Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés

# DETECCIÓN Y MANEJO DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL ÁMBITO LABORAL

**Dra. Lourdes Luceño Moreno**

*Dra. Lourdes Luceño lluceno@psi.ucm.es*

# ¿QUÉ SON?

*Dra. Lourdes Luceño lluceno@psi.ucm.es*

# RIESGOS PSICOSOCIALES (INSHT, NTP, 443)

**CONDICIONES**
**SITUACIÓN LABORAL**

**SALUD**

**Física**
**Psíquica**
**Mental**



**ORGANIZACIÓN**
**CONTENIDO DEL TRABAJO**
**REALIZACIÓN DE LA TAREA**

**DESARROLLO DEL TRABAJO**

*Dra. Lourdes Luceño lluceno@psi.ucm.es*

# ¿CÓMO LOS DETECTAMOS?

*Dra. Lourdes Luceño lluceno@psi.ucm.es*

# MODELO DEMANDA – CONTROL ( Karasek, 1979; Karasek & Theorell, 1990)

## DEMANDAS

- Carga de trabajo
- Trabajo inesperado



## CONTROL

- Tarea
- Capacidades

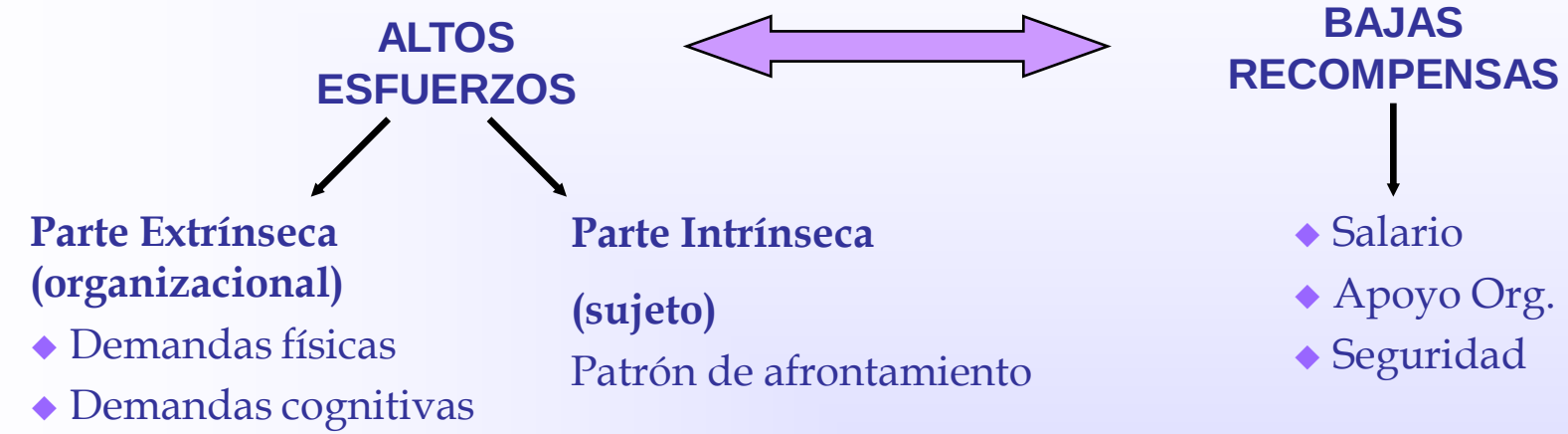
**TENSIÓN PSICOLÓGICA**

**(Mental strain, job strain)**

**APOYO ORGANIZACIONAL (Johnson, 1986; Johnson & Hall, 1988)**

*Dra. Lourdes Luceño lluceno@psi.ucm.es*

# MODELO DEL DESEQUILIBRIO ESFUERZO – RECOMPENSA (SIEGRIST, 1996)




**RESULTADO FINAL =** TENSIÓN **(Mental strain, job strain)**

*Dra. Lourdes Luceño lluceno@psi.ucm.es*

# CONDICIONES DE TRABAJO

**RIESGOS PSICOSOCIALES**

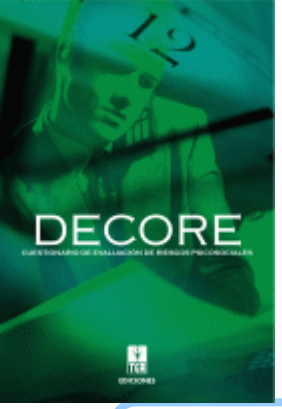
**ESTRÉS LABORAL (TENSIÓN)**

**PROBLEMAS ORGANIZACIONALES**

**ENFERMEDAD EN LOS TRABAJADORES**



*Dra. Lourdes Luceño lluceno@psi.ucm.es*




# CUESTIONARIO DECORE (Luceño & Martín, 2008)

**P. Escalas**

P. Directa
P. Típica
Percentil

Recompensas | Apoyo organizacional | Demandas cognitivas | Control

**Índices compuestos**

P. Directa
P. Típica
Percentil

Demandas/ Recompensas | Demandas/ Control

**Índice global**

P. Directa
P. Típica
Percentil

ÍNDICE DE RIESGO PSICOSOCIAL

**Puntos de corte**

Emergencia | Alerta | Saludable | Excelente

*Dra. Lourdes Luceño lluceno@psi.ucm.es*

# Informe de resultados (criterios)

**descripción de la muestra utilizada criterios de agrupación**

**descripción de las escalas e interpretación**

TEA Ediciones

DECORE

CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

INFORME DE RESULTADOS

Componentes electrónicos S.A.

04/09/2008 11:10:31

Copyright © 2008 by TEA Ediciones
Informe generado desde www.teacorrige.com
Autores de la solución informática: X. Mingutjón , R. Sánchez y F. Sánchez -Sánchez

DI
INFORI

El presente informe contiene información numérica y gráfica s
resultados obtenidos de la aplicación del *Cuestionario de evalu*
*riesgos psicosociales DECORE*. Los datos analizados pertenece
