




# GESTION DEL FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL

Idier A. Torres Guerra


XV SEMANA DE LA SALUD OCUPACIONAL

Medellín, 4, 5 y 6 de Noviembre de 2009



“En el ámbito de la salud en el trabajo, uno de los pecados capitales consiste en emprender estudios sofisticados que describen con todo lujo de detalles el estrés, sus causas y consecuencias... y que se quedan en eso. Diagnosticar sin tratar y aún menos prevenir equivale a pecar por omisión”

Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo. .La “sal de la vida” o el “beso de la muerte”? Comisión Europea, 2000




“Nuestra visión de la naturaleza humana y del funcionamiento organizacional esta influida por nuestra formación como profesionales y en particular como salubristas. El paradigma en el cual los estudiantes han sido formados en la Universidad, guía de alguna forma qué “ven” en la conducta humana y en el funcionamiento de las organizaciones y de la sociedad”.

## PSICOLOGIA DE LA SALUD OCUPACIONAL

Es un campo interdisciplinario entre la psicología y las ciencias de la salud del trabajo que busca mejorar la calidad de vida laboral, y aumentar la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores. La OHP es inclusive aliado del conocimiento y los métodos de psicología, la salud pública, los estudios organizacionales, los factores humanos (la sociología, ingeniería industrial, la economía, entre otras.


La OHP concierne al amplio rango de exposiciones y mecanismos que afectan la calidad de vida y las respuestas de los trabajadores. Ellos incluyen los atributos individuales, el contenido y organización del trabajo, las políticas y practicas organizacionales, el ambiente económico y político en los cuales funciona la organización. La OHP explora e investiga las intervenciones enfocadas a los ambientes de trabajo así como los individuos, la creación de espacios de trabajo y organizaciones saludables para mejorar la capacidad de los trabajadores de proteger su salud y seguridad y maximizar en general al efectividad.

AE-OHP-NIOSH-SOHP – HANDBOOK OF OCCUPATIONAL HEALTH PSYCHOLOGY

- 
- Salud de los trabajadores: plan de acción mundial 2008-2017  
60<sup>a</sup> ASAMBLEA MUNDIAL DE LA SALUD  
23 de mayo de 2007.

Obj. 5 Avanzar en el estudio de la multi causalidad de los accidentes de trabajo y en el conocimiento de las Enfermedades Profesionales:

Acción 1: Disponer antes de 2013 de una herramienta de valoración del riesgo psicosocial.



## ENCUESTA NACIONAL DE CONDICIONES DE SALUD Y TRABAJO, 2007. MINPROTECCION SOCIAL

- Segundo lugar en prevalencia (Comercio, inmobiliarias, industria manufacturera y transporte).
- Dos de cada tres trabajadores con exposición a FRPL, durante la última jornada laboral completa.
- Entre 20 y 33% manifestaron altos niveles de estrés.
- Los FRPL fueron relacionados con la alta accidentalidad.
- Acoso Laboral 3% y 6%.

## SITUACION EN COLOMBIA

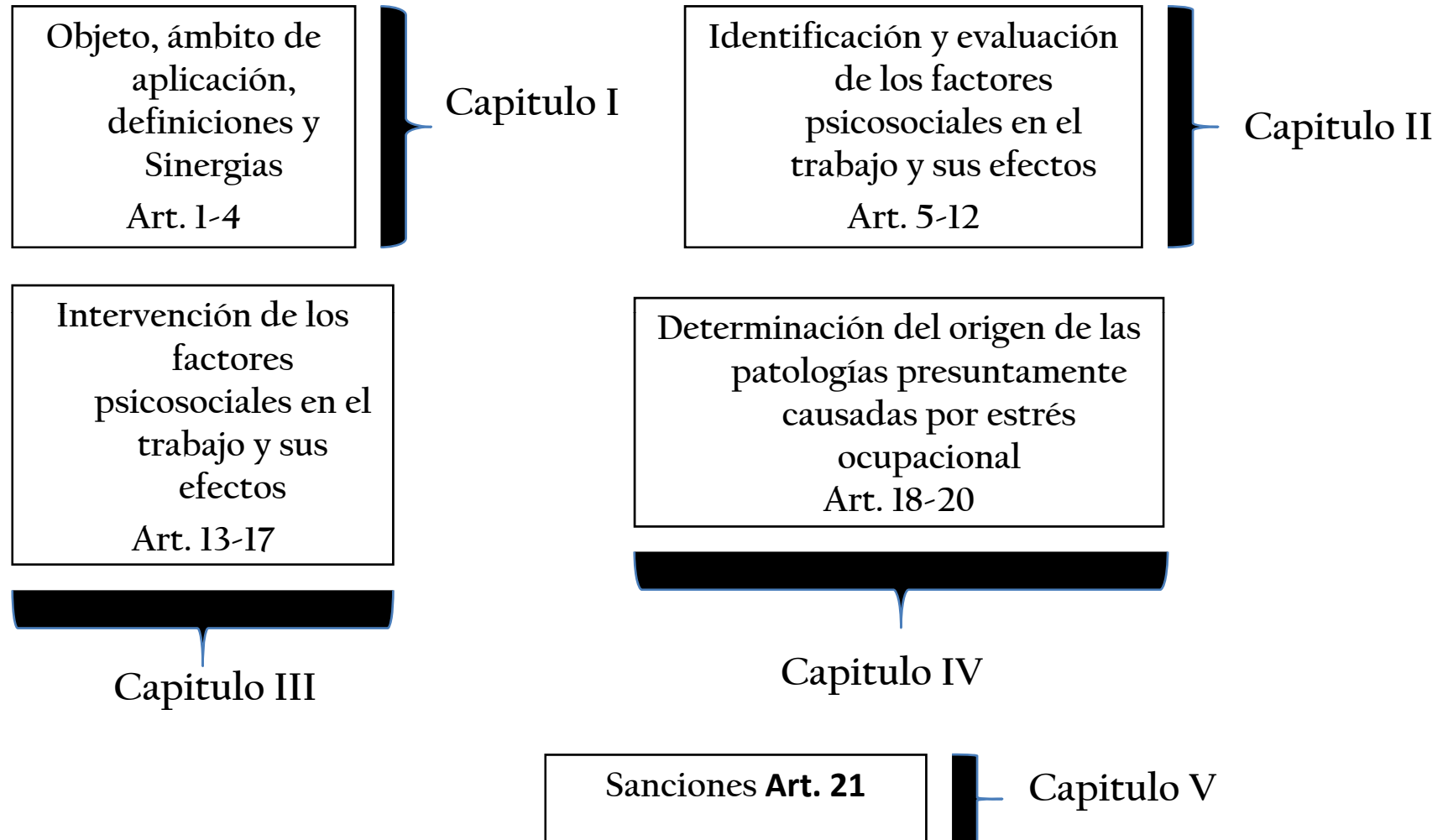
- Decreto 614/1.984
- Resolución 1016/1989
- Decreto Ley 1295/1994
- Decreto 1832/1994 (Decreto 2566/2009)
- Ley 1010/2006
- Resolución 2646/2.008

- ▶ Diseño e implementación de propuestas para calificar las patologías derivadas del estrés.
- ▶ Iniciativas para elaborar y validar baterías de pruebas.

- ▶ **Ofertas de formación específica en FRPL.**

- ▶ Inclusión de los FRPL en los Panoramas y Prog. De Sal. Ocup.

# Resolución 2646 de 2008



# Resolución 2646 de 2008

## Artículo 1º

- Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

# Resolución 2646 de 2008

Artículo 6°. Factores psicosociales intra laborales que deben evaluar los empleadores.

- a) Gestión organizacional.
- b) Características de la organización del trabajo.
- c) Características del grupo social de trabajo.
- d) Condiciones de la tarea.
- e) Carga física.
- f) Condiciones del medioambiente de trabajo.
- g) Interfase persona-tarea.
- h) Jornada de trabajo.
- i) Número de trabajadores por tipo de contrato.
- j) Tipo de beneficios recibidos a través de los programas de bienestar de la empresa.
- k) Programas de capacitación y formación permanente de los trabajadores.

# Resolución 2646 de 2008

Artículo 7°. Factores psicosociales extralaborales que deben evaluar los empleadores.

- a) Utilización del tiempo libre.
  - b) Tiempo de desplazamiento y medio de transporte utilizado para ir de la casa al trabajo y viceversa.
  - c) Pertenencia a redes de apoyo social.
  - d) Características de la vivienda.
  - e) Acceso a servicios de salud.
- Parágrafo. Esta información puede ser recopilada a través de una encuesta y utilizada para el diseño de planes de intervención en aspectos psicosociales y de bienestar del trabajador.

# Resolución 2646 de 2008

Artículo 8°. Factores psicosociales individuales que deben ser identificados y evaluados por el empleador.

- a) Información sociodemográfica actualizada anualmente y discriminada de acuerdo al número de trabajadores. Esta información debe incluir datos sobre: sexo, edad, escolaridad, convivencia en pareja, número de personas a cargo, ocupación, área de trabajo, cargo, tiempo de antigüedad en el cargo.
- b) Características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos.
- c) Condiciones de salud evaluadas con los exámenes médicos ocupacionales del programa de salud ocupacional.
- Parágrafo. Con base en la información de que trata el presente artículo, se debe realizar un análisis epidemiológico que permita determinar los perfiles de riesgo-protección por área de la empresa.

