

# EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LAS ORGANIZACIONES DEL TERCER SECTOR DE ACCIÓN SOCIAL

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

bizkaiko hirugarren  
sektorearen behatokia  
observatorio del  
tercer sector de bizkaia



**2016**

## ÍNDICE

INTRODUCCIÓN .....	2
MARCO Y JUSTIFICACIÓN .....	3
OBJETO DE ESTUDIO.....	19
OBJETIVOS Y PREMISAS.....	20
METODOLOGÍA Y PROCESO DE TRABAJO.....	22
BIBLIOGRAFIA .....	24

## INTRODUCCIÓN

El proyecto persigue realizar un **diagnóstico de la situación en relación con la incidencia de los riesgos psicosociales en las organizaciones del Tercer Sector de Acción Social de Euskadi**. Se entiende por riesgo psicosocial laboral aquel hecho o situación que como consecuencia de la organización del trabajo tiene una alta probabilidad de afectar a la salud de la persona trabajadora (entre otros cabe citar: el estrés, la violencia, el acoso laboral o mobbing, el acoso sexual, la inseguridad contractual, el desgaste profesional o síndrome de Burn out, etc.).

A través de este diagnóstico se pretende contribuir a avanzar en el ámbito de la prevención de los riesgos psicosociales en un sector que se ve especialmente afectado por ellos y donde sin embargo, su estudio está insuficientemente desarrollado.

Se trata de un trabajo liderado por el **Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia** en colaboración con **HIREKIN<sup>1</sup>**, la Asociación Empresarial del Tercer Sector de Intervención Social de Euskadi en el ámbito de la Inclusión Social, conformada por las asociaciones empresariales de los tres Territorios Históricos: AISA (Álava), GIZARDATZ (Bizkaia) y HEDATZEN (Gipuzkoa). A través de sus tres asociaciones territoriales, se integran en HIREKIN más de 80 entidades del Tercer Sector de Acción Social y 4.000 profesionales.

En los últimos años HIREKIN ha establecido colaboraciones, entre otros agentes, con la Escuela de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco (UPV) y en el marco de esta colaboración en el año 2014 llevó a cabo un estudio sobre la situación en materia de Planes de Prevención y Modelos de Prevención de las entidades del sector. Entre las conclusiones de este estudio destacan: la necesidad de mejorar la intervención y prevención en el ámbito de los riesgos psicosociales; y la necesidad de adaptar los Planes de estas entidades a las características propias de la realidad del sector.

En el año 2015 ha trabajado en la elaboración de un "*Dossier de prevención de riesgos psicosociales en entidades de Intervención social*" y una "*Guía de evaluación de riesgos psicosociales en entidades de intervención social*". Ambos documentos pretenden ser una herramienta de apoyo para planificar correctamente la acción preventiva. El Dossier y la Guía representan el punto de partida de esta investigación.

Es importante aclarar que el objeto de estudio de esta investigación trasciende el marco de las organizaciones asociadas a Hirekin (principalmente vinculadas a la exclusión y la desprotección) incluyendo otras entidades como las que trabajan en la intervención con personas mayores y personas con discapacidad (para más detalle se puede consultar el apartado dedicado al "objeto de estudio").

---

<sup>1</sup> La finalidad de HIREKIN se orienta a establecer las condiciones necesarias que permitan a sus organizaciones miembro un desarrollo y desempeño óptimo de sus finalidades, siendo los puntos de partida: la regulación de las relaciones laborales, la interlocución, el desarrollo profesional y ético, así como la mejora de los procesos de gestión.

## MARCO Y JUSTIFICACIÓN

### Algunos datos de contexto sobre el Tercer Sector Social de Euskadi

El **Tercer Sector Social** de Euskadi es aquel compuesto por el conjunto de organizaciones “con personalidad jurídica; de acción voluntaria; no lucrativas; privadas y autogobernadas; con sede y actividad en Euskadi; cuya finalidad principal es promover la inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, colectivos y comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad o exclusión, desprotección, discapacidad y/o dependencia a través de actividades de intervención social, entendiendo como tales, los servicios sociales, la promoción del acceso al empleo y cualquier otra orientada a promover la inclusión social de aquellas, incluidas las actividades de interacción entre ámbitos, políticas y sistemas como el espacio socio-laboral, socio-habitacional, socio-educativo, sociojudicial o socio-cultural, entre otros”<sup>2</sup>.

El Observatorio del Tercer Sector en su último trabajo del *Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi*<sup>3</sup> estima en 3.500 las organizaciones que actualmente forman parte de este sector en Euskadi (2.000 en Bizkaia, 1.000 en Gipuzkoa y 500 en Araba) y en 36.000 las personas que desempeñan una labor remunerada en las mismas (si bien cabe destacar que sólo un 54% de las entidades cuenta con personal remunerado para el desarrollo de su actividad, el resto están compuestas exclusivamente por voluntariado). Se trata de un sector muy diverso en el que conviven entidades de distintas naturaleza y dimensión (un 9% de las organizaciones del sector manejó en 2013 más de un millón y medio de euros de presupuesto mientras que un 32% no superó los 12.000€).

En las últimas décadas ha crecido el peso en el sector de las organizaciones orientadas a la provisión de servicios y también el peso de la provisión de servicios en estas organizaciones, lo que ha ido acompañado de un crecimiento en términos de volumen económico, personal remunerado, articulación e incidencia. Ahora bien, esta tendencia no ha tenido el mismo impacto en todas las organizaciones del sector.