muestra de 25 personas, empleados de Componentes electrónicos S

## CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN

Se ha clasificado la muestra total en función de los siguientes crit

| CRITERIOS | NIVELES |
|---|---|
| Total | Empresa |
| Departamento | Componentes, Programación, Montaje, Redes, Suminis Administración, Jurídico, Marketing |
| Puesto | Jefe de departamento, Jefe de unidad, Jefe de equipo 1ª, Técnico 2ª, Operario, Admnistrativo, Auxiliar, Cons |
| Sede | Madrid, Barcelona, Bilbao, Zaragoza, Valencia, La Coruña, Málaga, Valladolid, Santander |
| Edad | Menos de 25, De 26 a 30 años, de 31 a 35 años, De 36 a 41 a 45 años, de 46 a 50 años, De 51 a 55 años, De 56 a 61 a 65 años |
| Área | I+D, Calidad, Suministros, Comercial, Producción, Inno ón, Legal, Publicidad |

En primer lugar se muestran los resultados globales (de toc
empleados que han respondido al DECORE; sin dividirlos en g
después los resultados de cada uno de los grupos.

En la siguientes páginas encontrará una breve descripción
puntuaciones del DECORE que le ayudará a interpretar los result
obstante, para interpretar adecuadamente toda la información y e
conclusiones apropiadas es necesario leer con detenimiento las n
interpretación que contiene el manual.

DECORE
INFORME DE RESULTADOS

## ESCALAS DEL DECORE

### Control (C)

La escala *Control* evalúa la posibilidad que tienen los trabajadores para determinar qué tareas realizan, así como los métodos de trabajo, los lugares donde trabajan y, en general, todas aquellas decisiones que afectan al fin del trabajo en sí. Puntuaciones altas en esta escala indican que los trabajadores perciben negativamente estos aspectos del trabajo y, por tanto, que están expuestos a un mayor nivel de riesgo.

### Apoyo organizacional (A)

La escala *Apoyo organizacional* evalúa las buenas o malas relaciones que se establecen con compañeros y supervisores. La función principal del apoyo organizacional es mitigar el estrés organizacional y ayudar a motivar a los colaboradores. Puntuaciones altas en esta escala indican que los trabajadores perciben negativamente las relaciones sociales con compañeros y supervisores y, por tanto, que están expuestos a un mayor nivel de riesgo.

### Recompensas (R)

La escala *Recompensas* evalúa los beneficios que recibe el trabajador por su contribución a la organización. Puntuaciones altas en esta escala indican que los trabajadores perciben negativamente estos aspectos del trabajo y, por tanto, que están expuestos a un mayor nivel de riesgo.