# Resolución 2646 de 2008

Artículo 9°. Evaluación de los efectos de los factores psicosociales. Los empleadores deben incluir información periódica y actualizada sobre los siguientes aspectos:

- a) Condiciones de salud, tomando en cuenta cada uno de los sistemas corporales: osteomuscular, cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, mental, sistema nervioso central y periférico, dermatológico, endocrino, genitourinario e inmunológico.
- b) Ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedad profesional.
- c) Estadísticas de morbilidad y mortalidad por accidente de trabajo, enfermedad pro-fesional y enfermedad común, discriminadas por diagnóstico, días de incapacidad médica, ocupación y género.
- d) Ausentismo.
- e) Rotación de personal.
- f) Rendimiento laboral.

## Resolución 2646 de 2008

- Artículo 10. Instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales. Los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando los instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.
- Artículo 11. Reserva de la información y de la evaluación. La información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional.
- La evaluación y el correspondiente informe sobre las condiciones de salud deben ir precedidos del consentimiento informado del trabajador.

# Resolución 2646 de 2008

Artículo 12. Análisis y seguimiento de la información sobre factores de riesgo psicosocial.

- Identificados los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, se procederá a su recopilación, análisis y seguimiento desde la perspectiva de la salud ocupacional, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, a efecto de establecer la carga física, mental y psíquica asociada a estos factores, con el fin de identificar si se deben intervenir en el corto, mediano o largo plazo y si se deben llevar a cabo programas para su prevención.
- Los **empleadores** deben actualizar anualmente esta información, la cual debe ir discriminada por actividad económica, número de trabajadores, ocupación, sexo y edad y deberá mantenerla a disposición tanto del Ministerio de la Protección Social para efecto de la vigilancia y control que le corresponde realizar, como de las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica sobre factores psicosociales.

# Resolución 2646 de 2008

Artículo 13. Criterios para la intervención de los factores psicosociales. Los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas, son los siguientes:

1. Toda intervención de los factores psicosociales en el trabajo implica el compromiso de la gerencia o de la dirección de la empresa y el de los trabajadores.
- 2. La intervención de los factores de riesgo psicosociales se debe establecer con la participación de los directamente interesados o afectados.
- 3. Para priorizar la intervención de los factores de riesgo psicosocial, se debe tener en cuenta lo siguiente:
  - 3.1 Su asociación estadística con efectos negativos sobre el trabajo o los trabajadores, resultado del análisis epidemiológico de la empresa.
  - 3.2 Aquellas condiciones de trabajo propias de la actividad económica de la empresa, cuya intervención es recomendada por la literatura científica.
- 4. Realización de actividades educativas o formativas con los trabajadores, con el ob-jeto de modificar actitudes o respuestas frente a las situaciones. Dichas actividades deben formar parte de un programa continuo y realizarse de manera paralela a la modificación de las condiciones de trabajo, aplicando técnicas de educación para adultos.

# Resolución 2646 de 2008

Artículo 13. Criterios para la intervención de los factores psicosociales. Los criterios mínimos que deben tener en cuenta los empleadores para la intervención de los factores psicosociales en el trabajo y las administradoras de riesgos profesionales para llevar a cabo la asesoría a las empresas, son los siguientes:

- 5. Los procesos de inducción, reinducción, entrenamiento y capacitación facilitarán el conocimiento y la motivación de los trabajadores sobre los factores que afectan su salud y su bienestar.
- 6. En los métodos de intervención de los factores psicosociales del trabajo debe primar el enfoque interdisciplinario.
- 7. Los métodos de intervención se deben diseñar y ejecutar de conformidad con la realidad histórica de la empresa, su cultura y clima organizacional, con criterio de factibilidad y teniendo en cuenta que siempre debe haber un método de intervención adecuado para cada empresa y para cada población laboral.
- 8. Las acciones que se lleven a cabo deben estar integradas a los programas de salud ocupacional, así como a los programas de mejoramiento continuo y de calidad en las empresas.
- 9. Para eventos agudos, se deben desarrollar programas de intervención en crisis.

# Resolución 2646 de 2008

Artículo 14. Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Son medidas preventivas y correctivas de acoso laboral las siguientes: (Empleador)

- 1. Medidas preventivas:
- 1.1 Formular una política clara dirigida a prevenir el acoso laboral que incluya el compromiso, por parte del empleador y de los trabajadores, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- 1.2 Elaborar códigos o manuales de convivencia, en los que se identifiquen los tipos de comportamiento aceptables en la empresa.
- 1.3 Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias, dirigidos al nivel directivo y a los trabajadores, con el fin de que se rechacen estas prácticas y se respalde la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- 1.4 Realizar actividades de capacitación sobre resolución de conflictos y desarrollo de habilidades sociales para la concertación y la negociación, dirigidas a los niveles directivos, mandos medios y a los trabajadores que forman parte del comité de conciliación o convivencia laboral de la empresa, que les permita mediar en situaciones de acoso laboral.

# Resolución 2646 de 2008

Artículo 14. Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Son medidas preven-tivas y correctivas de acoso laboral las siguientes: (Empleador)

- 1. Medidas preventivas:
- 1.5 Realizar seguimiento y vigilancia periódica del acoso laboral utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país, garantizando la confidencialidad de la información.
- 1.6 Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social y promover relaciones sociales positivas entre los trabajadores de todos los niveles jerárquicos de la empresa.
- 1.7 Conformar el Comité de Convivencia Laboral y establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para prevenir las conductas de acoso laboral.
- 1.8 Establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador.

# Resolución 2646 de 2008

Artículo 14. Medidas preventivas y correctivas de acoso laboral. Son medidas preven-tivas y correctivas de acoso laboral las siguientes: (Empleador)

- 2. Medidas correctivas:
- 2.1 Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo psicosociales identificados como prioritarios, fomentando una cultura de no violencia.
- 2.2 Promover la participación de los trabajadores en la definición de estrategias de intervención frente a los factores de riesgo que están generando violencia en el trabajo.
- 2.3 Facilitar el traslado del trabajador a otra dependencia de la empresa, cuando el médico tratante o el Comité de Convivencia lo recomienden.
- 2.4 Establecer un procedimiento interno confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.

# Resolución 2646 de 2008

## Artículo 15. Actividades de las administradoras de riesgos profesionales en relación con los factores psicosociales intralaborales.

- Con base en la información disponible en las empresas y teniendo en cuenta los criterios para la intervención de factores psicosociales enumerados en el artículo 13 de la presente resolución, las administradoras de riesgos profesionales deben llevar a cabo la asesoría y asistencia técnica pertinente.
- Las administradoras de riesgos profesionales deben realizar acciones de rehabilitación psicosocial, enmarcadas dentro de los programas de rehabilitación integral, de acuerdo con en el Manual de Rehabilitación Profesional que defina la Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social.

## Comité de Convivencia Laboral

- El Comité de Convivencia Laboral es un órgano de enlace entre la Administración y los Trabajadores, facilitando con ello, la activa participación de los trabajadores en la prevención, mediación y conciliación en asuntos relacionados con el Acoso Laboral. Para lo cual realizará la atención y valoración de las quejas sobre la materia, procurara mediante la mediación y conciliación, la cesación de las conductas que dieron origen a su actuación, emitirá las recomendaciones y sugerencias pertinentes a la Administración a efectos de que sean tomadas las medidas necesarias para el mantenimiento de un ambiente de trabajo digno y saludable.

# Propósito

- Contribuir al logro de un ambiente laboral armonioso en donde las relaciones entre sus miembros se fundamenten en condiciones dignas y justas de trabajo, en el respeto y la dignidad de las personas.

# Objetivo General

- Desarrollar acciones de mediación y conciliación tendientes a evitar la ocurrencia y/o el cese de conductas presuntamente constitutivas de acoso laboral y emitir las recomendaciones sobre las acciones a tomar en esta materia.

## Objetivos Específicos

- Diseñar e implementar mecanismos de mediación y conciliación para la atención de situaciones especiales que puedan afectar negativamente la aplicación de la Ley 1010 ó de Acoso Laboral.
- Recibir y valorar las quejas sobre presuntos casos de acoso laboral.
- Realizar las sugerencias y recomendaciones que considere pertinentes a la administración que conduzcan a la solución de la situación y a evitar escalamiento.
- Promocionar la implementación de mecanismos de prevención de las conductas constitutivas de acoso laboral.

CONTACTO INICIAL

RECEPCION DEL CASO

REMISION Y CIERRE

REGISTRO DE LA INFORMACION

NO

APRECIACION INICIAL

SI

VERIFICACION DE LOS DATOS

ANALISIS DE LA INFORMACION

¿SE CITA AL ACOSADOR?

VALORACION FINAL DEL CASO

MEDIACION Y CONCILIACION

RECOMENDACION

SEGUIMIENTO

## ¿POR QUÉ REALIZAR UNA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES?

- Hay tres razones principales para considerar la evaluación de los riesgos psicosociales en la empresa.
  1. Los factores psicosociales han demostrado estar relacionadas con los resultados de seguridad y salud. Hay una extensísima literatura al respecto.
  2. Los factores psicosociales afectan la calidad y la productividad de las empresas; no sólo están detrás de numerosas bajas en el ámbito de lo psicógeno, por ejemplo, por depresión, sino que incrementan el ausentismo de modo generalizado.
  3. La evaluación de riesgos psicosociales forma parte de la obligación legal de evaluación de riesgos.