---

<sup>2</sup> GOBIERNO VASCO. *Proyecto de Ley del Tercer Sector Social de Euskadi*. 2015, artículos 2 y 3, pp. 10-11. Disponible en: [https://www.euskadi.eus/plan\\_programa\\_proyecto/11-ley-del-tercer-sector-social-de-euskadi/r45-docuinfo/es/](https://www.euskadi.eus/plan_programa_proyecto/11-ley-del-tercer-sector-social-de-euskadi/r45-docuinfo/es/)

<sup>3</sup> CANTO A., LOPEZ-AROSTEGUI, R.; ROMEO, Z. *Libro Blanco del Tercer Sector de Euskadi*. Bilbao: Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, 2015. Disponible en: [http://www.3sbizkaia.org/Archivos/Documentos/Enlaces/1823\\_1\\_LibroBlancoTSSSEuskadi2015.pdf](http://www.3sbizkaia.org/Archivos/Documentos/Enlaces/1823_1_LibroBlancoTSSSEuskadi2015.pdf)

## Tercer Sector de Acción Social

El subsector de la Acción Social, en sentido estricto, también conocido como el **Tercer Sector de Acción Social** tiene un peso especialmente significativo dentro del Tercer Sector Social y cabe definirlo como el espacio ocupado por aquellas organizaciones que intervienen, específicamente en el ámbito de los servicios sociales y en los espacios de intersección de los servicios sociales y otros ámbitos: sociosanitario, sociolaboral, etc.

La tendencia expuesta anteriormente, ha sido más pronunciada en las organizaciones de este subsector, siendo las entidades que trabajan en el ámbito de los **Servicios Sociales**<sup>4</sup> unas de las que mayor crecimiento han experimentado, seguidas de las que trabajan en el ámbito de la promoción del acceso al **Empleo**<sup>5</sup>.

De acuerdo con los datos recogidos en dicho estudio, el 88% de las entidades del ámbito de Servicios Sociales -que en la actualidad está compuesto por unas 880 organizaciones- cuenta con personal remunerado y aproximadamente una de cada tres (35%) ha conseguido aumentar su personal remunerado en los últimos tres años. Le sigue el ámbito del Empleo- del que forman parte unas 150 organizaciones- donde el 75% de las entidades tiene personal remunerado y el 26% ha creado empleo en los últimos tres años.

Si bien en términos generales las organizaciones con personal remunerado del sector se caracterizan por tener una plantilla reducida (la media ronda las 16 personas contratadas, la mitad de las entidades tiene menos de 4 y las entidades con más de 50 representan el 10%), aquellas que trabajan desde el ámbito de los Servicios Sociales registran una media de 33 personas remuneradas y la mitad de las entidades tiene más de 12.

### Algunos datos sobre el personal remunerado y las condiciones laborales en este Tercer Sector Social de Euskadi

Las personas que trabajan de forma remunerada en el Tercer Sector Social son cada vez más diversas, si bien a la luz de los datos recogidos en el citado Libro Blanco cabe destacar dos claras características: mayoritariamente son **mujeres** (la presencia de mujeres que suponen el 68% de las personas que trabajan de forma remunerada en el sector, está muy por encima de la registrada incluso en los sectores tradicionalmente más feminizados) y personas **jóvenes** (el 83% no supera los 50 años y las personas con 30 años o menos son el 16% del total).

---

<sup>4</sup> De acuerdo con el citado Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi se incluyen en el ámbito de los servicios sociales a aquellas organizaciones cuya actividad mayoritaria se relaciona con la prestación de servicios sociales (aunque pueden ofrecer también otros servicios de empleo, salud y/o tiempo libre) atendiendo por lo general a personas con discapacidad, o en situación o riesgo de desprotección, dependencia o exclusión.

<sup>5</sup> De acuerdo con el citado Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi se incluyen en el ámbito de Empleo a aquellas organizaciones que trabajan enfocadas prioritariamente a la inserción laboral entre las que se incluyen las empresas de inserción y los centros especiales de empleo. Por lo general, son destinatarias de su acción personas en situación o riesgo de exclusión pero también personas con discapacidad u otras en situación de vulnerabilidad.

Por otro lado, en estas organizaciones conviven personas que acaban de incorporarse (el 21% lleva en la organización dos años o menos) con otras con un largo recorrido en las mismas (el 32% lleva más de 10 años).

Además, el personal dedicado a tareas de administración y gestión representa un 13% del total del sector mientras que quienes se dedican a **tareas de intervención directa** suponen el 85% y el resto se dedica a tareas de mantenimiento. Los perfiles profesionales más presentes en este ámbito son: educadores y educadoras sociales, trabajadores y trabajadoras sociales, profesionales de la psicología, sociología, abogacía, medicina, monitorado, etc.

En torno al 74% tiene un contrato fijo o indefinido. Los contratos **temporales** representan el 20% del total, mientras que a nivel de la CAPV supusieron un 19% del total en 2014. Por otro lado, las tres cuartas partes del personal (75%) está contratado a jornada completa, mientras que la contratación a **tiempo parcial** supone un 24% del total (22% en el ámbito de Servicios Sociales y en el de Empleo), lo que se sitúa por encima de la media de la CAPV que en 2014 fue del 17%<sup>6</sup>. Es preciso señalar que una de cada cuatro mujeres (26%) trabaja a jornada parcial (el 19% en el caso de ellos).

El proceso de “profesionalización” (crecimiento de personal contratado o remunerado) experimentado por el Tercer Sector Social de Euskadi en los últimos años ha conllevado también un proceso de articulación importante que ha propiciado la creación de asociaciones de carácter empresarial a nivel provincial y autonómico entre cuyas funciones está la regulación del marco laboral. En este ámbito, cabe destacar la constitución en 2009 de HIREKIN (*Asociación de entidades de iniciativa e intervención social de Euskadi, constituida por AISA 2013 -ASAIFA en 2006-, GIZARDATZ 2003 y HEDATZEN 2009*) y en 2008 de LARES Euskadi (*Asociación vasca de residencias y servicios de atención a los mayores – sector solidario*) constituida por 31 instituciones.

El primer **Convenio de Intervención Social** se firmó en 2006 y representó un hito importante en cuanto al reconocimiento del sector y la visibilización de su realidad sociolaboral. Con él se dieron los primeros pasos para reducir algunas de las diferencias existentes y estructurar las categorías profesionales.

Actualmente dentro del sector conviven diferentes convenios laborales (Convenio de Residencias Privadas, Convenio SAD, Convenio de Oficinas y Despachos, Convenio de Centros y Servicios de atención a personas con Discapacidad, Convenio Provincial de Infancia, Convenio de hostelería, Convenio de Centros Sanitarios Privados, Convenios de Empresa y acuerdos internos propios...), si bien es el Convenio de Intervención Social el que mayor presencia tiene (concretamente para cuatro de cada diez organizaciones éste constituye el convenio principal al que están adscritas).