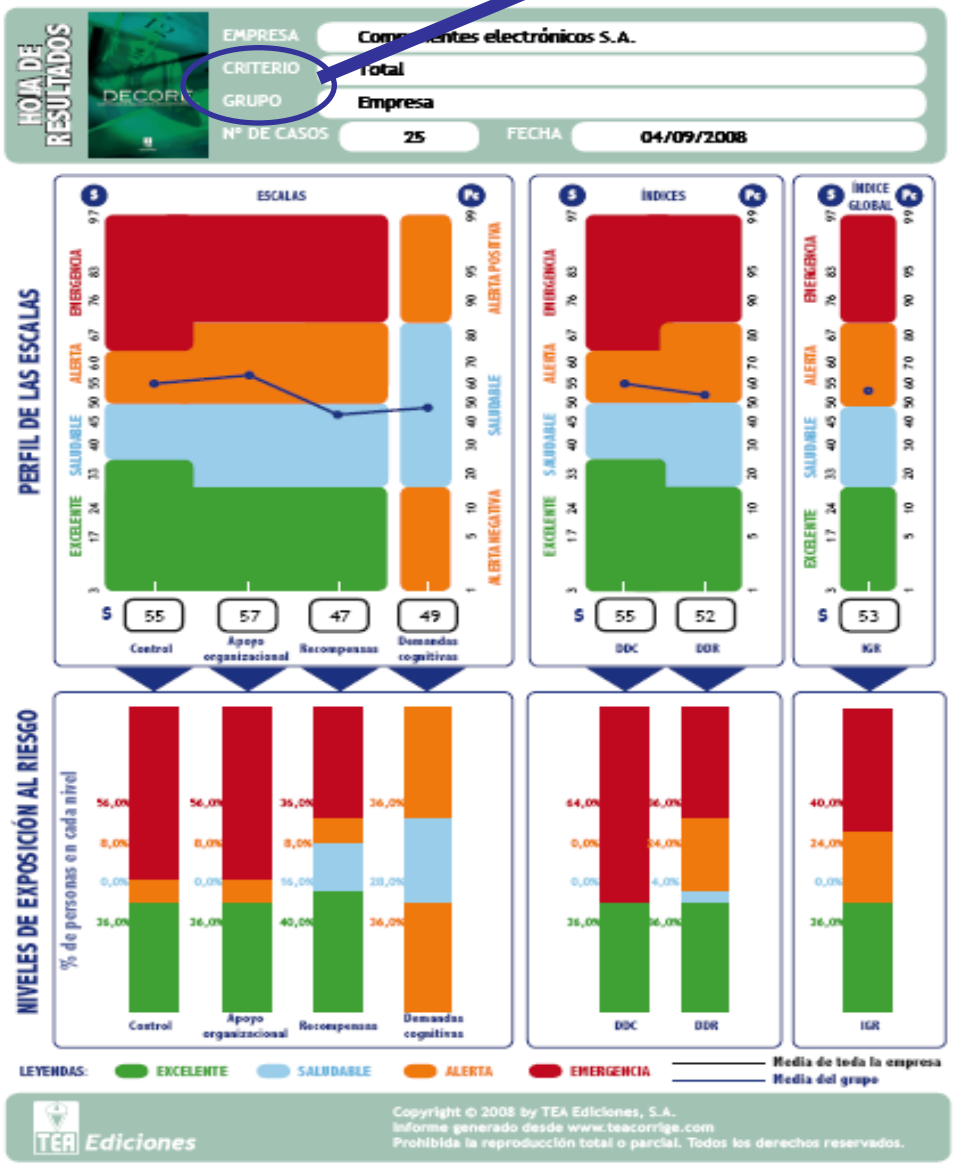
### Demandas cognitivas (D)

La escala *Demandas cognitivas* evalúa los requerimientos, tanto cuantitativos como cualitativos, que se le exigen al trabajador y que tienen que ver con 'cuánto' trabaja. Puntuaciones altas en esta escala indican que los trabajadores perciben negativamente estos aspectos del trabajo y, por tanto, que están expuestos a un mayor nivel de riesgo.

