

Batería MC-UB  
Método de evaluación de riesgos psicosociales



## 1. Introducción

En el entorno laboral se están produciendo cambios profundos y cada vez más acelerados: mayor competitividad de las empresas, nuevos avances y desarrollos tecnológicos, aumento de las exigencias cognitivas del puesto de trabajo, etc. Estas transformaciones experimentadas en el trabajo, en ocasiones representan mejoras y avances pero, en otras, son causa de la aparición de una serie de condiciones que conducen a riesgos que afectan tanto a la salud psíquica como al bienestar de la persona.

Estas condiciones, normalmente denominadas **Factores Psicosociales**, hacen referencia a aquellos aspectos que se encuentran presentes en una situación laboral, como el clima o cultura de la organización, el contenido del trabajo o la realización de la tarea (por ejemplo, su variedad, significado, alcance, etc.), y que tienen la capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo de su trabajo.

**Estos riesgos psicosociales son comunes a cualquier ocupación:** todos los trabajadores pueden tener una carga de trabajo determinada, una mayor o menor autonomía, unas relaciones diferentes entre compañeros y distintas motivaciones.

Como consecuencia de esta realidad, aparece la necesidad de considerar los factores psicosociales en la mejora de los puestos de trabajo, dicha obligación queda claramente recogida en la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales** y el desarrollo normativo posterior, en especial el R.D. 39/1997 por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención, estableciendo como **primer paso en la actuación preventiva la identificación y evaluación** de los riesgos existentes en el puesto de trabajo, incluidos los de origen psicosocial.

Asimismo, los problemas derivados de los riesgos psicosociales tienen una importancia cada vez mayor dentro del mundo laboral, y como consecuencia aparecen algunas de las patologías más conocidas asociadas directamente con estos riesgos: **Estrés**, Síndrome de estar quemado (*Burnout*), etc.

A partir de esta realidad laboral actual, se confirma el avance en el reconocimiento de la importancia de los Factores Psicosociales como riesgos laborales y la fuerte necesidad de organizar su prevención.

Es por ello que, a partir de esta necesidad, MC MUTUAL junto con la Universitat de Barcelona han desarrollado un nuevo método de evaluación de riesgos psicosociales en las organizaciones: la **Batería MC-UB**.

## 2. Metodología de evaluación de la Batería MC-UB

La Batería MC-UB está compuesta por tres instrumentos:

- ◆ Checklist cumplimentado por el técnico
- ◆ Entrevista aplicada a responsables de área/departamento
- ◆ Cuestionario administrado a todos los trabajadores

Para su elaboración se llevaron a cabo una serie de sesiones con expertos en riesgos psicosociales del Departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento de la Facultad de Psicología de la UB, así como del Servicio de Ergonomía y Psicología aplicada de MC MUTUAL, a fin de determinar las dimensiones de análisis que había de contemplar el método.

Finalmente las áreas psicosociales que se recogen son las siguientes:



<b>Organización del tiempo de trabajo</b>	Considera los criterios establecidos para organizar el tiempo de trabajo, pausas, vacaciones, ritmo, etc., así como el grado de autonomía a la hora de decidir cómo gestionar el propio trabajo.
<b>Comunicación</b>	Mide el conjunto de información de la que dispone el trabajador/a para realizar sus tareas, así como los diferentes canales de transmisión de información (organizativa u operativa) que se establecen en todos los niveles de la organización.
<b>Formación y desarrollo</b>	Grado en que la organización favorece la adquisición de nuevos conocimientos y capacidades, a través del enriquecimiento intelectual de su trabajo así como del desarrollo profesional.
<b>Efectos sociales y de grupo</b>	Hace referencia a la cantidad y calidad de las relaciones que se establecen dentro de la organización entre los diferentes colectivos o equipos de trabajo.
<b>Participación</b>	Mide la posibilidad de que la persona pueda participar en los diferentes aspectos de su trabajo, pudiendo aportar sugerencias o quejas, y recibiendo una respuesta a las mismas.
<b>Contenido del trabajo</b>	Grado en que el conjunto de tareas a desempeñar ofrece una cierta variedad fomentando el desarrollo de habilidades y conocimientos de cada persona.
<b>Exigencias de la tarea y del entorno de trabajo</b>	Mide la percepción de cada persona respecto a las condiciones de trabajo existentes en el puesto que desempeña tanto en el aspecto físico (ruido, iluminación...) como en el cognitivo o emocional.

