



Grupo análisis | Gestión Preventiva

Pamplona 28 de junio de 2010

EVALACTUA

Estudio sobre la evaluación y actuación en riesgos psicosociales en 50 empresas Navarras en 2009. Art.15 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/95

“La intervención frente a los riesgos psicosociales ha de tener las mismas características que la intervención frente a cualquier otro riesgo. Por tanto, en primer lugar, en todas las empresas deben evaluarse los riesgos psicosociales y esta evaluación debe realizarse con una finalidad preventiva. Y en segundo lugar, la adopción de medidas preventivas deberá realizarse en origen y anteponiendo las medidas de protección colectiva frente a las medidas de protección individual.

Desde el punto de vista jurídico la acción preventiva que debe emprender obligatoriamente el empresario es la misma con independencia del tipo de riesgo y pasa por la aplicación de los principios recogidos en el art. 15 de la LPRL Ley 31/95:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no puedan ser evitados.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y métodos de trabajo y de producción, con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

Así que la intervención frente a los riesgos psicosociales ha de tener las mismas características que la intervención frente a cualquier otro riesgo.

Por lo tanto, en primer lugar, en todas las empresas deben evaluarse los riesgos psicosociales (art. 15.1.b. LPRL Ley 31/95). Esta evaluación debe realizarse con una finalidad preventiva (art 2.2 y 2.3 del RSP). Debe tener como objetivo proporcionar un mejor conocimiento para poder controlar los riesgos de forma eficaz, ya que partimos de que la evaluación no es un fin en sí misma ni una mera prescripción burocrática de obligado cumplimiento.

Art 2.2 y 2.3 del RSP:

2.2. La puesta en práctica de toda acción preventiva requiere, en primer término, el conocimiento de las condiciones de cada uno de los puestos de trabajo, para identificar y evitar los riesgos y evaluar los que no puedan evitarse.

948 126 761

info@giggrupoigestion.es

www.giggrupoigestion.es

2.3. A partir de los resultados de la evaluación de los riesgos, el empresario planificará la actividad preventiva cuya necesidad ponga aquélla, en su caso, de manifiesto.

En segundo lugar, pasaremos a la adopción de medidas preventivas ante los riesgos psicosociales. Ésta deberá realizarse en primer término en origen tal y como prevé la ley (LPRL art 15.1.c Ley 31/95), es decir, cambiando los aspectos nocivos de la organización del trabajo (LPRL art. 4 7 d Ley 31/95) para que ésta sea más saludable. En segundo término, anteponiendo las medidas de protección colectiva frente a las medidas de protección individual (LPRL 15.1.h Ley 31/95)."

En base a este artículo de la Ley general de Prevención y a consecuencia de las inquietudes transmitidas por técnicos de prevención asistentes a una conferencia en 2008 y promovido por la **Sociedad Navarra de Medicina y Enfermería del Trabajo**, cuyo objeto-entre otros, no lucrativos-es la creación de estímulos a la investigación y estudios científicos encaminados a la lucha contra los riesgos profesionales y la mejora de las condiciones de trabajo, surge la inquietud por comprobar ,el actual grado de conocimiento y cumplimiento y el nivel de aplicación de prevención de riesgos psicosociales incluidos dentro de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de 1995 y posteriores.

G.I.G. (Grupoanálisis i Gestión Preventiva), es una entidad que desarrolla su actividad en el campo de la prevención y gestión de la Psicología Laboral, con una ya extensa trayectoria en este área (Planes de Gestión Integral para empresas y Organizaciones; Formación Psicosocial a través de diferentes entidades; Peritaje; Counselling y Grupoanálisis para empleados/as que padecen hostigamiento,acoso,maltrato,malas relaciones interpersonales en el trabajo, prejubilaciones...;Programas Anti estrés para empresas, Profesionalización de Organizaciones no lucrativas; Diagnostico y Planes de Responsabilidad Social;Coaching personal y de Negocios y todo aquello relacionado con el factor humano y su organización en el trabajo).

El estudio, subvencionado parcialmente, por el **Instituto Navarro de Salud Laboral de Gobierno de Navarra**, en cincuenta empresas de la Comunidad Foral en 2009 pretendía comprobar, informar y asesorar a/en las empresas sobre el funcionamiento y la importancia de estos riesgos en el trabajo.

