



¿CÓMO ES EL PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES?

Una de las herramientas clave para la gestión de la seguridad y salud laboral en la empresa es la evaluación de riesgos. Así está reflejado en artículo 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, cuando indica que *“los instrumentos esenciales para la gestión y aplicación del plan de prevención de riesgos (...) son la evaluación de riesgos laborales y la planificación de la actividad preventiva”*.

La evaluación de riesgos permite obtener *“la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse”*, tal y como apunta el artículo 3.1 del R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención.

Por evaluación de riesgos se entiende *“el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse”*, según el artículo 3.1 del citado R.D. 39/1997.

La evaluación de riesgos psicosociales, entendida, por tanto, como un proceso, consta de varias etapas. El Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo –INSST–, en la NTP 702, establece que el proceso de gestión del riesgo psicosocial consta de seis fases. La evaluación de los factores de riesgo psicosocial, propiamente dicha, comprende las cuatro primeras, siendo las dos últimas las correspondientes a la elaboración y puesta en marcha de un programa de intervención psicosocial, así como el seguimiento del mismo.

Para efectuar la evaluación de riesgos, en primer lugar, habrá que atender al artículo 3 del R.D. 39/1997, que indica que el procedimiento de evaluación deberá ser consultado por el empresario *“a los representantes de los trabajadores o a los propios trabajadores en ausencia de representantes”*.

Las fases del proceso de evaluación son:

1. Identificación de los factores de riesgo psicosocial

Esta primera etapa está relacionada con lo indicado en el artículo 16 de la Ley 31/1995 cuando señala que *“el empresario deberá realizar una evaluación inicial de los riesgos (...), teniendo en cuenta, con carácter general, la naturaleza de la actividad, las características de los puestos de trabajo existentes y de los trabajadores que deban desempeñarlos”*.

Así, esta etapa distingue dos objetivos principales:

1) Delimitar los factores de riesgo psicosocial.

Dado que la relación de factores de riesgo psicosocial* es amplia habrán de determinarse los factores de riesgo presentes en la situación a analizar.

La observación del trabajo, la opinión de los trabajadores, así como el análisis de documentación de la empresa (como los índices de absentismo) son algunas de las herramientas que permitirán delimitar dichos factores.

2) Definir las unidades de análisis y la población.

A pesar de que la unidad de análisis principal es el puesto de trabajo, ante determinadas circunstancias (como puede ser al objeto de garantizar el anonimato), podrá ser conveniente la determinar otras unidades organizativas distintas.

En lo referido a la población de análisis, se procurará, en general, la participación de todos los trabajadores (cuanto mayor sea esta más representativa es la información recabada), excepto si resulta operativamente inviable (como puede ser por una amplia dispersión geográfica de los trabajadores o un elevado número de los mismos). En dichos casos será conveniente la realización de un muestreo mediante formulación estadística.

2. Elección de metodologías y técnicas

En esta etapa se distingue un objetivo principal:

1) Determinar la metodología y técnicas a utilizar

Una vez conocidas las características de la organización, los factores a analizar y las unidades de análisis se elegirá la metodología más conveniente.

Se distingue entre metodología cuantitativa (que proporciona información sobre la magnitud de lo estudiado) y metodología cualitativa (que explica o permite comprender el fenómeno estudiado). El cuestionario destaca entre las técnicas cuantitativas** y la entrevista y el grupo de discusión entre las cualitativas.

En cualquier caso, la triangulación (combinación de, al menos, dos tipos de métodos) será la elección más adecuada ya que permitirá conocer en mayor profundidad los factores estudiados.

Para la elección de uno u otro método será conveniente atender a diversos aspectos como: los factores concretos a evaluar (previamente acotados), el objetivo propio de la evaluación (realizar la evaluación inicial o periódica, comparar grupos de trabajadores o factores...), la viabilidad real para llevarla a cabo (tiempo, coste, forma de garantizar el anonimato y la confidencialidad...), las características de la población (nivel cultural, idioma...), entre otros. Así habrán de analizarse pros y contras de las diferentes metodologías y técnicas, además de tener en cuenta que según el artículo 5 del R.D. 39/1997, “*el procedimiento de evaluación utilizado deberá proporcionar confianza sobre su resultado*”.

3. Aplicación de metodología y técnicas

Se distinguen dos objetivos:

1) Determinar los aspectos prácticos del trabajo

Se deberá concretar: las actividades previas a realizar para fomentar la participación de los trabajadores en la evaluación (es fundamental concienciar a los trabajadores de la importancia de contar con una alta participación), el lugar, momento y tiempo previsto para la misma, los plazos de entrega, las formas para garantizar el anonimato y la confidencialidad de los datos (vía de entrega y de devolución, resolución de dudas...), entre otros.

2) Realizar el trabajo de campo.

Será llevado a cabo por técnicos debidamente formados (si se administran cuestionarios se respetarán las condiciones e instrucciones de aplicación especificadas en los mismos).