# Resolución 2646 de 2008

Artículo 3°. Definiciones. Para efectos de la presente resolución se adoptan las siguientes definiciones:

- d) Factores de riesgo psicosociales: Condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo.

## Factores Psicosociales

- “Comprenden aspectos del puesto de trabajo y del entorno de trabajo, como el clima o cultura de la organización, las funciones laborales, las relaciones interpersonales en el trabajo y el diseño y contenido de las tareas (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, carácter repetitivo, etc.).
- El concepto de factores psicosociales se extiende también al entorno existente fuera de la organización (por ejemplo, exigencias domésticas) y a aspectos del individuo (por ejemplo, personalidad y actitudes) que pueden influir en la aparición del estrés en el trabajo. “

OIT Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.

# FACTORES PSICOSOCIALES

Se definen como aquellas condiciones de:

- Las condiciones del Trabajo.
- La organización del trabajo.
- El contenido del Trabajo.

Pueden afectar, en combinación de variables individuales y extralaborales, al trabajador a través de mecanismos psicológicos y biológicos llamados Estrés.

Mecanismos: Emocionales, cognitivos, conductuales y fisiológicos.

Todos ellos son precursores de enfermedad.

## Concepto de Estrés Laboral

Es un conjunto de reacciones de carácter psicológico, emocional y comportamental, que se produce cuando el individuo debe enfrentar demandas derivadas de su interacción con el medio (factores de riesgo psicosocial), ante las cuales su capacidad de afrontamiento es insuficiente, causando un desbalance que altera su bienestar e incluso su salud. Si bien la reacción de estrés está determinada por la gravedad misma de la situación, también está modulada por factores individuales y por el apoyo social.



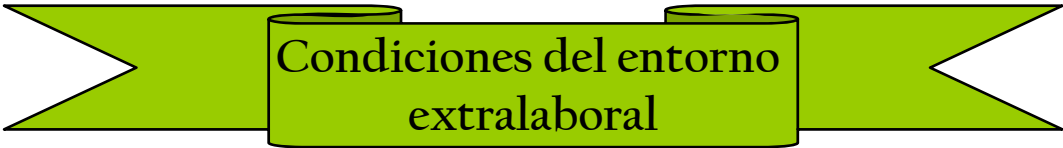
FUENTES FPS



Individuo



Condiciones Internas  
de Trabajo



Condiciones del entorno  
extralaboral

## CONCEPTO DE FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL

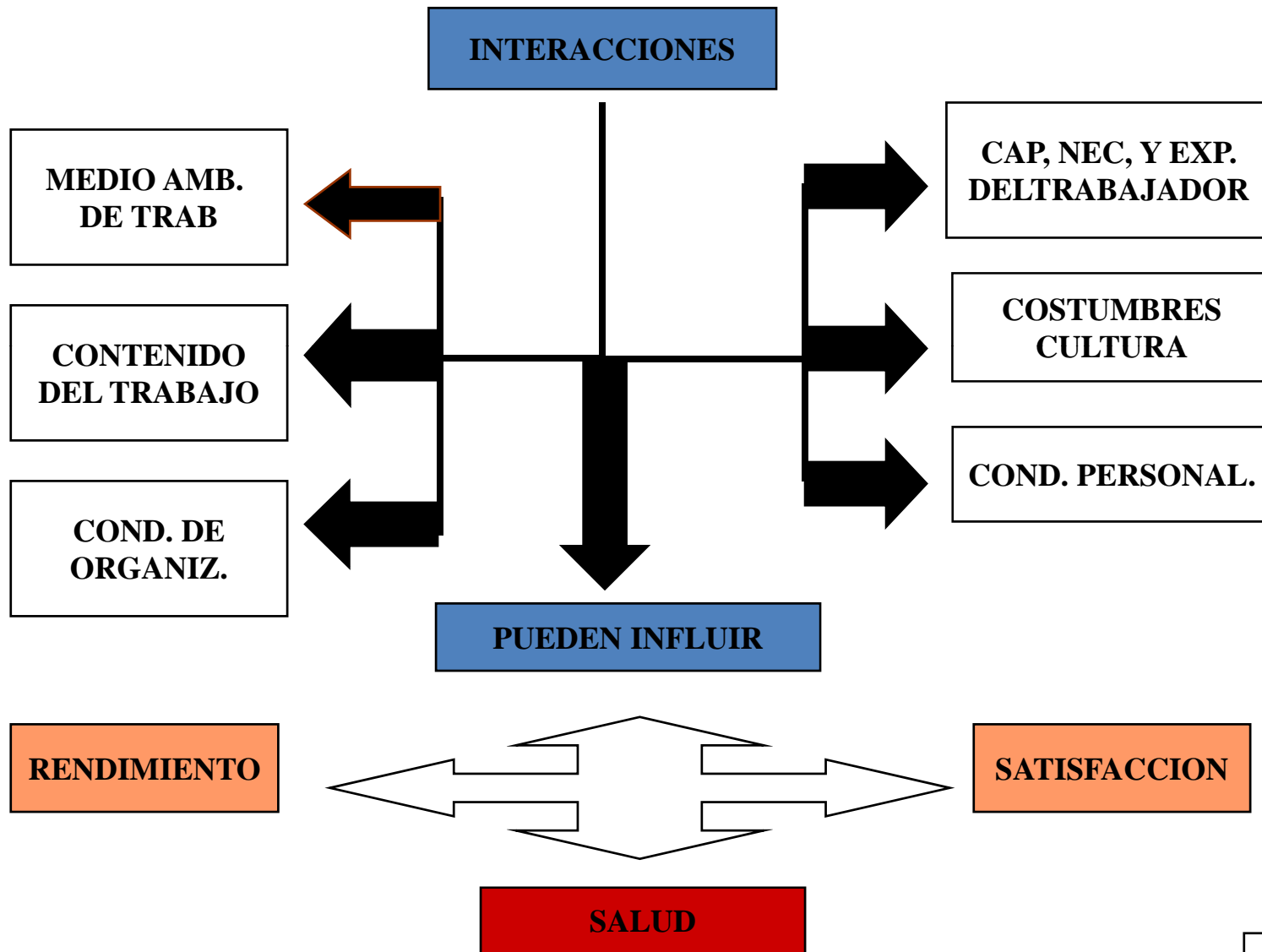
- Por “factor de riesgo” de origen psicosocial se entiende todo “aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo así como de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños físicos, sociales o psicológicos en los trabajadores” (Agencia Europea de Salud y Seguridad en el Trabajo, OSHA, 2000).
- Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos), con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo, con las relaciones entre los trabajadores, con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas, y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor (INSHT, 2001a).
- Los riesgos psicosociales (laborales) han sido definidos como aquellos aspectos relacionados con el diseño y la administración del trabajo y elementos del contexto social de la organización que tienen el potencial de causar daño psicológico y físico (Cox and Griffiths 2005).



## **FACTOR DE RIESGO PSICOSOCIAL**

**Un informe del Comité Mixto de la OIT/OMS define estos factores estresantes del trabajo como "aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo".**

## FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO

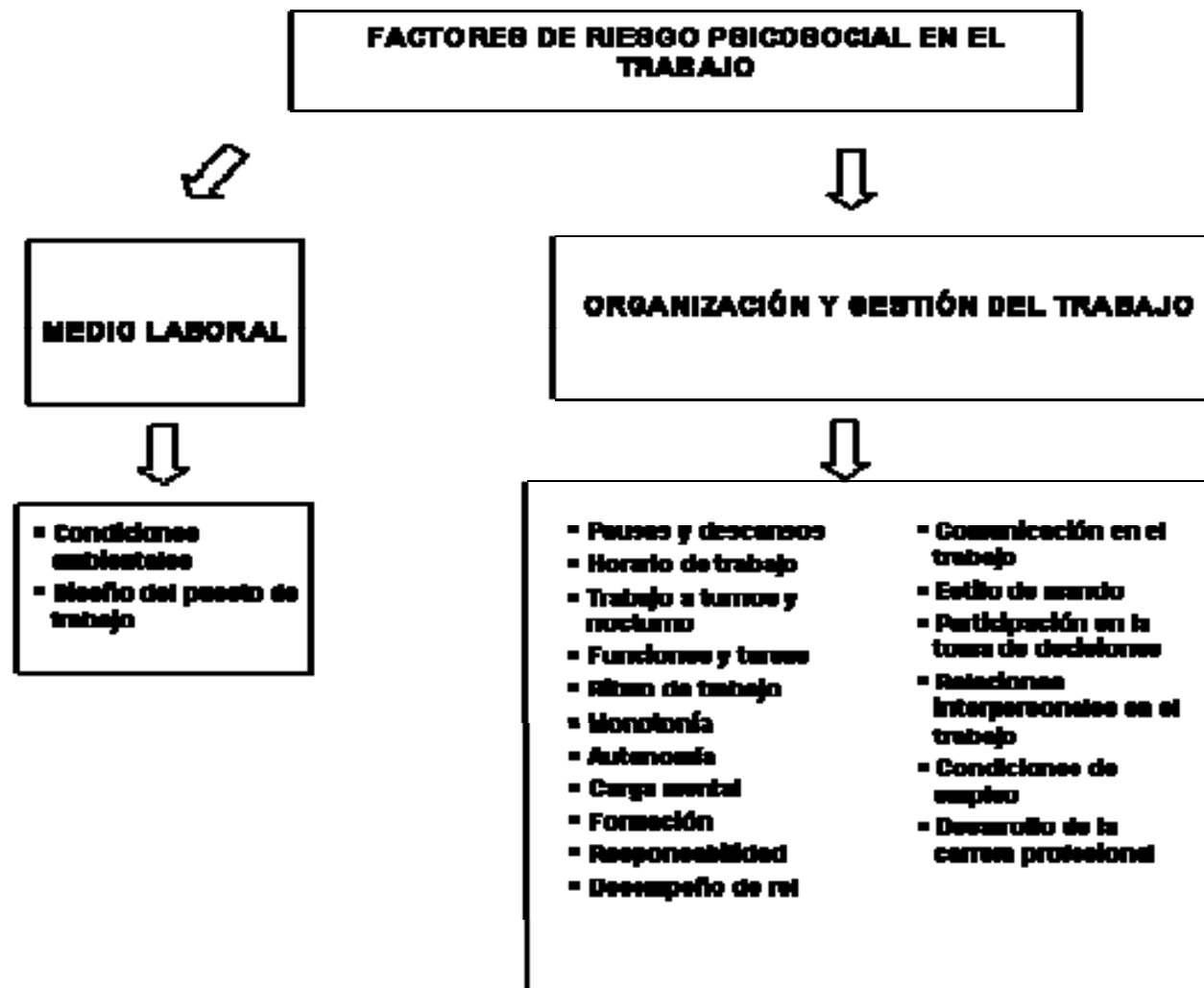


OIT, 1988

## TAXONOMIAS Y CLASIFICACIONES

- Sobre la naturaleza y fuentes de los factores de riesgo psicosocial laboral existen diferentes clasificaciones que proceden de observaciones directas de las condiciones psicosociales de trabajo, así como de modelos teóricos que tratan de explicar la aparición de la tensión en el trabajo y los nocivos efectos sobre la salud.

# CLASIFICACION DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL



## CLASIFICACION DE FRPS-NTC 45

<b>FACTOR DE RIESGO SICOLABORALES</b>	
1. Contenido de la Tarea	Trabajo Repetitivo o en Cadena
	Monotonía
	Ambigüedad del Rol
	Intensificación del Producto
2. Organización del Tiempo de Trabajo	Turnos
	Horas Extras
	Pausas - Descansos
	Ritmo (control del Tiempo)
3. Relaciones Humanas	Relaciones Jerarquicas
	Relaciones Cooperativas
	Relaciones Funcionales
	Participación (Toma de decisiones - opiniones)
4. Gestión	Evaluación del Desempeño
	Planes de Inducción
	Capacitación
	Política de ascensos
	Estabilidad Laboral
	Remuneración

**OPERACIONALIZACION  
DEL CONSTRUCTO  
FACTORES DE RIESGO  
PSICOSOCIAL LABORAL**

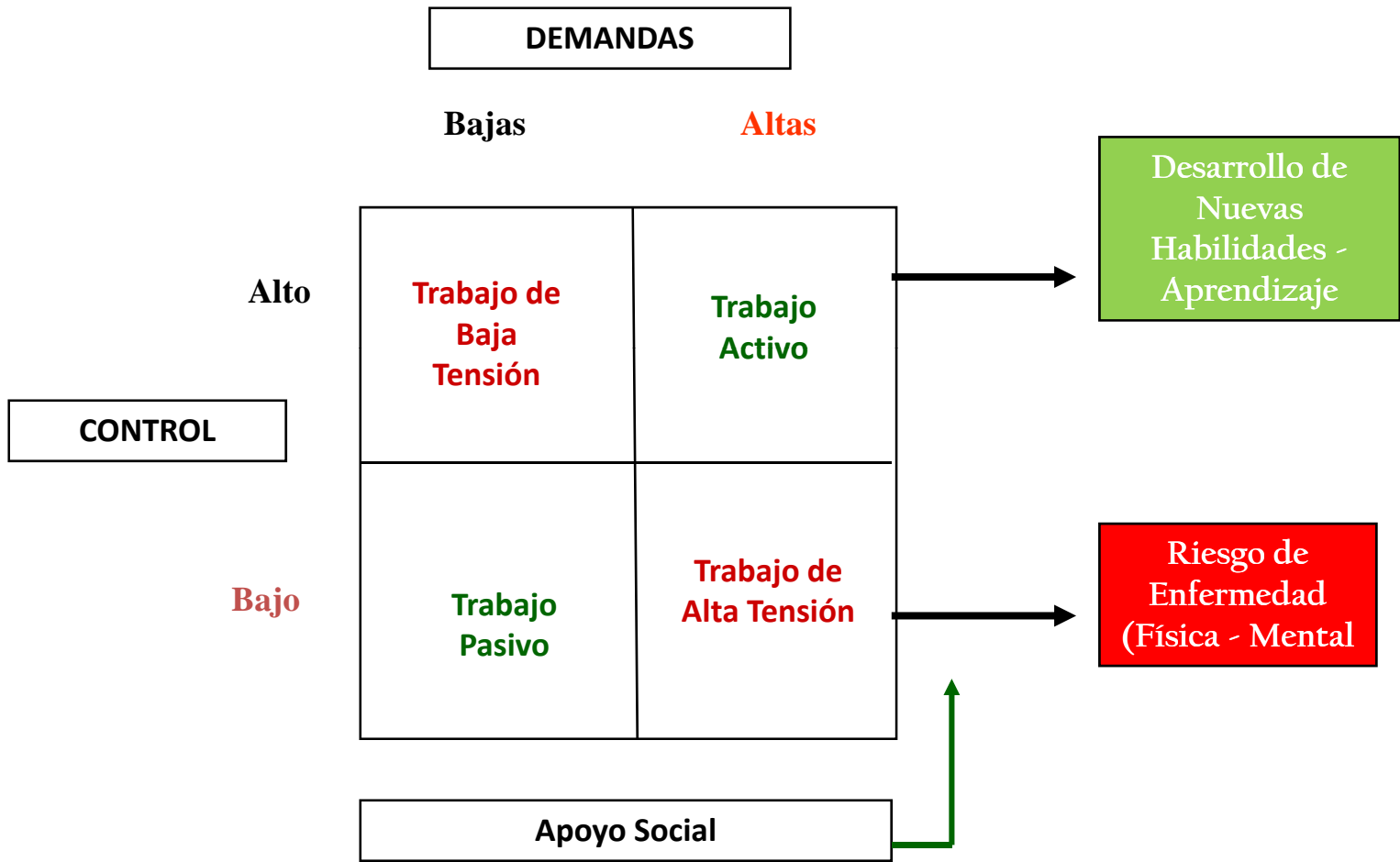
<b>Factores (Clasificación)</b>	<b>Fuente</b>
<b>Factores inherentes al trabajo</b>	<p><i>El ajuste persona-entorno</i>  <i>La jornada de trabajo</i>  <i>El diseño del entorno</i>  <i>Factores ergonómicos</i>  <i>Autonomía y control</i>  <i>Ritmo de trabajo</i>  <i>Supervisión electrónica del trabajo</i>  <i>Claridad y sobrecarga de los roles asignados</i></p>
<b>Factores interpersonales</b>	<p><i>El acoso sexual</i>  <i>La violencia en el lugar de trabajo</i></p>
<b>Seguridad en el empleo</b>	<p><i>Ambigüedad sobre el futuro del empleo</i>  <i>El desempleo</i></p>
<b>Factores macroorganizativos</b>	<p><i>Gestión de la calidad total</i>  <i>Estilo de dirección</i>  <i>Cultura organizativa</i>  <i>Clima y cultura organizativos</i>  <i>Medición y remuneración del rendimiento</i>  <i>Cuestiones de personal</i></p>

**OPERACIONALIZACION  
DEL CONSTRUCTO  
FACTORES DE RIESGO  
PSICOSOCIAL LABORAL**

<b>Factores (Clasificación)</b>	<b>Fuente</b>
Desarrollo de la carrera profesional	Socialización Etapas de la carrera profesional
Factores individuales	Patrones de comport. de los tipos A y B Resistencia Autoestima Locus de control Estilos de afrontamiento Apoyo social Género, estrés en el trabajo y enfermedad. Aspectos éticos.