---

<sup>6</sup> Fuente: EUSTAT. Encuesta de Población en Relación con la Actividad. Promedio Anual 2014. *Debido a los cambios metodológicos establecidos por el Eustat en la Encuesta de Población en Relación con la Actividad, estos datos pudieran estar sujetos a variaciones ya que se está realizando una actualización con el fin de homogeneizar los datos previos a 2015.*

Uno de los pocos estudios que hasta la fecha han abordado de manera específica el análisis de las **condiciones laborales** del sector en su conjunto es el publicado en 2008 por el Ararteko “*Condiciones de Trabajo en el Tercer Sector de Intervención Social*”<sup>7</sup>, el cual sigue constituyendo una de las referencias más importantes en la materia.

Este trabajo concluye que este sector “presenta en general unas condiciones salariales inferiores a otras áreas del mercado privado de carácter productivo o de servicios, aunque con grandes diferencias internas según el subsector, tipo de convenio y la vía de relación con la Administración”.

Más recientemente, de acuerdo con el Libro Blanco, un 67% de las organizaciones con personal remunerado se ha enfrentado a algún tipo de reestructuración en tareas, funciones, puestos de trabajo, jornadas, salario... en los últimos años desde que comenzara la crisis, un 39% presenta problemas de liquidez y a causa de ello aproximadamente la mitad de ellas se ha visto en la necesidad de retrasar el pago a trabajadores y trabajadoras.

Ahora bien, los resultados de este estudio también apuntan a que el impacto de la **crisis económica** de los últimos años en las organizaciones del sector y por ende en las condiciones laborales está siendo diverso. Parece que las entidades en las que la provisión de servicios incluidos en los catálogos de responsabilidad pública tiene un peso considerable se enfrentan hoy a menos dificultades en materia económica que el resto de organizaciones del sector, lo que tiene reflejo en mayores niveles de continuidad de los proyectos y programas y estabilidad de las condiciones laborales de su personal.

Por el contrario, el impacto de la crisis está siendo particularmente grande y ha afectado especialmente a las condiciones laborales en: “las organizaciones más pequeñas y que dependen, en buena medida, de subvenciones públicas y de otros agentes para desarrollar sus actividades de interés general pero ajenas a la responsabilidad pública; las organizaciones de la Cooperación Internacional al Desarrollo; y las organizaciones, de distinto tamaño, que prestan servicios que no son de responsabilidad pública o las que prestan servicios al propio sector y a otros agentes”.

En relación con la calidad del empleo percibida cabe apuntar la especial incidencia en el sector de ciertos elementos de carácter más “subjetivo” que van más allá de las condiciones objetivas. De acuerdo con los resultados de otro estudio del Observatorio “*Trabajar en el Tercer Sector Social: el vínculo entre el personal remunerado y las organizaciones del Tercer Sector Social de Bizkaia*”<sup>8</sup> publicado en 2013, ocho de cada diez personas que trabajan en este sector están satisfechas con el trabajo que realizan, un índice por encima del de la población ocupada en general (concretamente un 24% de quienes trabajan en el sector social muestra total satisfacción frente al 17% de la población vasca ocupada). La satisfacción y la motivación de estas y estos profesionales para permanecer en la organización se relaciona en buena medida con los **valores** de mejora de la calidad de vida de colectivos en situación de vulnerabilidad y de transformación social y con el **cuidado de las personas** por parte de la organización (en ocasiones estos factores llegan a tener más fuerza incluso que las

---

<sup>7</sup> ARARTEKO. *Condiciones de trabajo en el tercer sector de intervención social: informe extraordinario de la institución del Ararteko al Parlamento Vasco*. Vitoria-Gasteiz: Ararteko, 2008. Disponible en: [http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/3\\_1284\\_3.pdf](http://www.ararteko.net/RecursosWeb/DOCUMENTOS/1/3_1284_3.pdf)

<sup>8</sup> CANTO, A. y ROMEO, Z. *Trabajar en el Tercer Sector Social: el vínculo entre el personal remunerado y las organizaciones del Tercer Sector Social de Bizkaia. 1<sup>er</sup> informe: el acercamiento cualitativo*. Bilbao: Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, 2013. Disponible en: [http://www.3sbizkaia.org//Editor/Archivos/Docs/Acercamiento\\_cuantitativo\\_vinculo.pdf](http://www.3sbizkaia.org//Editor/Archivos/Docs/Acercamiento_cuantitativo_vinculo.pdf)

condiciones laborales objetivas). El informe del Ararteko también destaca el hecho de que en el sector “se busca cuidar a las personas en la medida de lo posible a través de un horario flexible, confianza en las relaciones de trabajo, un menor control sobre la persona, etc.”.

Entre los aspectos que más preocupan a las y los profesionales de este sector, según dicho estudio, por encima incluso de las condiciones laborales objetivas, cabe citar: las posibilidades de conciliación; el estrés laboral prolongado; el desarrollo profesional y la coherencia entre valores y prácticas de la organización.

## **La prevención de riesgos laborales**

La Prevención de Riesgos Laborales consiste en un conjunto de actividades que se realizan en la empresa con la finalidad de descubrir anticipadamente los riesgos que se producen en cualquier trabajo. Esta anticipación permite que se puedan planificar y adoptar una serie de medidas preventivas que evitarán que se produzca un accidente laboral. De acuerdo con Osalan (Instituto Vasco de Seguridad y Salud Laborales), la PRL se basa en estas ideas:

- ✓ Un accidente laboral no es un suceso inevitable: Un accidente laboral es la manifestación de que ha habido un fallo en la organización o desarrollo del trabajo.
- ✓ Cuanto mejor y más detalladamente se estudie una tarea, más fácil será prever los riesgos asociados a la misma.

La legislación vigente se basa en el derecho de las y los trabajadores a una protección eficaz frente a los riesgos laborales, lo que implica un correlativo deber del empresario de protección de las y los trabajadores. Es de destacar que nuestra legislación pretende que la PRL sea una actividad plenamente integrada en la gestión de la empresa, junto con las demás.