4. Análisis de resultados y elaboración de informe

Los objetivos primordiales son los siguientes:

1) Obtener los resultados

Además de extraer o calcular los propios datos (en el caso la metodología cuantitativa se deberán seguir las directrices establecidas en los propios métodos), se observará la tasa de respuesta obtenida ya que ésta determinará la representatividad y, por tanto, la validez o no de los datos obtenidos.

La obtención de una baja tasa de respuesta ha de ser analizada para observar si es aleatoria (cuya causa podría asociarse a la realización de una inadecuada o insuficiente campaña de fomento de la participación, entre otros) o, por el contrario, corresponde a un grupo de población concreto (cuya causa podría relacionarse a algún aspecto específico de dicho grupo).

2) Interpretar los resultados

Tras la obtención de los datos, se determinarán los factores de riesgo y los trabajadores expuestos a los mismos “*valorando a continuación el riesgo existente en función de criterios objetivos de valoración*” según el artículo 5 del R.D. 39/1997.

Así, se deberá atender a los baremos establecidos en métodos para no obtener conclusiones erróneas. La revisión de la información previamente recabada a través de la opinión de los trabajadores, la observación del trabajo y el análisis previo de documentación de la empresa permitirá minimizar posibles sesgos en la interpretación de los datos.

3) Elaborar el informe de evaluación de riesgos

Según está especificado en el artículo 23 de la Ley 31/1995, “*El empresario deberá elaborar y conservar a disposición de la autoridad laboral la siguiente documentación (...): evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo*”.

Será conveniente que dicho documento describa el propio proceso de evaluación y presente los datos y conclusiones de una forma coherente, clara y operativa lo que permitirá la adecuada toma de decisiones en la fase posterior de elaboración y puesta en marcha de programa de intervención.

5. Elaboración y puesta en marcha de programa de intervención

Tal como se establece en la NTP 702 y se ha indicado con anterioridad, las fases correspondientes a la evaluación de riesgos psicosociales propiamente comprenden las cuatro anteriores.

La elaboración y puesta en marcha de un programa y la siguiente fase (referida al seguimiento y control de las medidas) se encuentran enmarcadas dentro de la [intervención psicosocial](#).

En cualquier caso, ambas etapas son imprescindibles para la gestión integral de los riesgos psicosociales ya que obedecen a la necesidad, por parte del empresario, de adoptar medidas cuando los resultados de la evaluación así lo ponen de manifiesto, así como a la obligación de control de dichas medidas.

De este modo queda reflejado en el artículo 16 de la Ley 31/1995 cuando indica “*Si los resultados de la evaluación pusieran de manifiesto situaciones de riesgo, el empresario realizará aquellas actividades preventivas necesarias para eliminar o reducir y controlar tales riesgos*”. Las actividades a efectuar deberán ser específicas y estar directamente relacionadas con la evaluación llevada a cabo.

Según el mismo artículo “*Dichas actividades serán objeto de planificación por el empresario, incluyendo para cada actividad preventiva el plazo para llevarla a cabo, la designación de responsables y los recursos humanos y materiales necesarios para su ejecución*”.

6. Seguimiento y control de medidas

Es el empresario el responsable de “*asegurarse de la efectiva ejecución de las actividades preventivas incluidas en la planificación efectuando para ello un seguimiento continuo de la misma*”, según lo indicado en el artículo 16 de la Ley 31/1995.

Todo ello al objeto de comprobar si las acciones llevadas a cabo consiguen lograr el efecto para el que se pusieron en marcha.

*Clasificación de factores de riesgo psicosocial.

Una de las clasificaciones ampliamente aceptada sobre factores de riesgo psicosocial es la establecida por el Grupo Europeo para la Gestión del Riesgo Psicosocial –PRIMA– que enumera como tales: el contenido del trabajo, la carga y ritmo de trabajo (desempeño de rol), el tiempo de trabajo, la participación y control, las relaciones personales/apoyo social, el desempeño de rol, el desarrollo profesional, así como la exposición a otros riesgos y la utilización de equipos de trabajo.

**Relación de las técnicas cuantitativas más empleadas

Dado que la normativa no indica o concreta los métodos que han de emplearse para la evaluación de los factores de riesgo psicosocial y no existen guías del INSST, normas UNE, entre otros, se utilizarán guías y métodos de entidades de reconocido prestigio cuyo procedimiento proporcione confianza sobre su resultado.

Las técnicas cuantitativas creadas para tal fin son múltiples. Se indican a continuación (listado no exhaustivo) de algunas de las más utilizadas:

–Método [F-PSICO](#) del INSST [Versión 4.0](#) (2018).

–[Método para la evaluación y gestión de factores psicosociales en pequeñas empresas](#) del INSST (2020).

–Método [CopSoq Ista 21](#) Versión 2: para empresas con menos de 25 trabajadores [Versión Corta](#) y para empresas con 25 ó más trabajadores [Versión Media](#).

Recursos online.

El INSST ha elaborado una colección de 5 videos sobre “[Gestión psicosocial](#)” que abordan experiencias prácticas de actuación en materia de riesgos psicosociales, cuyo objetivo es la sensibilización y el acercamiento a la gestión de dichas cuestiones.

Abril 2014 (Revisada Junio 2020)