

Seminario Internacional "Los riesgos psico-sociales en el trabajo"

Medir los factores psicosociales de riesgo en el trabajo para manejarlos*

Resumen del Informe del Colegio de expertos sobre el seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo, a pedido del Ministro de Trabajo de Francia

Michel Gollac y Marceline Bodier

El deseo, formulado por el ministro de Trabajo, de disponer de un sistema de seguimiento para los riesgos psicosociales, especialmente estadístico, pertinente y eficaz, es ampliamente compartido. El interés de los dirigentes políticos, económicos y sindicales está plenamente justificado por la importancia de los riesgos psicosociales en el trabajo en tanto desafío de salud pública.

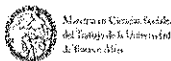
El Colegio estima pertinente considerar los riesgos psicosociales en el trabajo, entendidos como riesgos para la salud mental, física y social, generados por las condiciones de empleo y los factores organizacionales y relacionales susceptibles de interactuar con el funcionamiento mental. La noción se operacionaliza de manera diferente según las disciplinas, en función de sus propios conceptos y teorías.

El Colegio estima pertinente la construcción de un seguimiento estadístico de los riesgos psicosociales en el trabajo.

Se puede esperar de un sistema de seguimiento: facilidad de utilización (que implica un carácter sintético de la información difundida), exhaustividad en cuanto al ámbito abarcado, pertinencia respecto del estado de los conocimientos científicos que producen consenso, comparabilidad con otros instrumentos de observación, especialmente extranjeros, precisión, factibilidad técnica, factibilidad económica (la calidad actual del seguimiento de los riesgos físicos, químicos y biológicos no debería comprometerse). Desgraciadamente, estas propiedades son difícilmente compatibles. Es por lo tanto necesario establecer compromisos, nunca plenamente satisfactorios. Será necesaria una vigilia científica para hacer evolucionar el sistema de seguimiento en función de la

- Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser. Resumen del Informe del Colegio de expertos sobre el seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo, a pedido del Ministro de Trabajo de Francia (Philippe Askenazy, Christian Baudelot, Patrick Brochard, Jean-Pierre Brun, Chantal Cases, Philippe Davezies, Bruno Falissard, Duncan Gallie, Michel Gollac, Amanda Griffiths (miembro asociado), Michel Grignon, Ellen Imbernon, Annette Leclerc, Pascale Moliner, Isabelle Niedhammer, Agnès Parent-Thirion, Daniel Verger, Michel Vecina, Serge Volkoff, Annie Weill-Fassina). La redacción de este documento fue realizada por Michel Gollac y Marceline Bodier a partir de las discusiones del Colegio y de los documentos elaborados por diferentes miembros del colegio y por los autores de las revisiones de literatura. Traducción: Irene Brousse.
- El informe compromete a los miembros permanentes del Colegio y expresa un consenso, excepto cuando se mencionan opiniones minoritarias. No compromete a los miembros a título consultativo, ni, evidentemente, a los autores de las revisiones de literatura no miembros del Colegio y las personalidades audicionadas. Tampoco compromete al Insee ni a las instituciones a las que pertenecen los miembros del Colegio.

Auspiciantes:



Organizadores:



FOTOCOPIADORA
 C.F.P.S.
 LABORAL
 Folio 128 SF 18 DF 18

evolución de los conocimientos, preservando al mismo tiempo de la mejor manera posible (lo que exigirá nuevos compromisos) la comparabilidad en el tiempo.

Las evoluciones de los instrumentos de investigación van en el sentido de un enriquecimiento y de una complejización sin por eso abarcar la totalidad del campo. Los cuestionarios más recientes proponen la medición de una cantidad bastante elevada de índices. Si bien finalmente existe una cierta convergencia en la concepción de los cuestionarios (y las recomendaciones de este informe no rompen con la tendencia general), ningún cuestionario se impone hoy como estándar.

El ámbito de investigación de un seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo debe comprender en primer lugar el entorno organizacional y su percepción por parte de las personas que trabajan. Su descripción debe ser lo más exhaustiva que permitan las restricciones técnicas y económicas. El pasado en términos de riesgos psicosociales también es determinante, así como los incidentes dolorosos de la carrera y de la vida. La gravedad de las consecuencias de ciertas exposiciones depende de su duración. Es necesario disponer de una evaluación de la duración, de la repetitividad y de la cronicidad de los factores de riesgo.