Para prevenir los riesgos en el trabajo, la herramienta fundamental de las y los técnicos especialistas en PRL es la evaluación de riesgos. La Evaluación de Riesgos es un estudio técnico en el que:

- ✓ Se estudian las condiciones de un puesto de trabajo: lugar, maquinaria, productos empleados, etc.
- ✓ Se identifican los peligros a los que se expone la trabajadora o el trabajador por trabajar en esas condiciones. Puede que haya peligros que puedan ser eliminados fácilmente en esta fase; el resto, tendrán que ser evaluados.
- ✓ Posteriormente se intenta “medir” (evaluar) la importancia de cada riesgo, atendiendo habitualmente a criterios como el tiempo de exposición al riesgo y la posible gravedad de los daños que puede provocar. Con esto, se puede tener una idea acerca de qué riesgos son prioritarios de abordar.
- ✓ Finalmente, el técnico de PRL propondrá unas medidas preventivas para eliminar o reducir los riesgos de ese puesto de trabajo.

- ✓ La evaluación de riesgos no es un fin en sí misma, sino que ha de ser el diagnóstico certero que una o un especialista proporciona a la empresaria o empresario para que éste pueda tomar las decisiones más oportunas.

La legislación de PRL permite que las empresas organicen la PRL de diversas formas (llamadas “modalidades de organización preventiva”):

- ✓ Asumiendo personalmente el propio empresario o empresaria la realización de las actividades preventivas necesarias.
- ✓ Designando a uno o varios trabajadores/as, con la necesaria formación, para que realicen esas actividades.
- ✓ Organizando a las y los técnicos de PRL de la empresa en forma de Servicio de Prevención Propio (SPP).
- ✓ Compartiendo a las y los técnicos de PRL con otras empresas similares o cercanas, en forma de Servicio de Prevención Mancomunado (SPM).
- ✓ Concertando con un Servicio de Prevención Ajeno (SPA), entidad externa especializada y acreditada, la realización de las actividades preventivas necesarias.
- ✓ Combinando diversas modalidades.

### **Algunos datos sobre la prevención de riesgos laborales en el Tercer Sector Social de Euskadi**

El informe de 2008 del Ararteko advierte que “existe una clara polarización respecto a los planes de vigilancia de la salud y **prevención de riesgos laborales**, ya que las entidades o bien realizan revisiones anuales en ambos campos (46,5% y 42,2% respectivamente) o bien no se realiza en ninguno (38,3% y 37%)” y que “se aprecia claramente que son las entidades de mayor tamaño las que más al día llevan el cumplimiento de ambas obligaciones –entidades que coinciden habitualmente con aquellas con convenio propio y adscritas a los subsectores de Discapacidad y Tercera Edad y las grandes entidades de Intervención Social- y las de menor tamaño las que más dificultades tienen”.

Estudios más recientes, como el citado *Libro Blanco del Tercer Sector de Euskadi* publicado en 2015, vienen a reforzar esta idea.

Buena parte de las organizaciones del Tercer Sector Social, especialmente las que han experimentado un proceso más significativo de crecimiento y “profesionalización” (crecimiento de personal contratado o remunerado), han ido incorporando distintas herramientas que les han permitido ir avanzando en la formalización de sus prácticas y estrategias de gestión, si bien aún queda camino por recorrer.

Un 55% de las entidades del sector con personal remunerado llevan a cabo, con un carácter más o menos formalizado, acciones en el campo de la prevención de riesgos laborales y concretamente el 67% de las organizaciones del ámbito de los servicios sociales dispone de un plan de riesgos laborales (porcentaje que asciende al 74% en el ámbito del empleo y al 91% en el caso de las entidades con más de 10 personas remuneradas).

## Algunos datos generales en relación a la incidencia de los riesgos psicosociales

Recordemos que se entiende por riesgo psicosocial laboral aquel hecho, acontecimiento, situación o estado que es consecuencia de la organización del trabajo, tiene una alta probabilidad de afectar a la salud del trabajador y cuyas consecuencias suelen ser importantes<sup>9</sup>.

Más concretamente<sup>10</sup> los factores de Riesgos Psicosociales hacen referencia a las condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas:

- ✓ con la organización, con los procedimientos y métodos de trabajo;
- ✓ con las relaciones entre los trabajadores;
- ✓ con el contenido del trabajo y con la realización de las tareas;
- ✓ con las condiciones ambientales (agentes físicos, químicos y biológicos) y que pueden afectar a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos, tanto a la salud del trabajador como al desempeño de su labor.

Entre las consecuencias más frecuentes para la persona trabajadora cabe citar: estrés, violencia, el desgaste profesional o síndrome de Burn out, insatisfacción, problemas de relación, desmotivación, inseguridad, etc.

Según Osalan<sup>11</sup>, en Euskadi, entre 2008 y 2010 los servicios de prevención propios de las empresas y ajenos (entidades externas) contabilizaron 253 conflictos psicosociales de distinta naturaleza. Son los últimos datos de una problemática que cada vez preocupa en mayor medida.

La **VII Encuesta de Condiciones de Trabajo**<sup>12</sup> elaborada en 2011 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo ofrece los principales datos a nivel estatal en relación a la prevalencia de riesgos psicosociales.

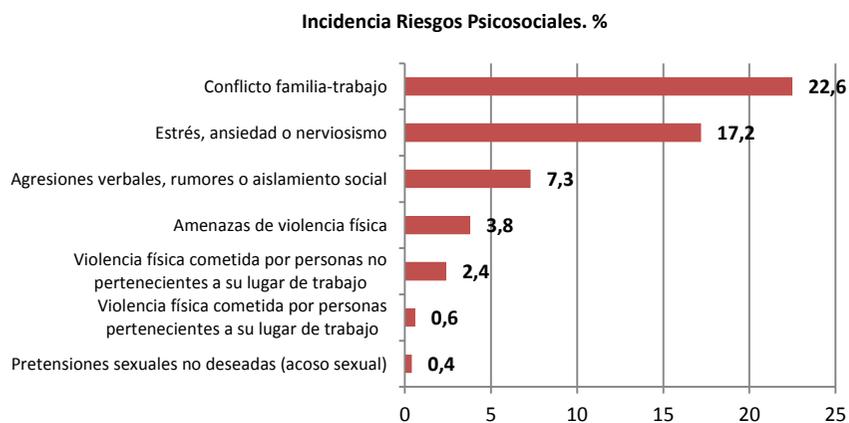
---

<sup>9</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010.