El método permite considerar, en la recopilación de datos necesaria para llevar a cabo la evaluación psicosocial, las distintas fuentes de información en la empresa (cuadros directivos, trabajadores...), combinando herramientas de tipo cualitativo (entrevistas) con otras de índole cuantitativo (cuestionarios).

A continuación se describen cada una de las herramientas que integran la Batería MC-UB.

## 2.1 Checklist

En el *checklist* se recoge información preliminar sobre algunos factores de riesgo a detectar por el técnico de prevención, mostrando una primera aproximación a la situación estudiada. Está compuesto por 12 preguntas correspondientes a las siguientes dimensiones psicosociales: Organización del tiempo de trabajo, Comunicación, Efectos sociales y de grupo, así como Efectos de la tarea y del entorno de trabajo.

## 2.2 Entrevista

<b>Comunicación</b>	
11. ¿Están definidas las vías de comunicación para poder transmitir problemas o quejas?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Especifique cuales son: _____	
12. ¿Existen vías de comunicación para informar sobre los cambios organizativos y decisiones de la dirección?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
Especifique cuales son: _____	
13. ¿Existen problemas de comunicación entre departamentos o secciones?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
<b>Observaciones</b>	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
<b>Formación y desarrollo</b>	
14. ¿El trabajo que se realiza requiere que los trabajadores actualicen continuamente sus conocimientos?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
15. ¿Se organizan cursos de formación en su empresa/departamento?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
15.1. ¿Los cursos de formación están abiertos a todos los trabajadores?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
15.2. ¿Se adecuan los cursos a las necesidades de formación de los trabajadores?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No
15.3. ¿Los cursos de formación se realizan dentro o fuera del horario laboral?	
<input type="checkbox"/> Siempre dentro del horario laboral	
<input type="checkbox"/> Parcialmente en el horario laboral	
<input type="checkbox"/> Fuera del horario laboral	
<input type="checkbox"/> Fuera del horario laboral, pero se descuentan las horas que se dedica al curso	
16. ¿Existen oportunidades de mejora y promoción profesional dentro de la empresa?	<input type="checkbox"/> Sí <input type="checkbox"/> No

Se emplea en este caso una entrevista semiestructurada que el técnico de prevención administra al máximo responsable de la empresa o, en el caso de estructuras organizativas más complejas, a los responsables de las distintas áreas o departamentos de la empresa. En la entrevista se recoge la información organizativa referente a las siete áreas psicosociales antes citadas, asimismo se incluyen también las observaciones pertinentes en cada sección aportadas por el entrevistado.

Esta información permitirá conocer la problemática específica de cada colectivo de trabajadores, complementándose con los datos aportados por el cuestionario de evaluación psicosocial.

## 2.3 Cuestionario

Nada de acuerdo 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 Totalmente de acuerdo	
ÍTEM	ESCALA
1. Su empresa tiene en cuenta las quejas y sugerencias que los trabajadores transmiten a sus superiores.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Las tareas que realiza son monótonas y repetitivas.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Puede decidir como planificar y organizar las tareas que debe realizar durante su jornada laboral.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Tiene una gran responsabilidad en su trabajo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Las tareas que realiza le obligan a manejar información muy compleja.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
6. La empresa tiene en cuenta su opinión sobre aspectos de la organización.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Puede acudir a sus superiores siempre que lo necesite.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
8. Su trabajo requiere adquirir continuamente nuevos conocimientos.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
9. En su trabajo dispone de un cierto nivel de autonomía.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
10. En su empresa se tiene en cuenta su opinión para organizar el trabajo a realizar.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
11. Su superior inmediato tiene en cuenta su opinión a la hora de organizar las tareas de su puesto de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
12. Puede establecer su propio ritmo de trabajo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
13. Su trabajo le exige tomar decisiones de forma rápida.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
14. En su empresa la coordinación con otros compañeros o secciones es buena.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
15. En su empresa se resuelven los conflictos que pueden surgir entre trabajadores.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
16. La relación con clientes es una fuente de tensión.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
17. Su empresa le da la oportunidad de poder expresar su opinión sobre aspectos de su trabajo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
18. En su puesto de trabajo dispone de los medios materiales suficientes para desarrollar su trabajo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
19. Siente que su empresa le valora como trabajador.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
20. Sus amigos consideran importante su trabajo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
21. Su empresa favorece el desarrollo profesional de los trabajadores.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
22. Debe trabajar de forma rápida.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
23. La formación que le ofrece su empresa se ajusta a sus necesidades.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
24. Su trabajo le exige aplicar diferentes habilidades en el desarrollo del mismo.	1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

El uso del cuestionario como instrumento de evaluación psicosocial permite valorar la percepción subjetiva del colectivo de trabajadores analizado sobre las condiciones existentes en su trabajo.