Parece muy útil y poco costoso medir algunas variables, en cantidad limitada, relativas a la trayectoria familiar, escolar y profesional. Los factores de riesgo presentes y pasados están en el corazón del dispositivo. Pero es altamente deseable completar su observación con la de la situación y la organización de la empresa, de los dispositivos de prevención de los factores psicosociales de riesgo (prevención primaria, secundaria y terciaria), así como con una descripción sumaria del estado de salud. La medición de los rasgos de personalidad parece costosa e incierta y no puede recomendarse en el marco de un seguimiento.

El seguimiento debe incluir a los asalariados de la función pública en el mismo nivel que los asalariados de las empresas. También debe incluir a los independientes. Un documento complementario relativo a los trabajadores independientes se publicará posteriormente. También es deseable no excluir a los trabajadores que ejercen una actividad legal pero de manera disimulada.

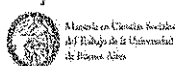
La interrogación directa de los trabajadores es la forma óptima, aunque imperfecta, para recolectar información sobre los factores psicosociales de riesgo en el trabajo. Interrogar a las empresas que emplean a los trabajadores de los que se recoge una información aporta a la vez otra mirada e informaciones complementarias, sin aumentar excesivamente el costo de recolección de datos. Conviene evidentemente evitar toda carga estadística inútil y adaptar el cuestionario de las empresas muy pequeñas y de los empleadores públicos.

Disponer de datos estadísticos no disminuirá el interés de los estudios cualitativos sobre los mecanismos económicos, sociales y psicológicos en acción. Algunos factores de riesgo importantes no se prestan, o se prestan mal, para una evaluación estadística. Estudios cualitativos pueden revelar la existencia de riesgos psicosociales emergentes. Estudios cualitativos siguen siendo necesarios para garantizar la comprensión del cuestionario y la ausencia de deriva de las preguntas a lo largo del tiempo. Limitarse a un seguimiento estadístico sin realizar observaciones cualitativas correría el riesgo de llevar a utilidades estadísticas sin pertinencia.

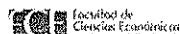
ooo

Los factores psicosociales de riesgo en el trabajo puestos en evidencia por la literatura científica pueden agruparse en torno de seis ejes. Son relativos a la intensidad del trabajo y al tiempo de trabajo, a las exigencias emocionales, a una autonomía insuficiente, a la mala calidad de las relaciones sociales en el trabajo, a los conflictos de valores y a la inseguridad de la situación de trabajo.

Auspiciantes:



Organizadores:



BUENOS AIRES TRABAJO

GOB. DANIEL SCIOLU

La medición de la intensidad del trabajo y del tiempo de trabajo engloba las nociones de "demanda psicológica" (operacionalizada por el cuestionario de Karasek) y de "esfuerzo" (operacionalizada por el cuestionario de Siegrist). La intensidad y la complejidad del trabajo dependen de las restricciones de ritmo, de la existencia de objetivos poco realistas o vagos, de las exigencias de polivalencia, de las responsabilidades, de eventuales instrucciones contradictorias, de las interrupciones de actividades no preparadas y de la exigencia de competencias elevadas. El tiempo de trabajo influye sobre la salud y el bienestar por su duración y su organización.

Las exigencias emocionales están vinculadas con la necesidad de dominar y moldear las propias emociones, especialmente para dominar y moldear las sentidas por las personas con las que se interactúa en el trabajo. Tener que esconder las emociones también es exigente.

La autonomía en el trabajo designa la posibilidad para el trabajador de ser actor en su trabajo, en su participación en la producción de riqueza y en la conducción de su vida profesional. Como la "latitud de decisión" del cuestionario de Karasek, incluye no sólo los márgenes de maniobra, sino también la participación en las decisiones así como la utilización y el desarrollo de las competencias. La noción de autonomía comprende la idea de desarrollarse en el trabajo y obtener placer de él.