La escala *Demandas cognitivas* se interpreta de forma diferente a las otras tres escalas de riesgo psicosocial. Los niveles de exposición al riesgo en esta escala son: alerta positiva, alerta negativa y saludable. No se ha establecido el nivel de 'emergencia' de exposición al riesgo porque la gravedad de estar expuesto a muy elevadas o muy bajas demandas cognitivas depende en gran medida de las puntuaciones en el resto de las escalas, fundamentalmente en *Control* y en *Recompensas*.

# Informe de resultados

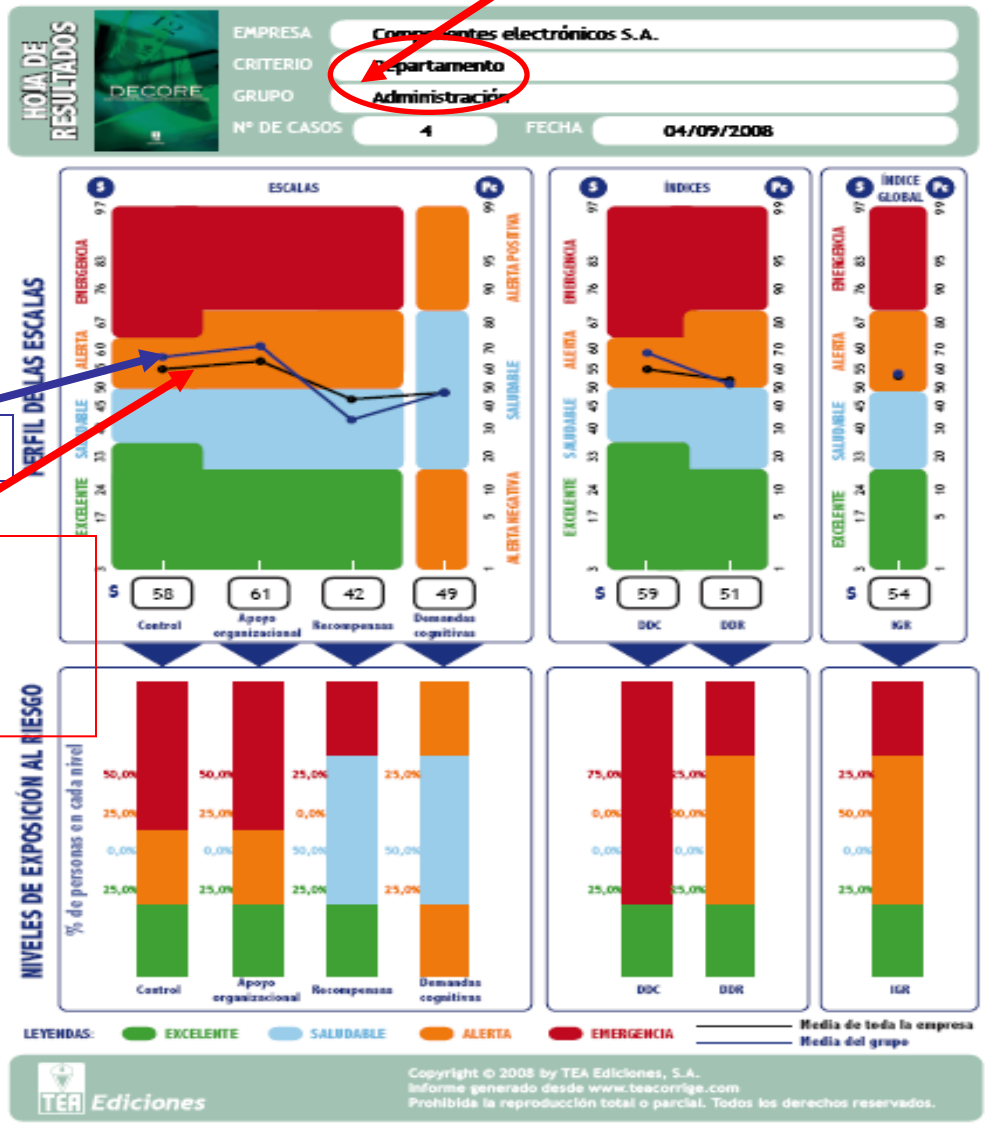
**TOTAL**




- Los resultados globales y de cada grupo se muestran en los **PERFILES DE RESULTADOS.**
  - La primera de estas hojas contiene los datos globales de la empresa.
  - Las siguientes recogen los datos de cada uno de los grupos definidos.
- Las hojas de resultados están divididas en dos secciones:
  - Perfil de las escalas
    - Muestra el perfil de las puntuaciones medias en cada una de las escalas e índices.
  - Gráfico de niveles de exposición al riesgo
    - Muestra el porcentaje de sujetos que se sitúan dentro de cada nivel de exposición al riesgo.
      - Emergencia
      - Alerta
      - Saludable
      - Excelente