El cuestionario que forma parte de la Batería MC-UB, está compuesto por 46 ítems valorados mediante una escala tipo Likert de 1 a 10 (entre *Nada de acuerdo* y *Totalmente de acuerdo* con el enunciado).

La valoración final se obtiene a partir de las respuestas y puntuaciones de cada sujeto en cada factor. El método presenta los resultados en dos formatos diferentes: por un lado se ofrecen las medias del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación a cada opción de respuesta para cada pregunta (Perfil Descriptivo).

De acuerdo con la puntuación asignada a cada ítem en el cuestionario, finalmente se obtiene un nivel de riesgo para cada una de las dimensiones psicosociales consideradas que se clasifica en cuatro categorías:

Nivel de riesgo	Interpretación
Ausencia de riesgo	Las condiciones de trabajo de índole psicosocial para dicha dimensión se consideran aceptables.
Riesgo moderado	Situaciones que pueden mejorarse pero que no son lo suficientemente graves como para demandar una intervención inmediata. No obstante, se recomienda aplicar medidas preventivas en cuanto sea posible ya que estos factores pueden ser fuente de problema en un futuro.
Riesgo evidente	Situaciones que suponen un riesgo psicosocial y en las que será necesario aplicar medidas preventivas para la eliminación o reducción del riesgo hasta niveles aceptables.
Riesgo muy elevado	Situaciones que suponen un riesgo psicosocial y en las que será necesario aplicar medidas preventivas en el plazo más breve posible. Es previsible que en situaciones de este tipo se manifieste entre los trabajadores sintomatología asociada al estrés, insatisfacción con su trabajo o una tendencia al incremento del absentismo.

El análisis de resultados se efectúa en un primer nivel para el total de trabajadores, de esta forma se obtiene una visión global de la situación psicosocial del conjunto de la empresa.

En un segundo nivel, puede realizarse un análisis por colectivos específicos agrupando aquellos departamentos o puestos de trabajo con características similares. De esta forma se obtiene una valoración de las situaciones particulares por departamentos, categorías profesionales, etc., que permitirá orientar de forma más específica las medidas preventivas a la situación concreta de cada colectivo.

En el siguiente esquema se resume la aplicación de cada uno de los instrumentos mencionados en función del tamaño de la empresa.

Empresas de 1 	Empresas de 2 a 10 	Empresas de más de 11 
Checklist	Checklist	Checklist
Entrevista	Entrevista máximo responsable	Entrevista staff directivo
	Cuestionario	Cuestionario

### **3. Análisis de resultados y elaboración de medidas preventivas**

La valoración final de las áreas de riesgo psicosocial existentes en el centro de trabajo, o colectivo estudiado, se efectúa por el técnico de prevención triangulando la información procedente de las tres fuentes de estudio.

En función de los resultados obtenidos se deberán determinar las medidas preventivas adecuadas en función de los factores de riesgo detectados. Es necesario mencionar que las medidas de índole psicosocial no deben ser entendidas como universalmente válidas y de aplicación unívoca, si no que su implantación dentro de la empresa estará vinculada a las características específicas de cada organización.

Asimismo MC MUTUAL pone a disposición de sus empresas un programa informático para la aplicación de este método. Este programa es accesible desde la WEB de MC MUTUAL previa asignación de una clave de ingreso y permite, entre otras cosas: acceso on-line al cuestionario de trabajadores, introducción de los distintos instrumentos, generación del informe de resultados, etc.

#### **Resumen**

*La Bateria MC-UB representa un nuevo sistema multidimensional para la evaluación del riesgo psicosocial de origen laboral, diseñado para ser administrado en todo tipo de empresa y generado a partir de un proceso de estandarización riguroso.*

*La administración del cuestionario al conjunto de trabajadores de la empresa, junto con las entrevistas realizadas a responsables de área/departamento y la valoración del técnico de prevención a partir del checklist, permitirán redactar un informe de resultados, tal y como establece la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, detectando las posibles condiciones de riesgo psicosocial existentes y proponiendo las medidas preventivas, junto con el programa de intervención consiguiente, que ayuden a su eliminación o reducción.*