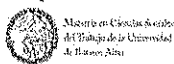
Las relaciones sociales en el trabajo son las relaciones entre trabajadores, así como las que se dan entre el trabajador y la organización que lo emplea. Estas relaciones sociales deben examinarse vinculadas con los conceptos de integración (en el sentido sociológico), de justicia y de reconocimiento. Fueron objeto de modelizaciones parciales, de las cuales las mejor validadas son el "apoyo social" (modelo de Karasek y Theorell), el "equilibrio esfuerzo-recompensa" (modelo de Siegrist) y la "justicia organizacional". Las relaciones sociales a tomar en cuenta comprenden las establecidas con los colegas y con la jerarquía, la remuneración, las perspectivas de carrera, la adecuación de la tarea a la persona, los procedimientos de evaluación del trabajo, la atención prestada al bienestar de los trabajadores. Las patologías de las relaciones sociales, como el acoso moral, también deben considerarse.

Un sufrimiento ético es lo que siente una persona a la que se pide actuar en oposición a sus valores profesionales, sociales o personales. El conflicto de valores puede provenir del objetivo del trabajo o sus efectos secundarios que chocan con las convicciones del trabajador, o del hecho de que debe trabajar de una manera no conforme a su conciencia profesional.

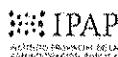
La inseguridad de la situación de trabajo comprende la inseguridad socioeconómica y el riesgo de cambio no controlado de la tarea y de las condiciones de trabajo. La primera puede provenir del riesgo de perder el empleo, de que baje el ingreso o del de no beneficiarse con un desarrollo "normal" de carrera. Condiciones de trabajo no sostenibles también son generadoras de inseguridad. Incertidumbres susceptibles de crear una inseguridad también pueden involucrar el futuro del oficio o la evolución de las condiciones de trabajo. Estos temores pueden estar motivados por la experiencia de cambios incesantes o incomprensibles. Todos estos riesgos existen tanto para los trabajadores asalariados como para los trabajadores no asalariados, aunque asuman formas diferentes.

La entrevista a los empleadores, en lo que concierne a las restricciones y elecciones organizacionales, podría tomar como base de partida la encuesta sobre condiciones de trabajo, combinada con las propuestas del proyecto europeo Meadow. Se referiría a las obligaciones que pesan sobre la empresa debido a su estatus o a su mercado; su pasado reciente en términos de fusiones, adquisiciones, reestructuraciones; la división interna y externa del trabajo; el grado de centralización; los instrumentos de coordinación y de control; la implantación de dispositivos organizacionales específicos; las tecnologías de

Auspiciantes:



Instituto de Estudios de
Trabajo de la Universidad
de Buenos Aires



Organizadores:



BUENOS AIRES TRABAJO

COB. DANIEL SCIOLI

información y comunicación; la gestión de los recursos humanos; la existencia de dificultades de reclutamiento; las formas de ordenamiento del tiempo de trabajo; los dispositivos de ajuste del volumen de trabajo; las formas de representación de los asalariados; el clima social. En lo que se refiere a los dispositivos de prevención, podría tomar como punto de partida la encuesta sobre condiciones de trabajo, combinada con la encuesta ESENER de la Agencia europea para la salud y la seguridad en el trabajo. Examinaría los principales aspectos de la prevención primaria; la implicación de la dirección y de los responsables operacionales en la prevención de los riesgos psicosociales; la formación de los gerentes en esta prevención; el papel del comité de higiene, seguridad y condiciones de trabajo; la existencia de un plan de prevención; los dispositivos de evaluación de los riesgos; los procedimientos específicos de tratamiento de éstos; la consulta de los asalariados sobre el tratamiento de los riesgos; la negociación sobre las condiciones de trabajo; los apoyos en la evaluación y el tratamiento de los riesgos. Los aspectos de la prevención secundaria estudiados serían los procedimientos que permitan tratar la violencia en el trabajo, el acoso, la discriminación y el estrés en el trabajo; la formación de los asalariados sobre las personas a consultar en caso de problemas de origen psicosocial vinculados con el trabajo; la asistencia confidencial a asalariados enfrentados con problemas de origen psicosocial vinculados con el trabajo. La prevención terciaria sería examinada por medio de la detección y el señalamiento de asalariados en situación de riesgo psicológico o con comportamientos adictivos y la asistencia que se les propone.