**OPERACIONALIZACION  
DEL CONSTRUCTO  
FACTORES DE RIESGO  
PSICOSOCIAL LABORAL**

<b><i>Grupo de dimensiones (clasificación)</i></b>	<b><i>Dimensiones psicológicas (fuentes)</i></b>
<b><i>Exigencias psicológicas</i></b>	<i>Exigencias cuantitativas Exigencias cognitivas Exigencias emocionales Exigencias de esconder emociones Exigencias sensoriales</i>
<b><i>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</i></b>	<i>Influencia en el trabajo Posibilidades de desarrollo Control sobre el tiempo de trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa</i>
<b><i>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</i></b>	<i>Previsibilidad Claridad de rol Conflicto de rol Calidad de liderazgo Refuerzo Apoyo social Posibilidades de relación social Sentimiento de grupo</i>
<b><i>Compensaciones</i></b>	<i>Inseguridad Estima</i>

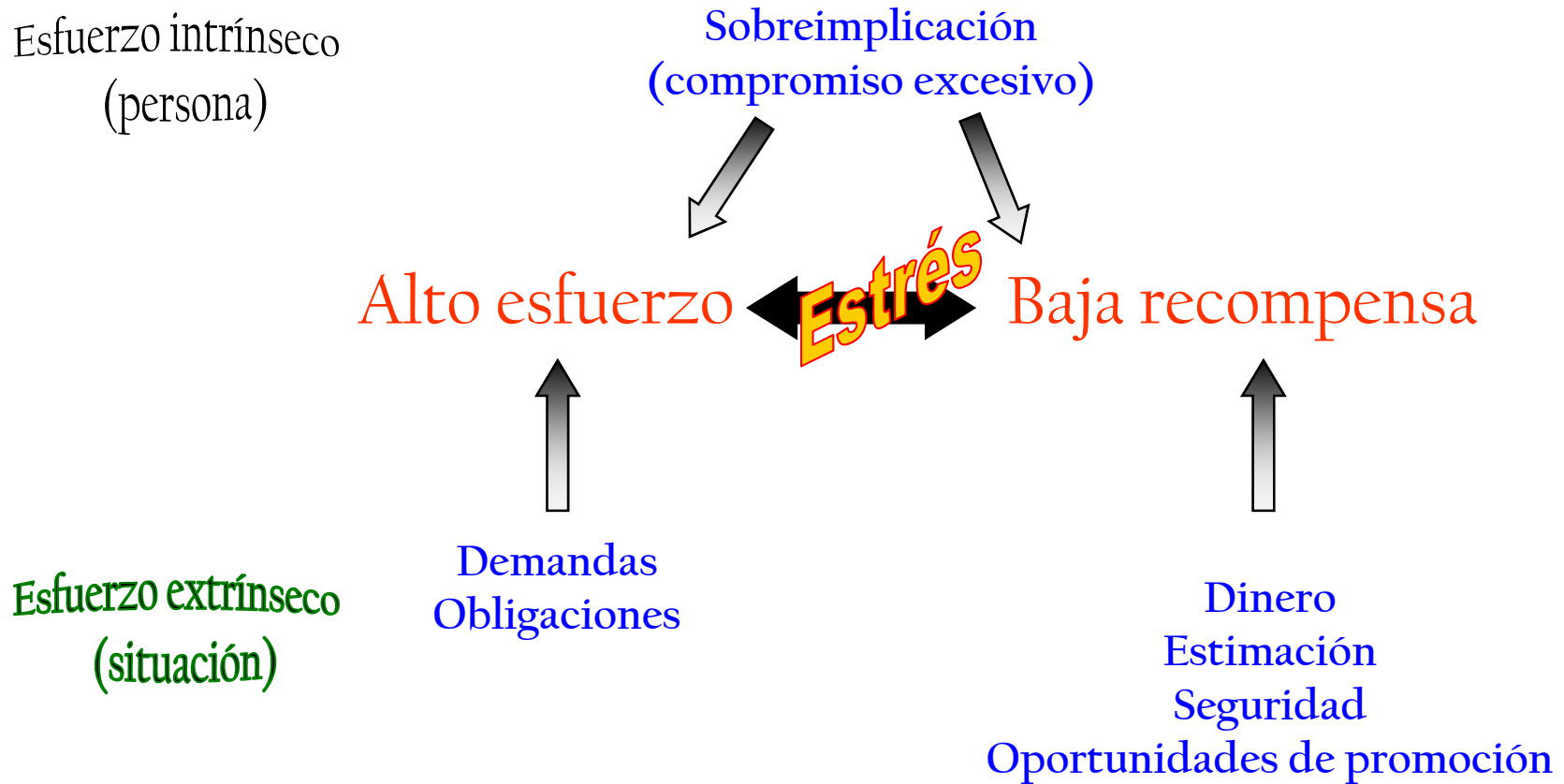


Modelo Demanda-Control  
Robert Karasek

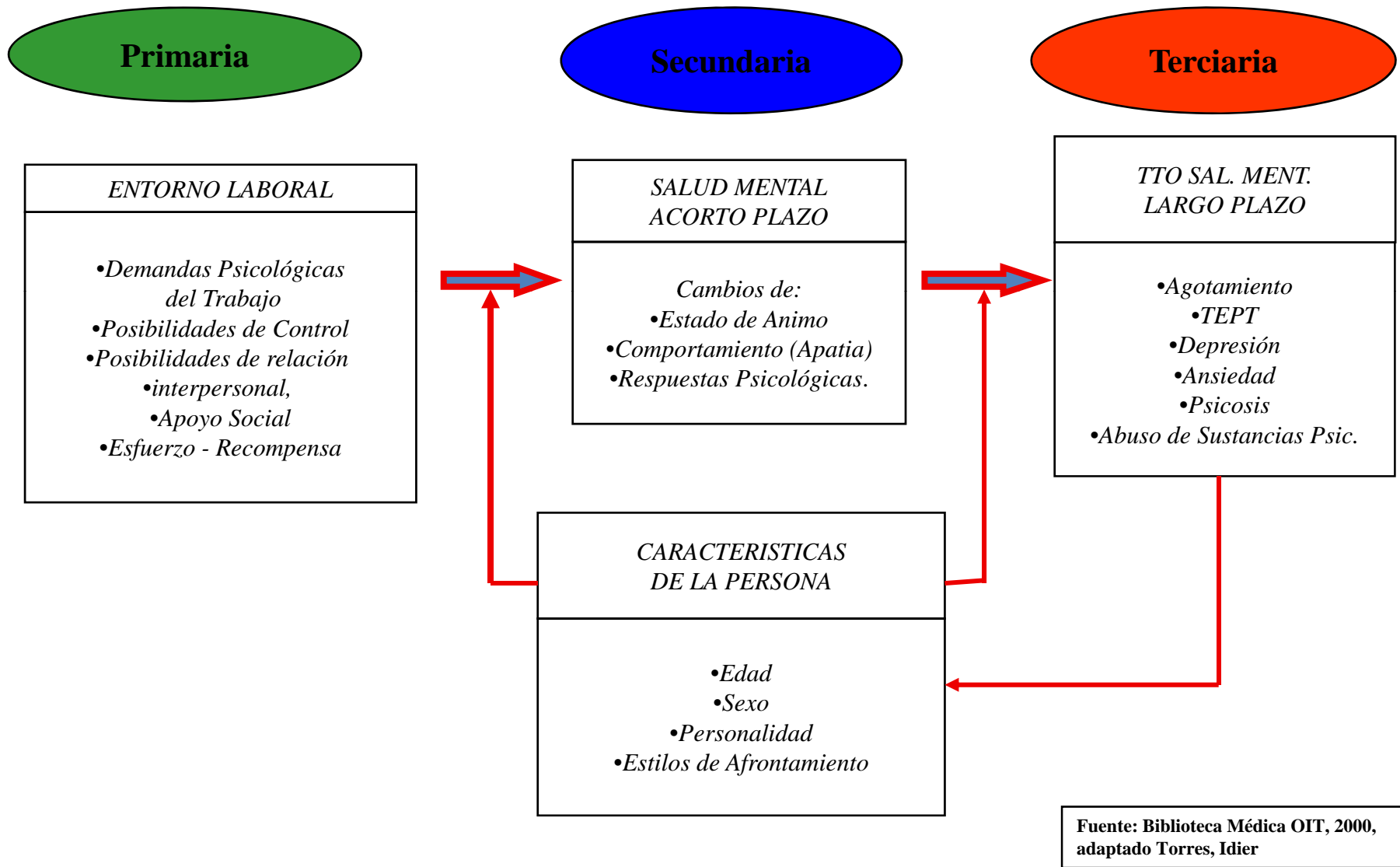


Modelo Bienestar  
Laboral Warr 1.984

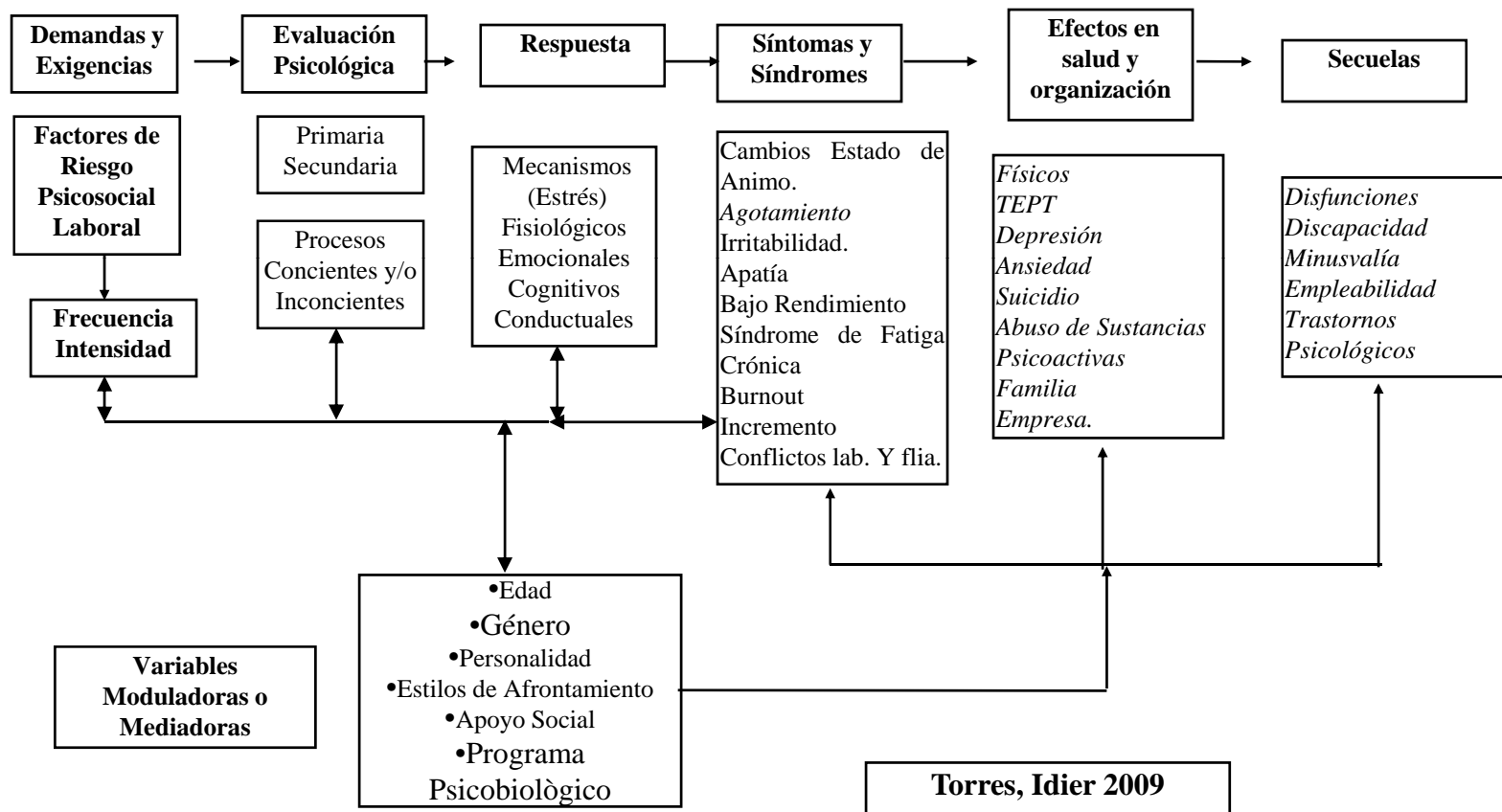
# Modelo Esfuerzo-Recompensa Johannes Siegrist, 1996



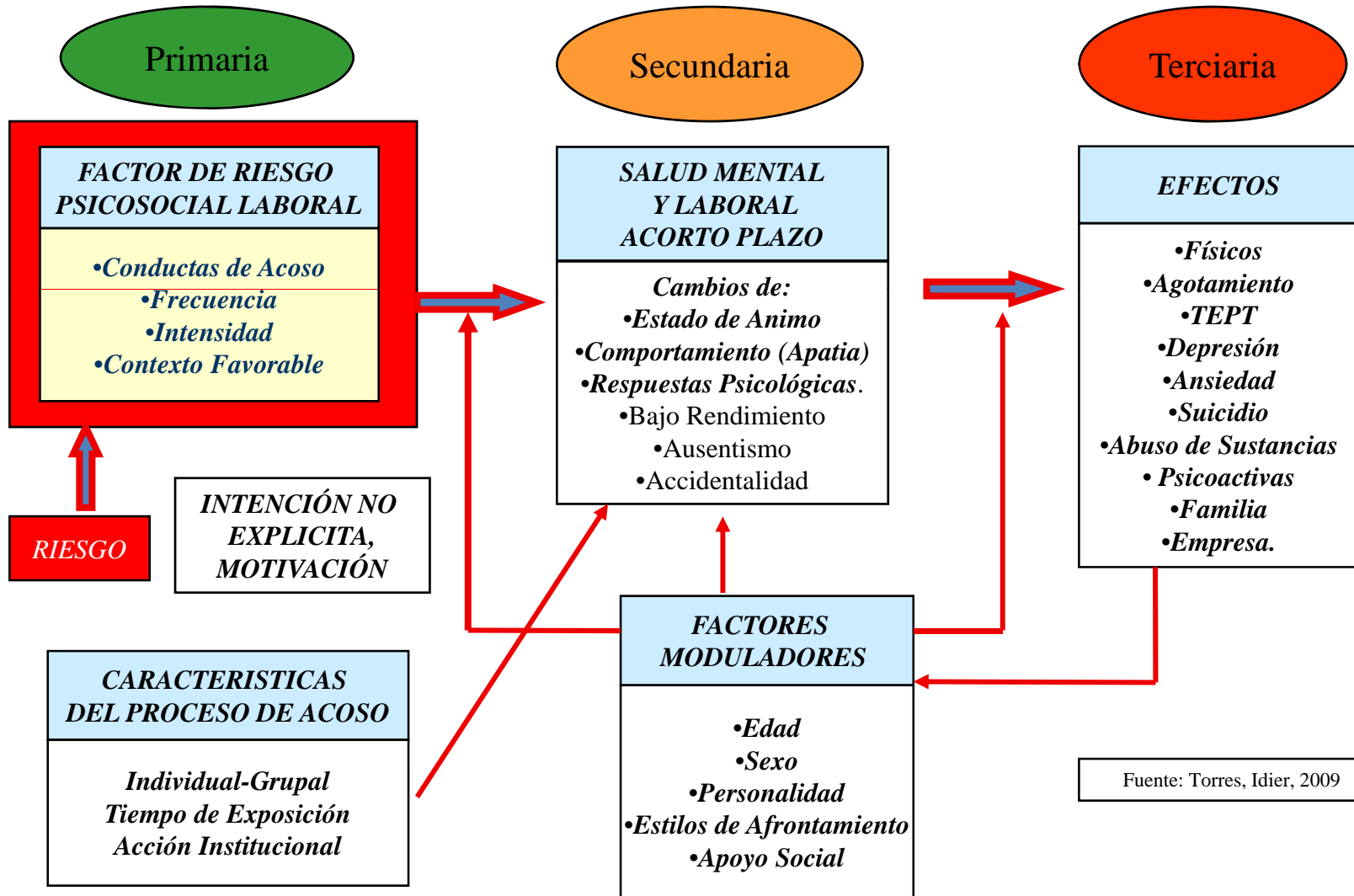
# Modelo de Salud Mental y Trabajo



## MODELO ESQUEMATICO DE LA ACCION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL Y EFECTOS EN LAS PERSONAS Y ORGANIZACIONES.



# Objetivación del Acoso Laboral



- Para realizar la gestión del riesgo se hace necesario e imperativo un adecuado proceso de identificación y evaluación, no puede gestionarse aquello que no resulta claro en su manifestación y valoración.