# Informe de resultados

CRITERIO




TOTAL

**CRITERIO:**
departamento
(administración)

- En los PERFILES DE RESULTADOS de los grupos, además de la puntuación media del grupo (criterio) se representa también la media de la empresa.

- La comparación de estas dos líneas del perfil permiten conocer fácil y visualmente si los resultados de un grupo particular se alejan por encima o por debajo de la media de la empresa.

# INVESTIGACIÓN

*Dra. Lourdes Luceño* *lluceno@psi.ucm.es*

## OBJETIVO

# DIFERENCIAS EN RIESGOS PSICOSOCIALES QUE AFECTAN A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES

**(Luceño, Martín, Jaén & Talavera, Pendiente de publicación)**

*Dra. Lourdes Luceño* *lluceno@psi.ucm.es*

# MUESTRA

## DIAGNOSTICADOS/ND ENFERMEDAD

| | FREC. | % |
|---|---|---|
| No enfermo | 247 | 67.5% |
| Enfermo | 119 | 32.5% |
| Total | 366 | 100% |

## SEXO

| | FREC. | % |
|---|---|---|
| Hombre | 161 | 44% |
| Mujeres | 205 | 56% |
| Total | 366 | 100% |

**EDAD: MD=37, SX=9.8 MIN:21 MAX:68**

**Enfermedades referidas: alergias (21.42%), anemia (3.57%), cefaleas (3.57%), hipertensión (21.42%), enfermedades respiratorias (3.57%), obesidad (7.14%), problemas gástricos (17.85%), trastornos psicológicos (17.85%), trastornos cardiovasculares (17. 28%) y trastornos del sueño (7.14%). Algunos trabajadores indicaron más de una enfermedad.**

*Dra. Lourdes Luceño lluceno@psi.ucm.es*

# ANÁLISIS DISCRIMINANTE

**VI: PUNTUACIONES S DEL DECORE: SAORG, SCONT, SCOG, SRECOM.**

**V AGRUPACIÓN: Enfermo / No enfermo. ITEM: *¿Padece usted alguna enfermedad que haya sido diagnosticada por un médico ?***

**MÉTODO DE INCLUSIÓN POR PASOS**

**PONDERANDO POR EL TAMAÑO GRUPOS**

## Objetivo

**ESTUDIAR HASTA QUE PUNTO CADA UNA DE LAS CUATRO DIMENSIONES DEL DECORE SIRVE PARA DIFERENCIAR ENTRE LOS TRABAJADORES DIAGONOSTICADOS DE UNA ENFERMEDAD Y LOS QUE NO**

*Dra. Lourdes Luceño lluceno@psi.ucm.es*

# RESULTADOS Y CONCLUSIONES

**1- LAS CUATRO DIMENSIONES DEL DECORE SIRVEN PARA ESTABLECER DIFERENCIAS ESTADÍSTICAMENTE SIGNIFICATIVAS ENTRE LOS DOS GRUPOS (DIAGNOSTICADOS ENF-NO DIAGNOSTICADOS).**

**2- CONTROL: LA MEJOR VARIABLE INDEPENDIENTE DESDE EL PUNTO DE VISTA DE LA CLASIFICACIÓN (LA VARIABLE EN LA QUE MÁS SE DIFERENCIAN LOS GRUPOS).**

**3- DE ACUERDO CON LOS COEFICIENTES TIPIFICADOS: LA VARIABLE CONTROL ES LA QUE MAYOR IMPORTANCIA TIENE A LA HORA DE PREDECIR LA PERTENENCIA DE LOS SUJETOS A LOS GRUPOS, SEGUIDA DE LAS VARIABLES: RECOMPENSAS, DEMANDAS COGNITIVAS Y APOYO ORGANIZACIONAL.**

