



**BATERIA MC-UB**  
MÈTODE D'AVAUACIÓ DE RISCOS PSICOSOCIALS



## 1. Introducció

En l'entorn laboral s'estan produint canvis profunds i cada vegada més accelerats: major competitivitat de les empreses, nous avenços i desenvolupaments tecnològics, augment de les exigències cognitives del lloc de treball, etc. De vegades, aquestes transformacions experimentades a la feina representen millores i avenços però, altres vegades, fan aparèixer una sèrie de condicions que condueixen a riscos que afecten tant la salut psíquica com el benestar de la persona.

Aquestes condicions, normalment anomenades **factors psicosocials**, fan referència a aspectes d'una situació laboral com ara el clima o la cultura de l'organització, el contingut del treball o la realització de la tasca (per exemple, la varietat, el significat, l'abast, etc.), que poden afectar tant el benestar o la salut (física, psíquica o social) del treballador com el desenvolupament del seu treball.

**Aquests riscos psicosocials són comuns a qualsevol ocupació:** tots els treballadors poden tenir una càrrega de treball determinada, una major o menor autonomia, unes relacions diferents entre companys i diferents motivacions.

A conseqüència d'aquesta realitat, sorgeix la necessitat de considerar els factors psicosocials en la millora dels llocs de treball. Aquesta obligació queda clarament recollida a **la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals** i el desenvolupament normatiu posterior, especialment el RD 39/1997, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció, i estableix com a **primer pas en l'actuació preventiva la identificació i avaluació** dels riscos existents en el lloc de treball, inclosos els d'origen psicosocial.

Així mateix, els problemes derivats dels riscos psicosocials cada vegada són més importants dins del món laboral i, de resultes d'això, apareixen algunes de les patologies més conegudes associades directament amb aquests riscos: **Estrès**, síndrome d'estar cremat (**burnout**), etc.

A partir d'aquesta realitat laboral actual, es confirma l'avenç en el reconeixement de la importància dels factors psicosocials com a riscos laborals, i la forta necessitat d'organitzar-ne la prevenció.

A partir d'aquesta necessitat, MC MUTUAL juntament amb la Universitat de Barcelona ha desenvolupat un nou mètode d'avaluació de riscos psicosocials en les organitzacions: la **Bateria MC-UB**.

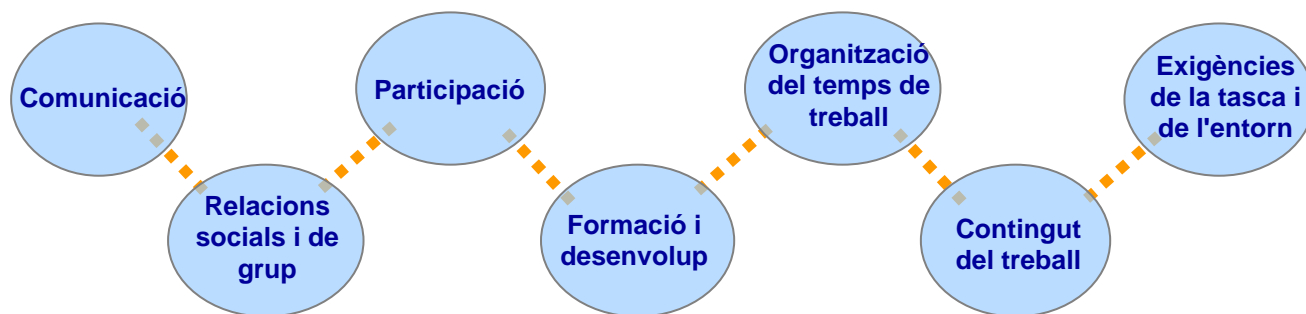
## 2. Metodologia d'avaluació de la Bateria MC-UB








La Bateria MC-UB està composta per tres instruments:

- Checklist emplenat pel tècnic
- Entrevista aplicada a responsables d'àrea/departament
- Qüestionari administrat a tots els treballadors

Per fer el mètode, es van dur a terme una sèrie de sessions amb experts en riscos psicosocials del Departament de Metodologia de les Ciències del Comportament de la Facultat de Psicologia de la UB, així com del Servei d'Ergonomia i Psicosociologia aplicada d'MC MUTUAL, per tal de determinar les dimensions d'anàlisi que havia de sospesar.