<sup>10</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2001.

<sup>11</sup> [http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus/r43-573/es/contenidos/noticia/guia\\_riesgos\\_psicosociales/es\\_gu\\_psico/guia\\_riesgos\\_psicosociales.html](http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus/r43-573/es/contenidos/noticia/guia_riesgos_psicosociales/es_gu_psico/guia_riesgos_psicosociales.html)

<sup>12</sup> INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). VII Encuesta de Condiciones de Trabajo. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2011.



Fuente: VII Encuesta de Condiciones Laborales. 2011

Casi una de cada cuatro personas empleadas (22,6%) manifiesta tener dificultades para compaginar su horario de trabajo con sus compromisos sociales y familiares. Además, el 17,2% señala tener estrés, ansiedad o nerviosismo como consecuencia de su actividad laboral.

Por otro lado, el 7,3% de las personas empleadas han sufrido agresiones verbales, rumores o aislamiento social en el entorno laboral. El 3,8% asegura haber padecido amenazas de violencia física, el 2,4% ha sido víctima de violencia física cometida por personas no pertenecientes a su lugar de trabajo y el 0,6% ha sufrido esta violencia por parte de personas que sí pertenecían a su lugar de trabajo. Además, el 0,4% ha sufrido situaciones de acoso sexual en el entorno laboral.

Según la OMS el estrés es el segundo problema de salud más común en el trabajo. Afecta al 22% de las trabajadoras y los trabajadores de la UE. Las previsiones apuntan a que el número de personas que sufren dolencias relacionadas con el estrés provocadas o agravadas por el trabajo aumentará en los próximos años<sup>13</sup>.

La **VI Encuesta europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS)**<sup>14</sup> elaborada en 2015 por Eurofound, la fundación que se encarga de analizar las condiciones de vida y de trabajo en Europa, pone de relieve el elevado porcentaje de trabajadores y trabajadoras europeas que a día de hoy están expuestos a la inseguridad laboral –podían perder su trabajo en los próximos seis meses- (16%).

Además, se estima que casi una de cada seis personas trabajadoras (16%) informa de haber sido objeto de conductas sociales adversas en el trabajo, como actos de violencia, de acoso y de atención sexual no deseada, con posibles consecuencias negativas para ellos y ellas mismas y para la continuidad de su participación en el trabajo. El 7% de los y las trabajadoras reconocieron además haber experimentado algún tipo de discriminación.

<sup>13</sup> [http://osha.europa.eu/topics/stress/index.html?set\\_language=es](http://osha.europa.eu/topics/stress/index.html?set_language=es)

<sup>14</sup> EUROFOUND. VI Encuesta europea sobre las Condiciones de Trabajo. Dublín: Eurofond, 2015.

A pesar del incremento de la preocupación por este tipo de riesgos, las personas expertas indican que en Europa solo el 26% de las empresas ha adoptado medidas para reducir la incidencia del estrés laboral. En España este índice se sitúa por debajo del 20%<sup>15</sup> lo cual pone de relieve el largo camino que aún queda por recorrer en relación con la prevención de este tipo de riesgos.

En la medida en que la evaluación de los riesgos psicosociales y sus consecuencias ha sido tardía, la situación de muchos sectores específicos aún no ha sido suficientemente investigada. Cabe señalar que incluso algunos de los sectores públicos vascos con mayor número de personas contratadas, como Osakidetza<sup>16</sup> (Servicio Vasco de Salud para el que trabajan alrededor de 35.000 personas), que inició un plan de evaluación de los riesgos psicosociales en 2006, aún siguen teniendo un largo camino por delante.

Además, el limitado análisis de este tipo de riesgos ha tenido muchas veces un enfoque “neutro del género”, ignorando riesgos más específicos de las mujeres o de los sectores feminizados.

### **¿Por qué es especialmente importante la evaluación de riesgos psicosociales en el Tercer Sector de Acción Social?**

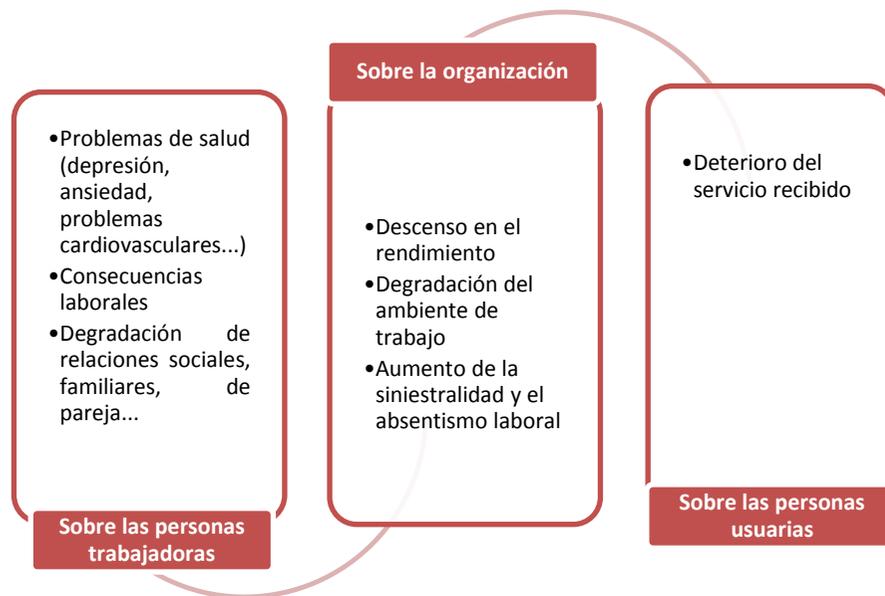
Tal y como vienen señalando los estudios sobre la materia, los riesgos psicosociales han ido incrementando el protagonismo en los últimos años hasta llegar a convertirse en la principal fuente de siniestralidad laboral, tanto en España como en Europa, y todo apunta a que lo seguirán siendo en el futuro<sup>17</sup>. Por eso, del mismo modo que las organizaciones dedican esfuerzos a la evaluación y prevención de otros riesgos, deben también evaluar y establecer medidas preventivas específicas en relación con los riesgos psicosociales que les pueden afectar.