- Una evaluación de los factores de riesgo psicosocial laboral no es una evaluación de las personas.



## METODO DE EVALUACION

- Procedimiento sistemático y estandarizado, que mediante el uso de instrumentos válidos y confiables con fundamento científico, empírico cumple con requisitos de calidad psicométricos y permite ofrecer a las empresas y profesionales de prevención una evaluación de los riesgos psicosociales que afectan el bienestar, la salud y la seguridad de los trabajadores y empresas, que ofrezca orientaciones sobre las intervenciones que puedan y deban realizarse.

## Objetivo de la Evaluación de los Factores Psicosociales.

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 sean 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 actuar.


## ENFOQUES EN LA Evaluación

- PROCESO DE PRODUCCION
- FACTORES PSICOCIALES
- Condiciones ambientales de trabajo.
- Condiciones organizativas.
- Contenido de Trabajo.
- Variables Personales y extralaborales.
- Efectos en la salud y la organización.

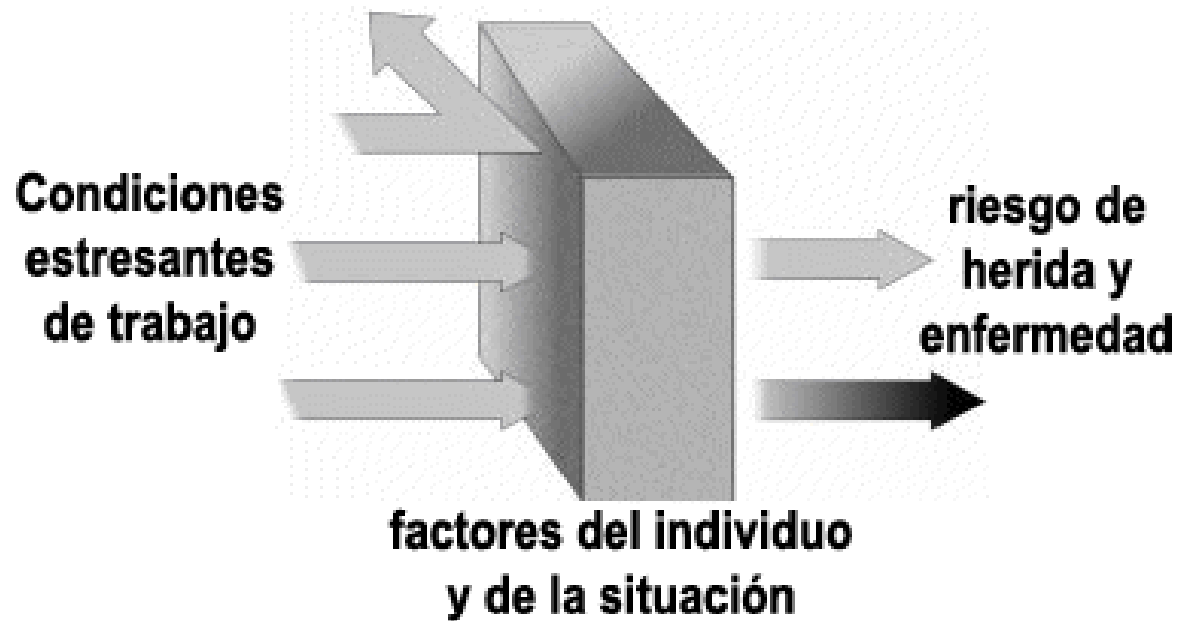
## ELEMENTOS A CONSIDERAR EN EL PROCESO DE EVALUACION DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL LABORAL.