Los datos obtenidos para la realización del estudio, se han recabado a través de un cuestionario de entrevista personal en las empresas, que han respondido a las preguntas planteadas y han sido asesoradas durante el mismo, sobre el funcionamiento y características específicas de estos riesgos; emergentes o más conocidos hoy en día.

El universo muestral consta de 50 empresas, divididas en:

PYMES

- Micro Empresas $\leq 10 = 10$
- Pequeñas Empresas 11 a 50 = 13
- Medianas Empresas 51 a 250 trabajadores y = 17

MACRO

- Empresa 251 a 500 = 3
- Gran Empresa ≥ 501 trabajadores = 7

La segmentación realizada se ha configurado de la siguiente forma:

- ✓ Sector de actividad
- ✓ Volumen de empleados
- ✓ Evaluada psicosocialmente o no

Participan 34 empresas agrupadas en SERVICIOS y 16 en INDUSTRIA.

INDUSTRIA: Fabricación, Químicas, Metal, Minería, Automoción y Construcción.

SERVICIOS: Comercio, Educación, Finanzas, Profesionales varios, Salud (Mutuas y Clínicas), Hostelería, Restauración, Turismo, Medios de Comunicación, Telecomunicaciones, Administración Pública, Transportes, Servicios de utilidad pública (Geriatría, Seguridad, Distribución...), Jardinería, Limpiezas, Artes Gráficas y Farmacia.

Geográficamente: 24 en Pamplona y polígonos cercanos y 26 en la provincia (Estella, Tafalla...etc)

Conclusiones generales:

- Solo 1 de las 50 participantes respondió proactivamente a la solicitud de colaboración hecha mediante *mailing* a un centenar aproximado de técnicos de prevención, en tres o cuatro ocasiones; lo cual anunciaba la dificultad para acometer el estudio.
- Las demás fueron invitadas, por teléfono una por una.
- Los resultados recogen una parte cuantitativa y otra cualitativa. La entrevista personal constaba de tres partes, con 15 cuestiones y sub-apartados :

948 126 761

info@giggrupoigestion.es

www.giggrupoigestion.es

1) De nueve preguntas sobre datos y actuación de la empresa sobre la EVALUACION PSICOSOCIAL

2) De información y preguntas (por subfactores, hasta 33) sobre la ACTUACION de la empresa en Factores psicosociales. Qué ya informaba sobre los mismos y

3) Cinco preguntas sobre la ACTUACION sobre los mismos, con sus propios recursos internos, o si apoyada por subcontratos externos a la empresa. Un total de casi 50 preguntas y asesoramiento personalizado sobre las mismas, en cada una de las respuestas.

- Se añade a la misma, un breve asesoramiento sobre la diferencia entre Factores Psicosociales (Ejemplo: Organización del tiempo de trabajo),

Riesgos Psicosociales (Conductas concretas –Ejemplo: Acoso; o su ausencia- Ejemplo: Absentismo) y

Consecuencias en la Salud (Ejemplo: Estrés).

- 40 son consideradas Pymes de distintos tamaños (por numero de empleados) y 10 grandes empresas u organizaciones, de hasta 9.000 trabajadores.
- El 54% de las encuestadas han hecho la evaluación psicosocial y el 46% no.
- De ese 54% que evalúan ,lo hacen en:

2009 : 3

2008 : 10

2007: 6

2006: 2

2005: 4

Antes de 2005 : resto de empresas que evalúan y/o que “no saben cuando”.

La vigencia delas evaluadas en 2006 aun cabría, las anteriores probablemente seria necesario actualizarlas porque hoy día las condiciones de trabajo evolucionan con mucha rapidez. Y es cuando se aconseja volver a evaluar.

- Responden :

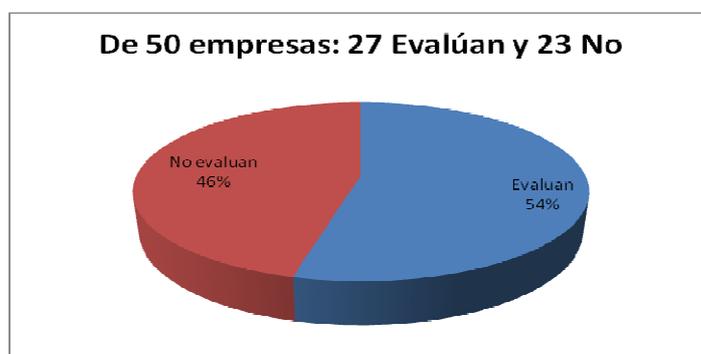
Mayoría de Técnicos de Prevención derivados por sus Jefes. Muchos Directores o Jefes de RR.HH. Bastantes Dueños y/o propietarios de la empresa (sobre todo en micro pymes).