---

<sup>15</sup> [http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus/r43-573/es/contenidos/noticia/guia\\_riesgvs\\_psicosociales/es\\_gu\\_psico/guia\\_riesgos\\_psicosociales.html](http://www.hezkuntza.ejgv.euskadi.eus/r43-573/es/contenidos/noticia/guia_riesgvs_psicosociales/es_gu_psico/guia_riesgos_psicosociales.html)

<sup>16</sup> Concretamente Osakidetza inició un plan de evaluación de los riesgos psicosociales en todo el ente público, para el que trabajan alrededor de 35.000 personas, 28.000 de forma oficial y otras 7.000 de manera eventual, en el año 2006.

<sup>17</sup> MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Las enfermedades del Trabajo: Nuevos Riesgos Psicosociales y su Valoración en el Derecho de la Protección Social. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006



Los efectos perniciosos de la materialización de los riesgos psicosociales tienen repercusiones en diferentes planos:

**Sobre las personas trabajadoras.** Ante la materialización de estos riesgos, la persona trabajadora va a padecer una serie de efectos negativos que afectarán no sólo en su salud física y psíquica, sino también en sus relaciones sociales, familiares y profesionales.

**Sobre la organización.** Los efectos también repercutirán en distintos aspectos de la organización como el rendimiento, la degradación del ambiente de trabajo o el consiguiente favorecimiento de los accidentes de trabajo.

**Sobre las personas usuarias de los servicios y/o programas.** Dadas las características del sector, las consecuencias de estos riesgos pueden afectar al desarrollo del trabajo, lo cual puede repercutir negativamente en la atención de las personas usuarias de los servicios que se prestan.

Son muchas las razones que justificarían la importancia de impulsar iniciativas de evaluación y prevención de riesgos psicosociales en el Tercer Sector de Acción Social. Entre otras cabe destacar:

### **Las exigencias legales**

En primer lugar, es necesario recordar que la **Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)** obliga a que todas las organizaciones tengan hecha la evaluación de riesgos psicosociales y la planificación de su prevención.

En su artículo 4 reconoce como aspectos del trabajo susceptibles de producir daños y por lo tanto, objeto de actividad preventiva *todas aquellas características del trabajo, incluidas las relativas a su organización y ordenación*. Con ello, la ley deja patente que el daño a la salud puede proceder también

de la organización del trabajo. Entonces, intervenir frente a los riesgos psicosociales, los riesgos específicos que pueden derivarse de la organización del trabajo, es una obligación legal para la organización.

El **IV Convenio de Intervención Social** –convenio mayoritario en este sector- en su artículo 25 dedicado a la Seguridad y salud laboral, hace también referencia al deber de las entidades en relación a la *vigilancia de la salud de los trabajadores y trabajadoras respecto a los riesgos derivados de su trabajo*, entre los cuales cabe deducir se encuentran los riesgos psicosociales.

Así mismo, cabe tener presente que la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales representa un campo de creciente preocupación para distintos agentes comprometidos con la vigilancia del cumplimiento de las obligaciones en materia laboral, entre ellos, la **Inspección de Trabajo y Seguridad Social** (ITSS), quien viene desarrollando actuaciones tanto preventivas como correctoras o sancionadoras a través de requerimientos de cumplimiento de la normativa de orden social o de disposiciones relativas a la seguridad y salud de las y los trabajadores, etc.

### *La coherencia con los valores e identidad del sector*

Más allá de las exigencias legales, podemos considerar la prevención en materia de riesgos laborales desde una perspectiva de compromiso ético y ejercicio de coherencia interna con los valores que defendemos y la identidad del sector.

Cuando hablamos de buenas prácticas de gestión hablamos de que éstas sean coherentes con lo que las organizaciones proponen socialmente: ejercicio efectivo de los derechos; preservación del medioambiente; igualdad de hombres y mujeres; diversidad; conciliación de la vida laboral, personal y familiar; derechos laborales; etc.

Así mismo, cabe recordar que esta coherencia interna es uno de los elementos organizacionales que tiene mayor impacto positivo en relación con la motivación y satisfacción de las y los profesionales del sector.

### *La sobreexposición de las y los trabajadores del sector a este tipo de riesgos*

Los riesgos psicosociales afectan potencialmente a todos los sectores sin excepción alguna, si bien existen algunos sectores en los que su prevalencia es superior. Este podría ser el caso del Tercer Sector Social y en especial del subsector de Acción Social, ya que acumula una serie de condicionantes por los cuales cabe presuponer una sobreexposición a este tipo de riesgos.

Una de las características que definen el trabajo en este subsector es una **elevada exigencia psicológica y de regulación de las emociones (trabajo emocional)** ya que gran parte de su actividad se relaciona con la intervención directa con personas en situación de especial vulnerabilidad. Se trata de un

trabajo que requiere de un contacto directo con la persona usuaria durante la mayor parte de la jornada laboral, en el cual no sólo deben realizar tareas físicas o mentales, si no también expresar emociones apropiadas a la situación concreta. En la intervención existe una interacción con personas que demandan atención intensiva, con las que existe un contacto estrecho, una proximidad afectiva, se experimentan situaciones muy vivenciales...

En algunos casos, puede darse una exposición continua con situaciones relacionadas con la enfermedad y la muerte. Otras veces se cuida de colectivos con los que las dificultades comunicativas pueden generar frustración. Especialmente quienes desempeñan su labor profesional atendiendo a personas en situación de exclusión se encuentran con la presión añadida que supone la falta de sensibilización social y reconocimiento.

La intervención con estas personas no se limita a la atención directa a la persona usuaria sino que conlleva a menudo una relación con sus familiares, a los que hay que dar respuestas, explicar los procesos, los resultados, etc.

Además, los resultados del trabajo realizado no siempre pueden verse de manera inmediata sino que por lo general, la acción tiene un impacto a medio y largo plazo, lo que puede producir sensación de impotencia y desgaste.