- ¿Pueden evaluarse de un modo razonable y asequible los riesgos psicosociales?
- ¿Qué factores psicosociales deben ser evaluados en cada caso?
- ¿En función de qué deben seleccionarse?
- ¿Cómo deben evaluarse o medirse esos factores?
- ¿Es necesario hacer entrevistas?
- ¿Hay que administrar cuestionarios a todos los empleados de la empresa?
- ¿Qué significa que los instrumentos de medición han de ser fiables y válidos?
- ¿Qué pasa cuando la gente miente o distorsiona las respuestas?
- ¿Qué pasa si la gente puede conocer de antemano las preguntas y puede “preparar las respuestas”?
- ¿Cómo deben interpretarse las respuestas?
- ¿Qué garantías deben aportarse para que un proceso de evaluación de riesgos psicosociales sea aceptable y correctamente desarrollado?
- ¿Para qué sirve una evaluación de riesgos psicosociales?
- ¿En qué me va a afectar como empresa?
- ¿En qué nos va a afectar como trabajadores?

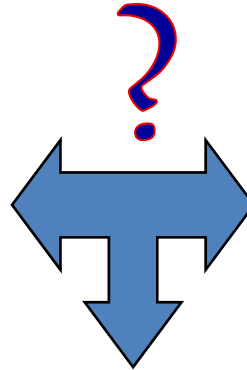
Meliá Navarro, J. L., ¿ Cómo evaluar los riesgos en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias.

- 
- FASES Y FUENTES PARA LA EVALUACION
  - NO SE PUEDEN CONFUDIR LAS FUENTES CON LOS FACTORES

**Esquema de NIOSH del estrés de trabajo**



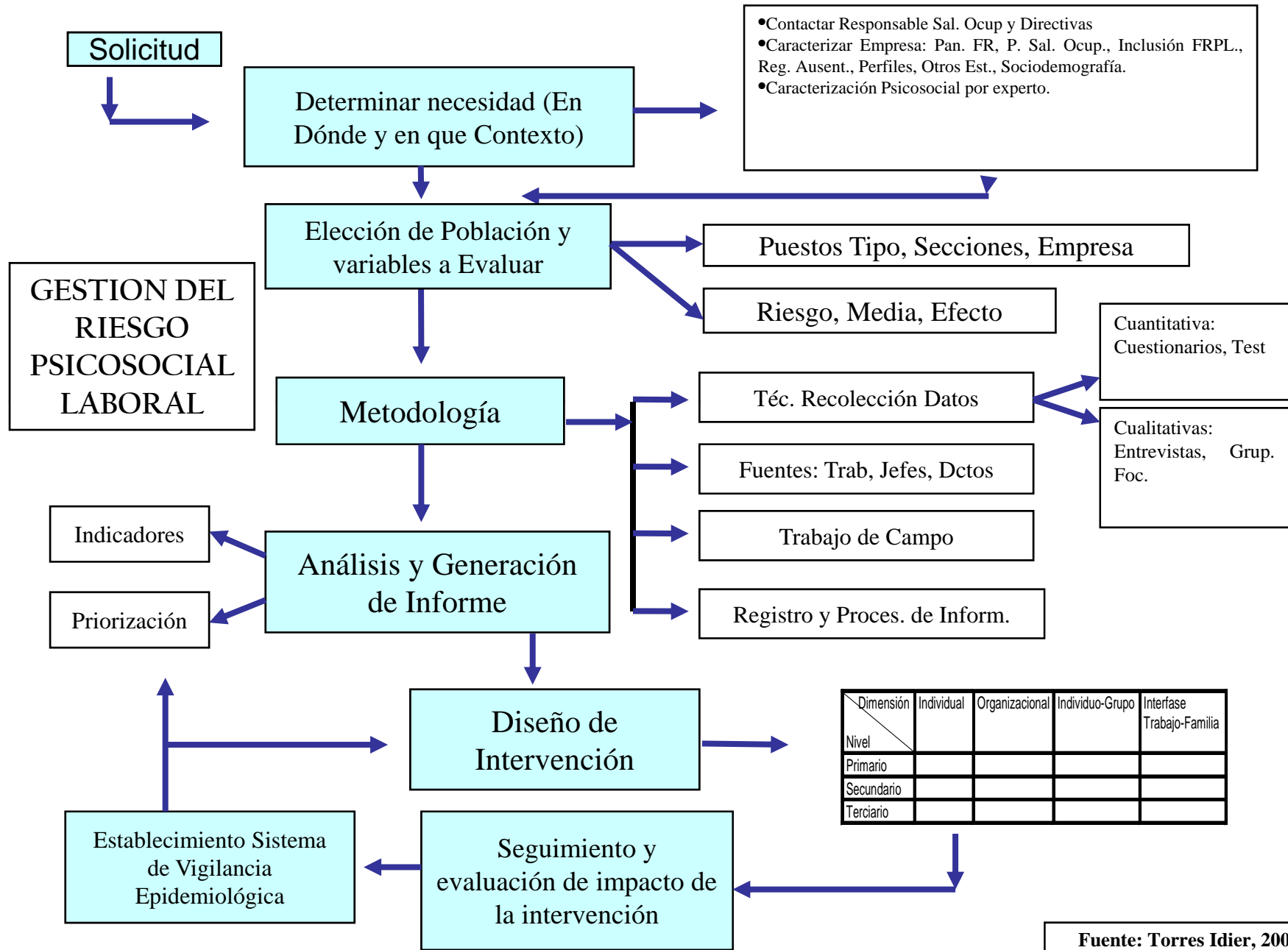
Variable Independiente  
Condiciones de trabajo  
Factores de Riesgo  
Factores Protectores



Variable Dependiente  
Efectos en la Salud  
Física y Mental  
Productividad

Variables Moduladoras  
ó Mediadoras  
Características Personales  
Vulnerabilidad Individual

Asociación:  
La Frecuencia no es suficiente



Fuente: Torres Idier, 2008

# Métodos y Técnicas de Recolección de Información

- Cuestionarios.
- Entrevistas a profundidad.
- Grupos Focales.
- Incidentes críticos.
- Autoinformes y registro diario.

Cuantitativos

Cualitativos

- Epidemiológicas
- Clínicas-  
Investigativas.
- Psicológico-Forenses.
- Judicial.

Usos

# Factores del Trabajo que afectan la Salud Mental

## MATERIALES

- Físicos (Ruido, temperaturas extremas)
- Químicos (Plaguicidas, Metales pesados, Solventes).
- Irritabilidad, ansiedad, alteraciones cognitivas, trastornos del sueño, estrés, síntomas psicosomáticos.
- Muerte, psicosis, neurotoxicidad, alteraciones neuropsicológicas.

Torres, Idier. 2008

## Algunos Instrumentos y fuentes









- Test de Factores Psicosociales de Copenhague.
- Job Content Questionnaire
- ERI
- WoNT Work and Organizational Network
- INERMAP
- FSICO
- GTC 45
- Perfil de Morbi Mortalidad
- Registros de Ausentismo
- Datos Administrativos






# Pruebas psicológicas en SO

- Cuestionarios de síntomas
- Pruebas de personalidad
- Cuestionarios de factores de riesgo psicosocial
- De riesgos psicosociales emergentes
- Factores psicosociales protectores
















# Cuestionarios de síntomas

- Escala de síntomas de estrés, S. Aro  
- Patrones subjetivos de fatiga, H. Yoshitake 
- Lista de síntomas de salud mental (SCL-90-R), L.R. Derogatis   
- Neurotoxicidad
  - Cuestionario de Hänninen y Lindstrom 
  - Cuestionario PNF 









# Tests de personalidad

- Pruebas proyectivas o indirectas
- Pruebas directas
  - 16PF de R.B. Cattell
  - Cuestionarios de Personalidad de H. Eysenck  
  - Inventario de Temperamento de J. Strelau 
  - Millon Inventario de Estilos de Personalidad (MIPS) y el Inventario Multiaxial Clínico (MCMI III)







# Cuestionarios de riesgos psicosociales

- Inventarios de factores de riesgo
  - Inventario de Bocanument  
  - ISTAS-21  
- Cuestionarios de estrés psicosocial
  - Job Content Questionnaire, de R. Karasek     
  - Effort-Reward Imbalance, de J. Siegrist   
- Carga de trabajo y factores psicosociales
  - LEST   