Finalment, les àrees psicosocials que es recullen són les següents.



	<b>Organització del temps de treball</b>	Considera els criteris establerts per organitzar el temps de treball, les pauses, les vacances, el ritme, etc., així com el grau d'autonomia a l'hora de decidir com gestionar el propi treball.
	<b>Comunicació</b>	Mesura el conjunt d'informació de la qual disposa el treballador per fer les seves tasques, així com els diferents canals de transmissió d'informació (organitzativa o operativa) que s'estableixen a tots els nivells de l'organització.
	<b>Formació i desenvolupament</b>	Grau en què l'organització afavoreix l'adquisició de nous coneixements i capacitats, a través de l'enriquiment intel·lectual del seu treball, així com del desenvolupament professional.
	<b>Efectes socials i de grup</b>	Fa referència a la quantitat i la qualitat de les relacions que s'estableixen dins de l'organització entre els diferents col·lectius o equips de treball.
	<b>Participació</b>	Calcula la mesura en què la persona pot participar en els diferents aspectes del seu treball i pot aportar suggeriments o queixar-se; i rebre una resposta.
	<b>Contingut del treball</b>	Grau en què el conjunt de tasques és variat i fomenta el desenvolupament d'habilitats i coneixements de cada persona.
	<b>Exigències de la tasca i de l'entorn de treball</b>	Mesura la percepció que té cada persona de les condicions de la seva feina tant en l'aspecte físic (soroll, il·luminació...) com en el cognitiu o emocional.

El mètode permet considerar, en la recopilació de dades necessària per dur a terme l'avaluació psicosocial, les diferents fonts d'informació a l'empresa (quadres directius, treballadors...), combinant eines de tipus qualitatiu (entrevistes) amb altres d'índole quantitativa (qüestionaris).

A continuació es descriuen totes les eines que integren la Bateria MC-UB.

## 2.1. Checklist

Al checklist es recull informació preliminar sobre alguns factors de risc que el tècnic de prevenció ha de detectar. És una primera aproximació a la situació estudiada. Està format per 12 preguntes sobre les següents dimensions psicosocials: Organització del temps de treball, Comunicació, Efectes socials i de grup, així com Efectes de la tasca i de l'entorn de treball.

## 2.2. Entrevista

En aquest cas s'empra una entrevista semiestructurada que el tècnic de prevenció administra al màxim responsable de l'empresa o, en el cas d'estructures organitzatives més complexes, als responsables de les diferents àrees o departaments de l'empresa. A l'entrevista es recull la informació organitzativa referent a les set àrees psicosocials abans esmentades, i també s'inclouen les observacions pertinents en cada secció aportades per l'entrevistat.

Aquesta informació permetrà conèixer la problemàtica específica de cada col·lectiu de treballadors, i es complementarà amb les dades aportades pel qüestionari d'avaluació psicosocial.

## 2.3. Qüestionari

L'ús del qüestionari com a instrument d'avaluació psicosocial permet valorar la percepció subjectiva del col·lectiu de treballadors analitzat sobre les condicions de la seva feina.

El qüestionari que forma part de la Bateria MC-UB està compost per 46 ítems valorats mitjançant una escala tipus Likert de l'1 al 10 (entre «Gens d'acord» i «Totalment d'acord» amb l'enunciat).

La valoració final s'obté a partir de les respostes i puntuacions de cada subjecte en cada factor. El mètode presenta els resultats en dos formats diferents: d'una banda, s'ofereixen les mitjanes del col·lectiu analitzat per a cada factor (perfil valoratiu) i, de l'altra, s'ofereix el percentatge de contestació a cada opció de resposta per a cada pregunta (perfil descriptiu).