### *El tipo de vínculo entre las y los trabajadores y las organizaciones del sector*

Según el citado estudio *“Trabajar en el Tercer Sector Social: el vínculo entre el personal remunerado y las organizaciones del Tercer Sector Social de Bizkaia”*<sup>18</sup>, siete de cada diez personas remuneradas de este sector presentan un **vínculo** con la organización en la que trabajan que se corresponde con un compromiso de tipo “actitudinal-afectivo” caracterizado por una fuerte convicción y aceptación de los objetivos y valores de la organización, unida a una fuerte participación en la misma, lo que conlleva una gran implicación e identificación con la organización y a menudo va ligado a la disposición de ejercer un esfuerzo considerable en beneficio de la organización y el fuerte deseo de permanecer como miembro de la misma.

El estudio del Ararteko expone que aunque en el sector conviven realidades muy diferentes en cuanto a condiciones laborales, los niveles de calidad en el servicio son elevados “sin que se resientan por las diferencias objetivas de calidad en el empleo” y explica este hecho aludiendo a “la alta implicación personal (que va mucho más allá de la dedicación laboral) y a un sobreesfuerzo continuado”.

El hecho de que la mejora de la calidad de vida de los colectivos en situación de vulnerabilidad con los que se trabaja sea uno de los factores motivacionales más importantes para la plantilla, unido al hecho de que el tipo de vínculo de se suele establecer con la entidad predispone al colectivo a realizar ciertas “concesiones” en beneficio de la organización entraña el riesgo de que, en ocasiones, se produzcan prácticas poco saludables que excedan los límites de un

---

<sup>18</sup> CANTO, A. y ROMEO, Z. *Trabajar en el Tercer Sector Social: el vínculo entre el personal remunerado y las organizaciones del Tercer Sector Social de Bizkaia. 1<sup>er</sup> informe: el acercamiento cualitativo*. Bilbao: Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, 2013. Disponible en: [http://www.3sbizkaia.org//Editor/Archivos/Docs/Acercamiento\\_cuantitativo\\_vinculo.pdf](http://www.3sbizkaia.org//Editor/Archivos/Docs/Acercamiento_cuantitativo_vinculo.pdf)

marco de relaciones positivas. Todo ello alerta sobre la necesidad de redoblar los esfuerzos en cuidar del personal y prestar atención a los riesgos psicosociales.

Por otro lado, cabe tener presente que si bien, como se ha dicho, las condiciones laborales no constituyen inicialmente un motivo para establecer el vínculo con la organización, sí forman parte de los posibles motivos de abandono. Así, la existencia de unas condiciones laborales adecuadas puede considerarse una condición que hace posible mantener y preservar el vínculo.

### *La preocupación compartida por distintos grupos de interés*

Los distintos grupos de interés (internos y externos) constituyen una red especialmente amplia y compleja en el caso de las organizaciones del Tercer Sector Social (cabe hablar de personas voluntarias, personas remuneradas, personas socias, personas destinatarias y sus familias, la comunidad, la sociedad en su conjunto, proveedores, financiadores, administraciones públicas, etc.). Aunque en ocasiones pueden tener intereses distintos, en relación con los riesgos psicosociales la preocupación es compartida por todos ellos.

Por un lado, cabe tener en cuenta que si bien le corresponde a la administración pública garantizar el acceso a los Servicios Sociales incluidos en el Catálogo y la Cartera de prestaciones y servicios de responsabilidad pública como derecho subjetivo de la ciudadanía (*Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios sociales*), en el caso concreto de la provisión de servicios y programas en el ámbito de los servicios sociales mayoritariamente se viene recurriendo a la modalidad de colaboración público privada con entidades de iniciativa social que han venido ofreciendo estos servicios tradicionalmente.

Esto significa que la **administración pública** en el marco de la provisión de servicios de su responsabilidad cumple, entre otros, el rol de prescriptor (mucho más que “cliente”) de las entidades del Tercer Sector de Acción Social y como tal establece, a través del marco regulador, los criterios y condiciones mínimas de calidad y funcionamiento con las que éstas deben prestar dichos servicios, así como las obligaciones de las organizaciones que participan en la provisión de servicios de responsabilidad pública, incluyendo cuestiones relativas a salud laboral en coherencia con la normativa vigente u otras que vayan más allá. Hay que destacar que el momento actual es especialmente relevante en este sentido ya que se está desplegando el Sistema Vasco de Servicios Sociales también desde el punto de vista normativo (por ejemplo, el futuro Decreto de Concierto, debiera seguramente hacer alusión a este tipo de cuestiones que también recoge la recién aprobada ley del Tercer Sector Social de Euskadi).

Por otro lado, uno de los principales actores interesados en promover iniciativas de evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las organizaciones del sector son las **organizaciones sindicales**. Concretamente los sindicatos han planteado este asunto en las comisiones paritarias para el seguimiento de los convenios colectivos del sector y han destacado la importancia de contar con información veraz, rigurosa y fiable en relación a los riesgos psicosociales que afectan a los y las trabajadoras implicadas en la provisión de servicios sociales.

Las personas son el principal activo de las organizaciones sociales, el cuidado que la organización brinda a su **personal remunerado** es uno de los factores mejor valorados por el personal del sector y, a su vez, uno de los factores que más condiciona su permanencia o abandono de la organización. Por tanto, es fundamental asegurar su bienestar, lo cual no solo pasa por evitar accidentes o enfermedades profesionales sino también por protegerles atendiendo las situaciones personales, las emociones, el clima, las relaciones interpersonales, la adecuada gestión de los conflictos, etc.

Se ha apuntado anteriormente que el grueso del trabajo de estas y estos profesionales gira en torno a la atención directa de las personas que son destinatarias de los servicios y programas de las entidades. Siendo esto así, parece lógico pensar que cuidar de los riesgos psicosociales y proteger a las y los trabajadores redundará en última instancia en una mayor calidad en la atención a las propias **personas usuarias y sus familias**.

### *La falta de datos específicos en relación con este aspecto en el sector*

Por último, a la luz de los datos disponibles, cabe valorar que a pesar de las diferentes iniciativas que se han ido formalizando en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales a día de hoy el grado de desarrollo de la evaluación y prevención de los riesgos psicosociales en las organizaciones del sector es insuficiente. Sobre todo, si se considera que las características del subsector de acción social hacen presuponer una sobreexposición de las y los trabajadores a este tipo de riesgos.