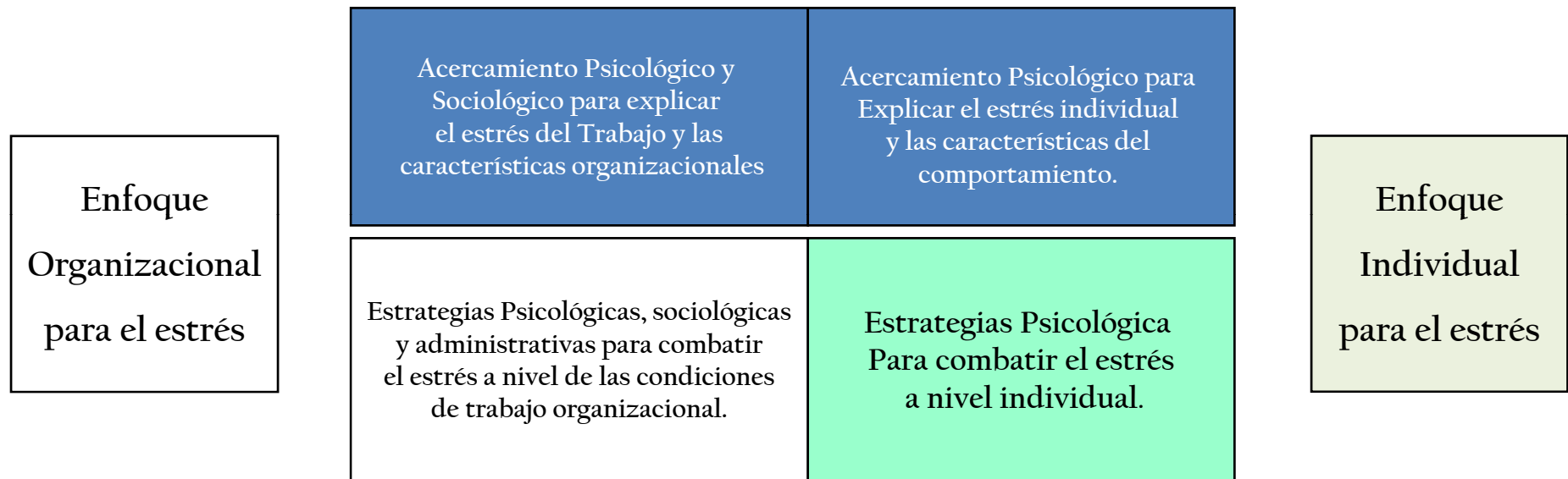
# Riesgos psicosociales emergentes

- Burnout
  - Maslach Burnout Inventory, de Christine Maslach y Susan Jackson  
  - Cuestionario Breve de Burnout, de B. Moreno  
  - Cuestionario de Desgaste Profesional para Médicos (CDPM), de B. Moreno   
- Mobbing
  - Leymann Inventory of Psychological Terrorization (LIPT), H. Leymann 
  - Inventario de Violencia y Acoso Psicológico (IVAPT), de M. Pando.

# Factores psicosociales protectores

- General Health Questionnaire (GHQ), de H. Goldberg (versiones de 60, 28 y 12 ítemes)  
- Cuestionario Orientación ante la Vida, de A. Antonovski  
- Encuesta de Puntos de Vista Personales, de S.G. Kobasa  

## Modelos explicativos del estrés y sus efectos



## Intervención y medidas para combatir el estrés y sus efectos

PEROSH, 2004, Traducido por Torres Idier

## Niveles y Dimensiones de Intervención

<b>Dimensión Nivel</b>	<b>Organizacional</b>	<b>Grupo-Individuo</b>	<b>Individuo</b>	<b>Individuo-Familia</b>
<b>Primario</b>				
<b>Secundario</b>				
<b>Terciario</b>				

Fuente: Torres, Idier. 2008

DISEÑO DE PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL							
VARIABLE	NIVEL DE INTERVENCIÓN	DIRIGIDO A	ACTIVIDAD	CON EL PROPOSITO DE	RESPONSABLE	POBLACION OBJETO	META
Exigencias de Manejar y esconder emociones. Salud Mental, Salud General, Síntomas Cognitivos y Conductuales de Estrés	Primaria	Institución	Política de selección y capacitación para Centros de Trabajo.	Establecer criterios psicosociales de elegibilidad y competencias mínimas para desarrollar con éxito esa labor.	Dirección de la Empresa, Salud Ocupacional y Jefes de Area.	Centros de Trabajo ó trabajadores en los cuales la exposición a factores de riesgo o los efectos son mas prevalentes.	Reducir la Prevalencia en 5%, en un tiempo de dos años.
	Primaria-Secundaria	Trabajadores-Grupos	Módulo Recursos Personales y Autoconocimiento. Taller de Tolerancia a la Frustración y Resiliencia. Inteligencia Emocional.	Incrementar la capacidad y habilidades de los trabajadores para afrontar de manera efectiva las emociones derivadas de su trabajo.	Dirección de la Empresa, Salud Ocupacional y Jefes de Area. Administradora de Riesgos Profesionales.	Centros de Trabajo ó trabajadores en los cuales la exposición a factores de riesgo o los efectos son mas prevalentes.	
	Secundaria-Terciaria	Trabajadores-Grupos	Atención y asesoría psicológica.	Ofrecer un espacio para la expresión de sentimientos y emociones, positivas o negativas, con relación a jefes, compañeros y al ambiente de trabajo.	Dirección de la Empresa, Salud Ocupacional y Jefes de Area. Administradora de Riesgos Profesionales.	Centros de Trabajo ó trabajadores en los cuales la exposición a factores de riesgo o los efectos son mas prevalentes.	

DISEÑO DE PROPUESTA DE INTERVENCIÓN EN FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL							
Exigencias Cuantitativas, Síntomas Cognitivos y Conductuales de Estrés, Depresión, Ansiedad.	Primaria	Institución	Incremento de plazas de trabajo.	Reducir la cantidad de trabajo con relación al tiempo para desarrollarlas.	Dirección de la Empresa, Salud Ocupacional y Jefes de Area.	Centros de Trabajo ó trabajadores en los cuales la exposición a factores de riesgo o los efectos son mas prevalentes.	
	Primaria-Secundaria	Trabajadores-Grupos	Módulo Apoyo Social. I. Comunicación, Relaciones Interpersonales y Trabajo en Equipo.	Brindar escenarios que faciliten el establecimiento de vínculos y relaciones entre compañeros y jefes que promuevan el mutuo apoyo.	Dirección de la Empresa, Salud Ocupacional y Jefes de Area. Administradora de Riesgos Profesionales.	Centros de Trabajo ó trabajadores en los cuales la exposición a factores de riesgo o los efectos son mas prevalentes.	
	Primaria-Secundaria	Trabajadores-Grupos	Consultoria Individual y/o Organizacional	Ofrecer un espacio para la identificación de situaciones que afectan las personas y/o el ambiente laboral y las alternativas de solución.	Dirección de la Empresa, Salud Ocupacional y Jefes de Area. Administradora de Riesgos Profesionales.	Centros de Trabajo ó trabajadores en los cuales la exposición a factores de riesgo o los efectos son mas prevalentes.	
Integración en la Empresa. Depresión, Satisfacción Laboral, Salud Mental y Salud General.	Primaria	Institución	Política para la elección de Jefes y/o Coordinadores de Area.	Establecer criterios y competencias requeridas para los cargos responsables de la ADMINISTRAR el talento humano de la Institución.	Dirección de la Empresa, Salud Ocupacional y Jefes de Area.	Centros de Trabajo ó trabajadores en los cuales la exposición a factores de riesgo o los efectos son mas prevalentes.	Reducir la Prevalencia en 5%, en un tiempo de dos años.

## INDICADORES DE DESEMPEÑO:

- Indicadores de Conocimientos e Implementación de Herramientas.
- 
- $$\frac{\text{No de personas que alcanzan el 80\% de los objetivos propuestos}}{\text{No Total de Personas Evaluadas}} \times 100$$
- 
- $$\frac{\text{No de personas capacitados que aplican las herramientas}}{\text{No Total de Personas Capacitadas}} \times 100$$
-

- Indicador de reducción de Riesgos
- $\frac{\text{No de riesgos en Niveles Tolerables}}{\text{No Total de Riesgos Valorados (Priorizados???)}} \times 100$
- No Total de Riesgos Valorados (Priorizados???)

- INDICADORES DE RESULTADO

- $\frac{\text{No de casos existentes} - \text{FRP año}}{\text{No Total de Trabajadores año}} \times 100$  PREVALENCIA
- (De Factores de Riesgo Psicosocial, priorizados??, de Efectos)
- $\frac{\text{No de casos nuevos} - \text{FRPL identificados año}}{\text{No Total de Trabajadores año}} \times 100$  INCIDENCIA
- (De Factores de Riesgo Psicosocial, priorizados??, de Efectos)

# INDICADORES DE AUSENTISMO DE PATOLOGIAS DE INTERES

- $IFAT = \frac{\text{No Total de AT año}}{\text{No HHT en año}} \times 200.000$
- $\%AT = \frac{\text{No de AT Incapac. año}}{\text{No Total de AT en año}} \times 100$
- $IFEF = \frac{\text{No Total de EF año}}{\text{No HHT en año}} \times 200.000$
- $\%EF = \frac{\text{No de EF Incapac. año}}{\text{No Total de AT en año}} \times 100$

**25 al 28 de  
octubre de  
2010**

CYTED  
RIPSOL

**1<sup>er</sup>** Congreso Internacional  
de Salud Psicosocial en el Trabajo

“Promover el desarrollo  
Por un trabajo **humano:**  
**saludable y eficiente”**

Hotel Nacional,  
Vedado, La Habana,  
Cuba