FERNÁNDEZ PÉREZ, A (2021) *Actualización y homogenización de la actuación de la ITSS frente a los riesgos psicosociales.* III Congreso Internacional Prevencionar .

FIDALGO VEGA, M (2005). *NTP núm. 705.Síndrome de estar quemado por el trabajo o “burnout” (II): consecuencias, evaluación y prevención,* INSHT.

FIDALGO VEGA, M (2011). *NTP núm. 891.Procedimiento de solución autónoma de los conflictos de violencia laboral (I).* INSHT.

FOMENT DEL TREBALL. *Riesgos Psicosociales. La aplicación de medidas preventivas.*<https://prl.ceoe.es/foment-riesgos-psicosociales-la-aplicacion-de-medidas-preventivas/>.

GINER ALEGRIA, C.A (2012).” Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo.” *Anales de derecho.*

GONZALES, R.R., DOVAL, Y.R., PÉREZ, O.M. (2002).” Estrés laboral, consideraciones sobre sus características y formas de afrontamiento”. *Revista internacional de Psicología.* Vol. 3 núm. 011

GONZÁLEZ TEJEDOR, G. (2009).” El marco jurídico de la prevención de riesgos laborales en España, principales obligaciones empresariales”. *Revista de estudios económicos y empresariales,*21.

INSST:” Fpsico 4.0. Informe Agrupado de Resultados”
http://docplayer.es/178129492-Fpsico-4-0-informe-agrupado-de-resultados-estudio-erp_agrupado_juan-pablo-unidad-de-analisis-todas.html

INSST. “F-PSICO. Factores Psicosociales. Método de evaluación. Versión 4.0.-año2018”<https://www.insst.es/documentacion/catalogo-de-publicaciones/aip.29.1.18-f-psico.-factores-psicosociales.-metodo-de-evaluacion.-version-4.0.-ano-2018>

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021). *Criterio Técnico 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en riesgos Psicosociales.*

INSPECCIÓN DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (2021). *Criterio Técnico 69/2009 sobre las actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en Materia de Acoso y Violencia en el Trabajo.*

ISTAS. Copsoq Istas21: https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=45.m.

JIMENEZ, B.M., LEÓN, C.B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Universidad Autónoma de Madrid.

MARTÍN DAZA FÉLIX (1993). *NTP núm. 318.El estrés proceso de generación en el ámbito laboral.* INSST.

MARTIN DAZA, F y PEREZ BILBAO, J (1997). *NTP 443. Factores psicosociales: metodología de evaluación,* INSST.

MARTIN DAZA, F; PÉREZ BILBAO, J; LÓPEZ GARCIA-SILVA, J.A (1998). *NTP núm. 476.El hostigamiento psicológico en el trabajo: mobbing,* INSST

MC MUTUAL (2018): *Guía de implantación del plan de prevención de violencia laboral.*

MCGRATH, E y ALTMAN, I (1970). *Social and psychological factors in stress.*

MEJÍAS GARCIA, A; CARBONELL VAYÁ E.J; GIMENO NAVARRO, M.A;

MELIÁ, J.L., NOGAREDA, C., LAHERA, M., DURO, A., PEIRÓ, J.M., SALANOVA, M., Y GRACIA, D. (2006).” Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa” en *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos.* Barcelona: Foment del Treball Nacional.

MONCADA, S., LLORENS,C.,GIMENO,X., FONT,A.(2007). *Exposición laboral a riesgos psicosociales en la población asalariada española.* Madrid: ISTAS.

MORENO JIMÉNEZ, B; BÁEZ LEÓN, C (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas.* Universidad Autónoma de Madrid.,

NAVARRO, F: *Normativa básica de prevención de riesgos laborales (I).*
<https://revistadigital.inesem.es/gestion-integrada/normativa-basica-en-materia-de-prevencion-de-riesgos-laborales-i/>

NOGAREDA, C. (2006) “Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT)” *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales.* Barcelona: Foment del Treball Nacional.

NOGAREDA, C; ALMODOVAR MOLINA, A (2000). *NTP núm. 702.El proceso de evaluación de los factores psicosociales.* INSST.

OBSERVATORIO DE RIESGOS PSICOSOCIALES UGT (2011): *Evaluación de riesgos psicosociales.*

ONCINS DE FRUTOS, M; ALMODOVAR MOLINA, A. (1997). *NTP* núm. 450. *Factores psicosociales: fases para su evaluación.* INSHT.

ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD.