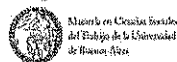
En lo que se refiere a la salud física, la autoevaluación del estado general, la fatiga, las perturbaciones del sueño, las ausencias por enfermedad y la ocurrencia de accidentes de trabajo son datos deseables. La medición de la salud mental a partir de un cuestionario sucinto es delicada. Podría utilizar el K6 (Kessler psychopathological distress scale, short form), económico en tiempo de realización, sensible y específico con respecto a los problemas depresivos y de ansiedad, o el WHO5 propuesto por la OMS para evaluar el grado de bienestar, cuya relación tiempo de realización-eficacia parece aún mejor. Estos cuestionarios pueden completarse mediante una breve entrevista referida específicamente al bienestar y el malestar en el trabajo.

Actualmente el sistema francés de encuestas sobre el trabajo es de gran calidad, pero incompleto. La información sobre los factores psicosociales de riesgo está fragmentada y le falta exhaustividad. No fue concebida para una síntesis. Finalmente, la frecuencia de las informaciones es demasiado débil, lo que perjudicaría su calidad. Por el contrario, apoyándose sobre su experiencia y sobre las experiencias extranjeras e internacionales, el sistema estadístico público francés tiene las competencias para implementar un dispositivo que alcance el más alto nivel de calidad en el plano internacional y coherente con las encuestas ya existentes.

Para producir las informaciones necesarias al seguimiento de los riesgos psicosociales en el trabajo, es necesaria una investigación específica. Debe coordinarse con el sistema actual para aumentar la frecuencia de las informaciones producidas. El Colegio estima que actualmente solo la DARES (Dirección de Coordinación de la Investigación, Estudios y Estadística - ministerio de Trabajo), con apoyo de la DREES (Dirección de investigación, estudios, evaluación y estadísticas - ministerio de Salud), dispone de las competencias necesarias para pilotear, con el apoyo del INSEE (Instituto nacional de estadística y estudios económicos - ministerio de Economía), el servicio estadístico del DGAFP (Dirección general de la administración y la función pública - ministerio de la Función Pública), el mundo académico y organismos de supervisión sanitaria, las operaciones que considera necesarias.

La encuesta a los trabajadores debe ser realizada mediante entrevistas, preferentemente cara a cara. Esta encuesta debe confiarse a una red de encuestadores profesionales de alta

Auspiciantes:



Organizadores:



calidad, por ejemplo la del INSEE. La encuesta a las empresas, si se decide hacerla, puede ser por correo.

El Colegio propone articular estrechamente la nueva encuesta sobre los riesgos psicosociales y la encuesta ya existente sobre las condiciones de trabajo. Cada tres años, alternadamente, se haría una o la otra de estas encuestas. La encuesta sobre los riesgos psicosociales integraría una cantidad limitada de preguntas sobre las condiciones físicas del trabajo y la encuesta sobre condiciones de trabajo incluiría un apartado sobre los riesgos psicosociales. La muestra de la nueva encuesta sobre los riesgos psicosociales deberá tener características análogas a la de la encuesta sobre las condiciones de trabajo (20.000 a 25.000 individuos).

En lo que se refiere al carácter crónico o repetitivo de los factores de riesgo, la interrogación retrospectiva es útil, pero sus resultados son difíciles de interpretar. Se impone una interrogación en panel prospectivo para obtener una medición lo más objetiva posible de las exposiciones continuas o repetidas. La encuesta en corte instantáneo debe estar acompañada por un seguimiento en panel sobre nueve años como mínimo. Para evitar un desgaste demasiado importante, se impone un seguimiento ligero, con una interrogación más completa cada tres años. El panel longitudinal podrá involucrar sólo a la mitad de la muestra del estudio transversal.

Este dispositivo (encuesta cada seis años, panel destinado a evaluar la cronicidad o la repetitividad de los factores de riesgo) supone medios humanos y financieros, pero su costo parece razonable.