*Dra. Lourdes Luceño lluceno@psi.ucm.es*

# RESULTADOS Y CONCLUSIONES

**4- LA FUNCIÓN DISCRIMINANTE EXPLICA EL 100% DE LAS DIFERENCIAS EXISTENTES ENTRE LOS SUJETOS DE LOS GRUPOS. UNA PARTE DE LA VARIABLE ENFERMEDAD PODRÍA ESTAR RELACIONADA CON LA EXPOSICIÓN AL RIESGOS PSICOSOCIAL.**

**5- LOS SUJETOS QUE NO TIENEN ENFERMEDAD (ND) SON CLASIFICADOS CORRECTAMENTE EN UN 100% Y LOS QUE TIENEN ENFERMEDAD (D) EN UN 80.7%. EL GRADO DE ACIERTO, O DE EQUIVALENCIA, ES MUY ELEVADO, CONCRETAMENTE DEL 94.3%.**

*Dra. Lourdes Luceño lluceno@psi.ucm.es*

# CONCLUSIÓN FINAL

**ESTOS RESULTADOS CORROBORAN NUESTRA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN: LOS RIESGOS PSICOSOCIALES AFECTAN A LA SALUD DE LOS TRABAJADORES**

**OTRAS DE NUESTRAS INVESTIGACIONES:**

**RIESGOS PSICOSOCIALES- ESTRÉS, BAJA SATISFACIÓN LABORAL, BAJAS LABORALES, CLIMA Y T. SUEÑO.**

**IMPORTANTE EVALUARLOS E INTERVENIR SOBRE LOS MISMOS.**

*Dra. Lourdes Luceño lluceno@psi.ucm.es*

# ¿CÓMO LOS MANEJAMOS?

*Dra. Lourdes Luceño lluceno@psi.ucm.es*

# TIPOS DE INTERVENCIÓN

## INTERVENCIÓN PRIMARIA

**Modificar los riesgos psicosociales que existen en la organización.**

Exceso o falta de Demandas Laborales.
Falta de Control sobre el trabajo
Falta de Recompensas
Pobre Apoyo Organizacional (compañeros y superiores)

**Adopción de políticas organizacionales adecuadas que permitan una modificación de las condiciones de trabajo.**

# TIPOS DE INTERVENCIÓN

## INTERVENCIÓN SECUNDARIA

Modificar estilos de vida perjudiciales para la salud.
Objetivo: el trabajador cambie aquellas conductas que son incompatibles con salud y bienestar:

- Eliminar o disminuir hábitos tóxicos
- Promover el ejercicio físico
- Promover una alimentación sana
- Realizar ejercicios para relajarse
- Tener buenos hábitos de sueño
- Saber solucionar los problemas
- Saber organizar el tiempo

# TIPOS DE INTERVENCIÓN

## INTERVENCIÓN TERCIARIA

Paliar los síntomas que provoca estar expuesto al riesgo psicosocial.

- Tratamiento dirigido exclusivamente al trabajador.

- Tratamiento médico y/o psicológico.

*Dra. Lourdes Luceño lluceno@psi.ucm.es*

# PUBLICACIONES


- Luceño, L., & Martín, J. (2008). DECORE. *Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales*. Madrid: **TEAEDICIONES.**

- Luceño, L., Martín, J., Miguel Tobal, J. J. & Jaén, M. (2005). El Cuestionario Multidimensional DECORE: Un instrumento para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. ***Ansiedad y Estrés***, 11 (2-3), *189-202*.

- Luceño, L., Martín, J., Rubio, S., & Díaz, E. (2010). Análisis factorial confirmatorio del cuestionario DECORE. ***Ansiedad y Estrés***, *16 (2-3), 237-248*.

- Luceño, L., Talavera, B., Martín, J., & Jaén, M. (2013). **Percepción de los riesgos psicosociales en personal sanitario**. ***Ansiedad y Estrés.*** *En prensa*.

- Martín, J., Luceño, L., Rubio, S., & Jaén, M. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del Cuestionario Multidimensional DECORE, y salud laboral deficiente. ***Psicothema***. 19 (1), *95-101*.



*Dra. Lourdes Luceño  lluceno@psi.ucm.es*

Sociedad Española para el Estudio de la Ansiedad y el Estrés

# GRACIAS POR SU ATENCIÓN

**Dra. LOURDES LUCEÑO MORENO**

**lluceno@psi.ucm.es**