<https://www.who.int/es/about/governance/constitution>

O.I.T *Gestión de los riesgos psicosociales relacionados con el trabajo durante la pandemia de COVID-19* (2020) - Ginebra:, 2020. Edición en español

OTERO APARICIO MJ. *Jornada SST 2021. Criterio Técnico sobre actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales.*

<https://www.youtube.com/watch?v=B2MnxNgEzi4&t=5979s>.

PEIRÓ SILLA, J.M. (1999). " Valoración de riesgos psicosociales y estrategias de prevención: El método AMIGO como base de la metodología Prevenlab/Psicosocial" *Journal of Work and Organizational Psychology.* Vol 15. núm. 2. p. 267.

PEREZ BILBAO, J; NOGAREDA CUIXART, C (2012). *NTP 926. Factores psicosociales: metodología de evaluación,* INSHT.

PÉREZ HERNÁNDEZ, M.M. (2021) " La Inspección de Trabajo y los riesgos psicosociales. El criterio técnico 104/2021". *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum.* núm.1.

PÉREZ MIRA, V. *¿Es obligatoria la ER Psicosocial?*

https://affor.es/Old_affor/index.php/es/blog/40-es-obligatoria-la-er-psicosocial.

PEREZ, A.M.C., RUIZ, B.R., RODRÍGUEZ,M.Á.A., IZQUIERDO, A.L.G. (2017) " La evaluación de los riesgos psicosociales en las organizaciones". *Ergonomía y psicología aplicada a la prevención de riesgos laborales.* pp. 353-392. Universidad de Oviedo

REGIÓN DE MURCIA, INSTITUTO DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL (2004): *Métodos de evaluación psicosocial.*

ROMERO MIRÓN, A. (2010) "Recomendaciones a las empresas prestadoras de servicios de prevención". *La evaluación de riesgos psicosociales*. Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. Universitat de Barcelona. p 72.

SALANOVA, M. LLORENS, S. CIFRE, E. MARTINEZ I (2005). *Metodología RED- WONT*. Departamento de Psicología evolutiva, educacional, social y metodología de la Universidad Jaume I de Castellón, pp. 136 a 140.

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL. UGT-MADRID (2019): *Cuadernillo de evaluación de riesgos psicosociales* p.26.

SECRETARÍA DE SALUD LABORAL Y DESARROLLO TERRITORIAL. UGT-CEC (2008): *El tratamiento jurídico de los riesgos psicosociales.*

SIMÓ P. *Los riesgos psicosociales en la universidad*
<https://www.upc.edu/latevaupc/los-riesgos-psicosociales-universidad-copsq-istas21-vs-fpsico/>.

TORRANO, F; AJA M; SORIA, M. (2017). "Métodos de evaluación psicosocial: análisis comparativo FPSICO-COPSOQ". *Seguridad y Salud en el Trabajo*. núm. 89 pp. 38-51

UNIVERSIDAD CARLOS III DE MADRID. *Riesgos Psicosociales*
<https://www.uc3m.es/prevencion/riesgos-psicosociales>

VILLALOBOS G (2004). "Vigilancia Epidemiológica de los factores psicosociales. Aproximación Conceptual y Valorativa" *Revista Ciencia del Trabajo*, núm. 6. pp. 197-201

VILLAR, R. (2022). *Fpsico ¿Cuándo es mejor no usarlo?*
<https://prevencionar.com/2022/01/11/fpsico-cuando-es-mejor-no-usarlo/>

ZAMORA CALLEJA, M; DEL RIO MERINO, M, LLORCA RUBIO, JL, MARTIN BREZMES, L (2020). *Posibles metodologías, para realizar una evaluación de riesgos psicosociales, en una empresa constructora.* VIII edición de la Convención Internacional de la Edificación. CONTART, Ibiza, España.

ISTAS. *Copsoq Iistas21* https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=45.m

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. *Jornada SST 2021-Criterio Técnico Sobre Actuaciones de la ITSS en riesgos psicosociales*
<https://www.youtube.com/watch?v=B2MnxNgEzi4&t=7874s>

¹NOGAREDA CUIXART, C. (2010) *Guía de buenas prácticas, métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: Un balance de utilidades y limitaciones.* p 31. Observatorio permanente de riesgos psicosociales UGT-CEC.UNIVERSITAT DE BARCELONA.

NORMATIVA

Constitución Española, BOE, núm. 311, de 29 de diciembre de 1978.

Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores, 1981 (Ratificado por España el 26-07-1985)

Directiva 89/391/CEE del consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo. DOCE núm. 183, de 29 de junio de 1989, pp. 1 a 8

Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, BOE núm.269, de 10 de noviembre de 1995.

Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, BOE núm. 27 de 31 de enero de 1997.