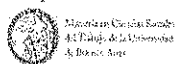
El panel indispensable para observar la recurrencia de los riesgos podrá también ser utilizado con fines de estudios epidemiológicos. Los sobrecostos eventuales vinculados con complementos del panel específicamente destinados a la investigación deberían tener fuentes de financiamiento que correspondan a su finalidad.

El Colegio recomienda redactar el cuestionario de la encuesta a los trabajadores privilegiando por orden decreciente de prioridad las preguntas de aquellos plenamente validados y de mucho uso, las preguntas de los principales cuestionarios internacionales, las de los cuestionarios franceses de calidad. El Colegio considera indispensable la inclusión de los cuestionarios epidemiológicos de validez fuertemente demostrada y de mucho uso. Las nomenclaturas de respuesta deben ser aquellas sugeridas por los autores. En lo que se refiere a las variables que no son, o por lo menos no suficientemente, medidas por los cuestionarios existentes, los servicios encuestadores deberán poner a punto la interrogación.

No es posible sintetizar, en vista de los conocimientos actuales, el conjunto de los factores de riesgo en un índice único. La publicación de varios índices sintéticos, con una unidad conceptual y un mínimo de coherencia estadística, es un compromiso interesante. Es posible imaginar construir un índice para cada uno de los seis ejes seleccionados por el Colegio, bajo reserva de una coherencia estadística suficiente: intensidad del trabajo y tiempo de trabajo; exigencias emocionales; autonomía; relaciones sociales; conflictos de valor; inseguridad de la situación de trabajo. Algunas variables, cuyo vínculo conceptual o estadístico con las otras sería demasiado débil, podrían publicarse como complemento de los índices. El Colegio sugiere también utilizar niveles de agregación diferentes en la publicación de los resultados del sistema de seguimiento, para satisfacer las necesidades de las diferentes categorías de usuarios. Estos resultados estarían disponibles en un nivel de agregación elevado, por ejemplo seis índices. Cada uno de estos índices sería descompuesto en índices más detallados (con uno, o preferentemente varios, niveles de detalle). Finalmente, las variables brutas también estarían disponibles. Son indispensables para una comprensión precisa y son un soporte para la acción. Aun si el diagnóstico, la concepción general o la conducción de acciones exigen indicadores sintéticos, son igualmente indispensables indicadores concretos para ajustar mejor las intervenciones.

5

Auspiciantes:



Organizadores:



También es deseable publicar a modo de datos complementarios los índices de exigencia, de latitud de decisión y de apoyo social de Karasek-Theorell y los índices de esfuerzo y de recompensa de Siegrist. Los servicios productores deberán acompañar la publicación de los indicadores de intervalos de confianza en un umbral usual. Para los índices cuantitativos, la publicación de un índice de tendencia central debe ser sistemáticamente acompañado por un indicador de dispersión. Los resultados en cifras deben estar acompañados por comentarios.

La necesidad de un seguimiento estadístico de los riesgos psicosociales en el trabajo no se hace sentir únicamente en el nivel nacional. Pero el Colegio sugiere implementar un estudio estadístico de los factores psicosociales de riesgo en una empresa (un taller, un servicio, un oficio) sólo después de haber debatido colectivamente su interés y sus objetivos respecto de intervenciones de tipo clínico; precisar sus finalidades y adaptarles los instrumentos de observación; implicar a todos los actores involucrados en todas las fases de la operación; si se eligen variables seleccionadas por el Colegio para instrumentos nacionales, evaluar su pertinencia en el contexto estudiado, y si hay que completarlas con ítems más directamente adaptados al contexto local; no descuidar, en caso de comparación eventual entre resultados "locales" y nacionales, los efectos de los contextos de encuesta; asegurar la confidencialidad de las informaciones recabadas.

Auspiciantes:



Ministerio de Ciencias Sociales,
del Trabajo y de la Universidad
de Buenos Aires



INSTITUTO ARGENTINO DE LA
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Organizadoras:



Facultad de
Ciencias Estadísticas
UNIVERSIDAD DE BUENOS AIRES

BUENOS AIRES TRABAJO

GCB. DANIEL SCIOLI