D'acord amb la puntuació assignada a cada ítem del qüestionari, finalment s'obté un nivell de risc per a cadascuna de les dimensions psicosocials considerades, que es classifica en quatre categories:

Comunicación	
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
Observaciones	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
.....	
Formación y desarrollo	
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"/> Sí <input type="checkbox"/> No
<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

Nivell de risc	Interpretació
<b>Absència de risc</b>	Les condicions de treball psicosocials per a aquesta dimensió es consideren acceptables.
<b>Risc moderat</b>	Situacions que es poden millorar, però que no són prou greus per exigir una intervenció immediata. No obstant això, es recomana aplicar mesures preventives en la mesura possible, atès que els factors poden ser una font de problemes en el futur.
<b>Risc evident</b>	Situacions que plantegen un risc psicosocial i en què caldrà aplicar mesures preventives per eliminar o reduir el risc fins a nivells acceptables.
<b>Risc molt elevat</b>	Situacions que plantegen un risc psicosocial i en què caldrà aplicar mesures preventives al més aviat possible. És previsible que, en situacions d'aquest tipus, els treballadors manifestin simptomatologia associada a l'estrès, insatisfacció amb la feina o una tendència ascendent d'absentisme.

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

L'anàlisi de resultats s'efectua en un primer nivell per a tots els treballadors. D'aquesta manera s'obté una visió global de la situació psicosocial del conjunt de l'empresa.

En un segon nivell es pot fer una anàlisi per col·lectius específics agrupant aquells departaments o llocs de treball amb característiques similars. D'aquesta manera s'obté una valoració de les situacions particulars per departaments, categories professionals, etc., que permetrà orientar de manera més específica les mesures preventives a la situació concreta de cada col·lectiu.

En el següent esquema es resumeix l'aplicació de cada instrument esmentat en funció de la mida de l'empresa.

#### Empreses d'1 treballador:

Checklist

Entrevista

#### Empreses d'entre 2 i 10 treballadors:

Checklist

Entrevista màxim responsable

Qüestionaris

#### Empreses d'entre 11 i 250 treballadors:

Checklist

Entrevista personal directiu

Qüestionaris

### 3. Anàlisi de resultats i elaboració de mesures preventives

La valoració final de les àrees de risc psicosocial existents al centre de treball, o al col·lectiu estudiat, l'efectua el tècnic de prevenció triangulant la informació procedent de les tres fonts d'estudi.

En funció dels resultats obtinguts s'hauran de determinar les mesures preventives adequades en funció dels factors de risc detectats. Cal esmentar que les mesures psicosocials no han de ser enteses com universalment vàlides i d'aplicació unívoca, sinó que la seva implantació dins de l'empresa estarà vinculada a les característiques específiques de cada organització.

A més, MC MUTUAL posa a disposició de les seves empreses un programa informàtic per aplicar aquest mètode. Aquest programa és accessible des de la web d'MC MUTUAL prèvia assignació d'una clau d'ingrés i permet, entre altres coses, l'accés en línia al qüestionari de treballadors, la introducció dels diferents instruments, la generació de l'informe de resultats, etc.

#### RESUM

La **Bateria MC-UB** representa un nou sistema multidimensional per a l'avaluació del risc psicosocial d'origen laboral, dissenyat per a l'administració a la petita i mitjana empresa i generat a partir d'un procés d'estandardització rigorós.

L'administració del qüestionari al conjunt de treballadors de l'empresa, juntament amb les entrevistes a responsables d'àrea/departament i la valoració del tècnic de prevenció a partir del checklist, permetran redactar un informe de resultats, tal com estableix la Llei 31/1995 de prevenció de riscos laborals. L'informe detectarà les possibles condicions de risc psicosocial existents i proposarà les mesures preventives que, juntament amb el programa d'intervenció consegüent, ajudin a eliminar-les o reduir-les

- ↻ Es permet la reproducció total o parcial d'aquest document sempre que s'esmenti la font.
- ↻ Bateria MC-UB és un mètode registrat per MC MUTUAL i la Universitat de Barcelona.