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, BOE, núm. 71, de 23 de marzo de 2007.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, BOE núm. 255, de 24 de octubre de 2015.

Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, BOE núm. 294 de jueves 6 de diciembre de 2018.

Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

PRONUNCIAMIENTO JUDICIALES

STS,16 de febrero de 2016. ECLI ES:TS:2016:900

STAJ, Asturias 1147/2017 de 09 de mayo de 2017. ECLI ES:TSJAS:2017:1485

STSJ, Cataluña 7055/2017,20 de noviembre de 2017. ECLI ES:TSJCAT:2017:8461

ANEXO I. Modelo CoPsoQ-istas21

Proceso de intervención para la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales.Figura núm. 1 fuente: https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=54

FASE DEL PROCESO	QUIEN	PLAZOS
EVALUACIÓN DE RIESGOS		
Acordar la utilización del método <ul style="list-style-type: none"> • Presentar el método CoPsoQ-istas21 • Firmar el acuerdo para su implementación • Constituir el grupo de trabajo • 	Cómite Seguridad y salud	
. Preparar y realizar el trabajo de campo <ul style="list-style-type: none"> • Adaptar el cuestionario • Diseñar la distribución, respuesta y recogida del cuestionario y la sensibilización de la plantilla • Poner en marcha el trabajo de campo 	Grupo de trabajo	
Interpretar los resultados y acordar medidas preventivas <ul style="list-style-type: none"> • Informatizar los datos y generar el informe preliminar • Concretar la exposición, su origen y las medidas preventivas • Informar a la plantilla 	Grupo de trabajo El Comité de Seguridad y Salud ratificará las medidas preventivas que el grupo de trabajo acuerde poner en marcha y el documento final de evaluación de riesgos.	
PLANIFICACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA		
implementar las medidas preventivas: <ul style="list-style-type: none"> • Planificar las medidas preventivas • Seguir su implementación • Evaluar las medidas preventivas • Informar a la plantilla 	El comité de Seguridad y salud ratifica las medidas preventivas del grupo de trabajo.	

Método Ista21: Dimensiones psicosociales

Figura núm. 2. Fuente: Manual del método CoPsoQ-istas21

GRANDES GRUPOS	DIMENSIONES PSICOSOCIALES
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas Ritmo de trabajo Exigencias emocionales Exigencia de esconder emociones
Conflicto trabajo-familia	Doble presencia
Control sobre el trabajo	Influencia Posibilidad de desarrollo Sentido del trabajo
Apoyo social y calidad de liderazgo	Apoyo social de los compañeros Apoyo social de los superiores Calidad de liderazgo Sentimiento de grupo Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol
Compensaciones del trabajo	Reconocimiento Inseguridad sobre el empleo Inseguridad sobre las condiciones de trabajo.
Capital social	Justicia Confianza vertical

Valores de referencia modelo Ista21.

Figura núm. 3. Fuente: Universidad Carlos III de Madrid. Prevención de Riesgos Laborales

<https://www.uc3m.es/prevencion/riesgos-psicosociales>. Visto el 21/02/2022

	DIMENSIÓN	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
	MÁS PROBLEMÁTICAS			
	Ritmo de trabajo	72,7	18,5	8,8
	Previsibilidad	69,7	23,6	6,7
	Claridad de rol	64,1	27,1	8,8
	Conflicto de rol	58,8	26,6	14,7
	Calidad de liderazgo	58,4	25,7	15,9
	Exigencias emocionales	58,1	28,3	13,3
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	54,4	21,1	24,4
	Doble presencia	50	38,3	11,7
	Exigencias cuantitativas	49,6	36,1	14,3
	Apoyo social de superiores	40,8	29,3	29,9
	Inseguridad sobre el empleo	37,7	13	49,3
	Apoyo social de compañeros	36,8	39	24,2
	Exigencia de esconder emociones	34,3	32	33,7
	Justicia	34,3	20,1	45,6
	Sentimiento de grupo	29,4	31,7	38,9
	Posibilidades de desarrollo	28,5	36,3	35,2
MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES				
Sentido del trabajo	27,5	29,8	42,7	
Influencia	23,4	45,6	31,1	
Reconocimiento	14,2	14,5	71,2	
Confianza vertical	10,7	14,7	74,6	

ANEXO II: Método Fpsico.

Figura núm 4. Ejemplo informe agrupado de resultados

Fuente: Estudio: ERP_Agrupado_Juan Pablo.

http://docplayer.es/178129492-Fpsico-4-0-informe-agrupado-de-resultados-estudio-erp_agrupado_juan-pablo-unidad-de-analisis-todas.html. Visto el 28/03/2022