Las funciones desarrolladas por los que responden son muy diversas y difíciles de agrupar.

- Se evalúa psicosocialmente más en INDUSTRIA y en grandes organizaciones (públicas y privadas) que en las muy pequeñas, según el estudio. De hecho las micro pymes o empresas de hasta diez trabajadores no evalúan y dicen conocer poco o nada, al hablar de riesgos psicosociales. Delegan, según dicen, en el Servicio de Prevención Ajeno al que tienen suscrita la prevención.
- Participan solo 4 Servicios de Prevención Ajenos en el estudio, a pesar de haber sido invitados hasta, por lo menos el tamaño del universo muestral manejado, o sea cincuenta.
- 34 de las 50 entrevistadas ven conveniente la evaluación psicosocial. 16 no. Y 7 de estas cambian de parecer, cuando se les explica algo más sobre los riesgos psicosociales. Los 9 restantes consideran que lo hacen por cumplir con la ley.
- Los métodos más utilizados han sido el del Instituto Navarro de Salud Laboral y el ISTAS de CC.OO. La mayoría ni por comodidad, ni por rapidez, sino por "Otros" motivos. También muchos por facilidad de aplicación.
- Solo dos de los técnicos en prevención entrevistados aceptan conocer otros métodos de evaluación además del que aplican habitualmente.
- El 70% de los que han hecho y participado en la evaluación, consideran experimentados a los aplicadores por diversas razones: *"Creador del método"* *"Por el planteamiento preliminar"* *"Por adecuación del proceso de actuación"* *"Por ser aplicador concienzudo y metódico"* *"Por experiencia. Titulación básica. Conocimiento sectores diferentes. Antigüedad.."* *"Porque estaban contentos los encuestados"* *"Porque trabajaba con la aplicadora del método"* *"No fue difícil"* *"Se dieron buenas explicaciones"* *"Opinión de los encuestados. Neutralidad"* *"Es psicóloga"* *"Por conocimiento del método"...*
- Cuando el responsable de la empresa Director/Gerente conoce el artículo de la ley mencionado, algo que ocurre en el 53% de las que evalúan, se traduce en: *"Hacer la evaluación"* *"Medidas organizacionales"* *"Resultado positivo y aplicación de algunas sugerencias"* *"Si. Pero no se le ve utilidad"* *"No"* *"En el apoyo a las propuestas realizadas para mejorar"* *"Si"* *"Si, Cada vez. No igual para todas las*

áreas""Depende de RRHH y ahora de Alta Inspección""Causa –efecto no""Le preocupa""Si esta muy implicado""Alguna medida se tomo al resultado de la evaluación""Si. Mejora continua, con RR externos como complemento”

- Todos/as, menos una, consideraron interesante, la información aportada en la parte de asesoramiento por parte, sobre estos riesgos, de GIG.
- Las grandes organizaciones parecen mas mentalizadas que Pymes y Micro pymes entrevistadas.
- De las Pymes (5 a 250 trabajadores) el 45% si y el 55% no.
- De las Grandes Empresas u Organizaciones el 90% si y el 10% no.
- De las 10 Micro Pymes que participan el 10% evalúa y el 90% no. Justamente al revés que las Macro.
- Por Factores Psicosociales donde más se trabaja para mejorar en INDUSTRIA es en Estructura de la Organización. Y en SERVICIOS en Características de la Tarea.
- Según el tamaño de la empresa, en el Factor que más se trabaja como mejora en las Micro pymes es en Características Personales del Cliente Interno.



Contacto para aclaraciones surgidas: *Autora del estudio*

Dña. **Idoya Gonzalez Gorria** 616 337 040.

Gerente y Técnica de GIG-Psicóloga-Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales-Grupoanalista-Profesora de Psicología Social de la Universidad Pública de Navarra