



## Indicadores de Riesgos Psicosociales



### Concepto general<sup>1</sup>

Aunque no existe un concepto único, reúne un significativo consenso en los estudios científico-técnicos el entendimiento de los "indicadores" como **las distintas variables, simples o compuestas, que deben relacionarse para dar información sintetizada y necesaria, que ayude a cumplir el objetivo básico de la LPRL**, la obligación de todo empresario de proteger a sus trabajadores de cualquier riesgo que pueda dañar su salud (art.14). Ya que se basa en el concepto amplio de salud de la OMS (física, psíquica y social).

Deben manejarse indicadores que traten de conseguir un estado completo de bienestar de los trabajadores. Concretándolo, aunque con exigencias adicionales, respecto de los riesgos psicosociales y sus factores causantes, se pueden considerar *como mediciones cualitativas y cuantitativas de cambios organizativos y sociodemográficos, que puedan afectar la salud del trabajador y al propio ambiente de trabajo*.

### ¿Para qué sirven?

Según su nombre **miden "probabilísticamente", uno o más temas que pueden influir** en la materialización de los riesgos psicosociales. Por ejemplo en la siguiente lista "genérica abierta"<sup>2</sup>:

Absentismo y presentismo.  
Siniestralidad y morbilidad.  
Bajas con/sin justificación.  
De abuso de sustancias en el trabajo (causas más comunes, principales afectados...)  
Clima laboral y conflictos.  
Rotación y turnos.  
Autonomía frente a supervisión.  
Costes de su no prevención (directos e indirectos).  
Motivación y satisfacción.

Impuntualidad y salidas prematuras, con/sin autorización.  
Resultados de cuestionarios de los factores psicosociales.  
Indicadores específicos de cada uno de los riesgos psicosociales. Por ej. en violencia laboral (nº de denuncias, tipo de las mismas...)  
Formación adecuada (temporalmente, por ocupación y riesgos...)  
Información adecuada (mapa de riesgos identificados, perfil y nº de los trabajadores destinatarios...)  
Comunicación y participación (nº de reuniones, vías y métodos utilizados, feedback sobre las propuestas de trabajadores y sus representantes...)  
Sobre vigilancia de la salud (nº de reconocimientos, bajas por contingencias donde no se reconoce su "real" origen profesional, estadísticas de incapacidad temporal relacionadas con los riesgos psicosociales...)  
Otros indicadores válidos para mejorar la salud laboral.

<sup>1</sup> **Definición de Indicador**, según la web del OECT (Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo).

<sup>2</sup> Se puede completar con: **NTP 640: Indicadores para la valoración de intangibles en prevención** INSHST, 2003; y los indicadores genéricos y operacionales propuestos por la Red Europea de Promoción de Trabajos Saludables (ENWHP) **Indicadores de Salud en el Trabajo**, 2005.





Así, su buen uso repercute **positivamente en la salud de los trabajadores y en su empresa**, porque son síntomas o señales de alarma “verificables” de cómo les afecta la exposición de riesgos psicosociales, sea de forma directa (ej. alto absentismo que incrementa la carga mental de un grupo determinado de trabajadores), o indirecta (ej. otros trabajadores del mismo sector que perciben que en su empresa, les puede influir el aumento de ambos indicadores, absentismo, y carga mental<sup>3</sup>, a medio o largo plazo), requiriendo que los agentes sociales coordinen su mejora.

### ¿Qué características generales tienen que ofrecer?<sup>4</sup>

- Ser **compatibles** con indicadores de otros riesgos laborales y sistemas de gestión.
- Fuentes (priorizando administración general y autonómica) y sucesivas mediciones **fiables**.
- Su utilidad debe **compensar** la inversión que supone su uso.
- **Representar** la evolución y estado actual de un aspecto “crítico” psicosocial de un sector...
- **Fácil** diseño, mantenimiento y uso, para proporcionar propuestas de medidas preventivas.
- **Cuantificables y comparables** en el tiempo, para crear tendencias y mejorar lo valorado.

### Puntos que se deben considerar para su desarrollo<sup>5</sup>

1. La empresa tiene que **seleccionar** los indicadores que proporcionen un análisis real, y que justifiquen el esfuerzo necesario para conseguirlos, independientemente de la propia evaluación de riesgos psicosociales; *según: objetivos esperados, acciones preventivas o correctoras derivadas y evolución de aspecto/s medidos.*
2. **Denominación:** Sencilla, relacionada con lo que se quiera valorar, detallándolo, evitando interpretaciones falsas y especificando su periodicidad para que sea eficaz.
3. **Cálculo:** O modo de computar información y resultados logrados (% , ratio, estimación, ...).
4. **Presentación:** Ejs.: tablas, colores, qué mostrar de forma descendente, ... *Para facilitar la participación y reforzar los compromisos de los agentes implicados* (administraciones, trabajadores y sus representantes, empresarios...).
5. **Responsables:** De recoger datos de trabajadores afectados (mediante métodos cuantitativos ejs. encuestas<sup>6</sup>, cuestionarios, estadísticas de vigilancia de la salud y cualitativos ejs. grupos de discusión y entrevistas), su documentación, explotación, comunicación y autorización.
6. **Objetivos:** Específicos de cada indicador, y sus pasos o indicios. Ejs.: qué valor/es se quiere/n conseguir, o cuáles serán las consecuencias temporales. Para cumplir con el deber de proteger la salud del trabajador de la LPRL, *es fundamental que persigan una visión de prevención proactiva, en vez de centrarse en un enfoque económico o sancionador.*

#### Ejemplos prácticos:

La web del OECT **Indicadores evolutivos**, en su apartado condiciones de trabajo, orienta en la “necesaria” **elaboración de indicadores útiles en la evaluación y posterior decisión** en medidas de riesgos psicosociales, con ocho enlaces: Apoyo social, conductas violentas, exigencias cuantitativas, falta de realización personal, horas semanales, modalidad de trabajo, ritmo y jornada. Cada indicador, tiene las siguientes partes: Descripción, gráficos más representativos, tablas de datos, análisis de resultados más relevantes de gráficos y tablas, y por último fuentes de información y notas explicativas. Los ejes de análisis más frecuentes son: temporales, ramas de actividad, sector y tamaño plantilla; por parte del trabajador: sexo, edad y ocupación.

<sup>3</sup> NTP 575: Carga mental de trabajo: indicadores INSHT 2000 y “Cuantificación del absentismo laboral” Ver artículo completo INSHT, 2003

<sup>4</sup> <http://prevencionar.com/2013/10/03/prevencion-basica-indicadores-en-materia-de-prevencion-de-riesgos-laborales/>

<sup>5</sup> Fuentes: \*Nota 5 \*6º panel técnico de la “Guía V Jornada de Salud Laboral. Riesgos Psicosociales Emergentes en Sectores de FES-UGT” 10/10: <http://www.ugt.es/saludlaboral/Guia%20FES.pdf> que los clasifica en indicadores médicos (síntomas de distintas enfermedades y patologías) y laborales (ejs. actividades con más probabilidad de sufrir estos riesgos: sanidad o educación, incumplimientos disciplinarios, organización del tiempo de trabajo).

<sup>6</sup> Ej. resumen de los indicadores del Avance de la VII Encuesta de Condiciones de Trabajo INSHT, 6/12.



+ info



observatorio  
de riesgos psicosociales  
UGT

[www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx](http://www.ugt.es/saludlaboral/default.aspx)