Así mismo, cabe señalar que prácticamente no hay estudios exhaustivos que ofrezcan una fotografía detallada del panorama en el sector que posibilite identificar orientaciones de mejora y concretar medidas de apoyo.

## ¿Cómo se evalúan los riesgos psicosociales en las organizaciones?

Al igual que sucede con la evaluación de los Riesgos Laborales en general, la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en particular requiere de un proceso continuo y sistemático que deberá proporcionar confianza en los resultados (incluyendo la participación de las y los trabajadores y sus representantes) y puede resumirse en los siguientes puntos: •Identificación de los Riesgos Psicosociales de la Organización. •Elección de la Metodología y Técnicas apropiadas (cuantitativa y/o cualitativa). •Planificación de Medidas Preventivas. •Seguimiento.

La evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse utilizando métodos que apunten al origen de los problemas, es decir, a las características de la organización del trabajo (condiciones de trabajo) y no a las características de las personas. No debe confundirse la evaluación de riesgos psicosociales con la evaluación de la psicopatología laboral. Se trata de una evaluación multifactorial que tiene en cuenta aspectos de la tarea, la organización del trabajo, el ambiente, el desempeño, etc.

Existen diversos métodos para la evaluación de los riesgos psicosociales, incluyendo la observación, pero el método más ampliamente utilizado en la recolección de datos es la información aportada por las propias personas trabajadoras a partir de cuestionarios o escalas que se aplican de forma individualizada. En líneas generales, podemos distinguir dos tipos de metodología:

- 1- Metodología Cuantitativa: Hace referencia al conjunto de métodos o técnicas que se emplean para determinar la cantidad de un fenómeno. Algunos ejemplos de estos métodos son el Cuestionario de Evaluación de riesgos Psicosociales, Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL), el Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) o el Método CoPsoQ ISTAS21, versión española adaptada del original desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI). Para plantear medidas de intervención concretas es aconsejable complementar la información obtenida de los cuestionarios estandarizados con información cualitativa que permita explicar las condiciones psicosociales del trabajo y diseñar actuaciones correctoras adaptadas a las situaciones estudiadas.
- 2- Metodología Cualitativa: Se refiere al conjunto de métodos o técnicas que buscan hacer comprensible un fenómeno. Es un recurso científico que debemos aprovechar para comprender aquellos aspectos que se encuentran en el mundo subjetivo de las personas, explorando expectativas y sentimientos, y explicando el porqué de los comportamientos y actitudes. Siempre se debe garantizar el anonimato de las personas que participan en la evaluación y la confidencialidad de sus respuestas. Una vez recogida la información se procederá al análisis de los resultados con el fin de poder identificar las causas y realizar un diagnóstico de los posibles factores de riesgo para poder elaborar y poner en marcha un programa de mejora.

Existen multitud de métodos de evaluación de riesgos psicosociales. Entre los más utilizados cabe destacar:

## ISTAS 21

El método CoPsoQ-istas21 es la adaptación al Estado español del Copenhagen Psychosocial Questionnaire, elaborado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca.

Se trata de un instrumento de evaluación orientado a la prevención. Identifica y localiza los riesgos psicosociales y facilita el diseño e implementación de medidas preventivas.

Es una herramienta socio-técnica que combina el método científico (qué hay que medir y cómo), visión de proceso ("paso a paso" de la prevención) y diálogo social (acuerdo entre agentes).

Tiene tres versiones: la corta (entidades de menos de 25 trabajadores/as con 30 ítems), media (entidades de más de 25 trabajadores/as con 109 ítems) y una más extensa para investigación.

## FPSICO

Propuesta del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

La finalidad del método es facilitar una herramienta para la identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. Por tanto, su objetivo es aportar información que permita un diagnóstico psicosocial de una organización o áreas parciales de la misma.

Consta de 44 preguntas (89 ítems) agrupados en 9 dimensiones.

## INSL

Se trata del método de evaluación desarrollado por el Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL).

Se trata de un método adecuado para identificar situaciones que puedan entrañar algún riesgo para la salud psicosocial de las personas trabajadoras así como realizar una evaluación inicial de los mismos. La evaluación y valoración se realiza a dos niveles: cuantitativo (cuestionario) y cualitativo (observaciones). Este método está más centrado en las personas trabajadoras que en la organización.

Se compone de 30 ítems agrupados en 4 dimensiones.

## HIREKIN

Es fruto de un trabajo realizado por Hirekin a partir de la revisión de las principales herramientas existentes con el fin de ofrecer un test más adaptado a la realidad del TSAS.

Método orientado a analizar los riesgos psicosociales en los trabajadores y trabajadoras de la Intervención Social. El instrumento permite por un lado detectar errores o deficiencias organizativas y, en segundo lugar, diseñar las medidas preventivas necesarias para cambiar las condiciones laborales generadoras de dichos factores.

Consta de 100 ítems agrupados en 20 dimensiones con una escala del 1 al 4.

## OBJETO DE ESTUDIO

Como se ha dicho el Tercer Sector Social es muy heterogéneo y aglutina realidades diversas. En este trabajo interesa profundizar en la realidad de las organizaciones de este sector que cuentan con un mayor despliegue de su actividad y una mayor estructura y volumen de personal remunerado.

Por ello, serán objeto de este estudio las organizaciones del **Tercer Sector de Acción Social** de Euskadi que desarrollan actividades de intervención social específicamente en el marco de los servicios sociales y la promoción del acceso al empleo (con la finalidad de promover la inclusión social y el ejercicio efectivo de los derechos de personas, familias, colectivos y comunidades que afrontan situaciones de vulnerabilidad, exclusión, desprotección, discapacidad y/o dependencia) y que cuentan al menos en parte con personal remunerado para el desarrollo de su actividad<sup>19</sup>.

Además, cabe señalar que si bien la evaluación de riesgos psicosociales abarcará al conjunto del personal remunerado de estas entidades, el foco del análisis se pondrá en profundizar en la realidad que vive el personal contratado que se dedica específicamente a tareas de intervención directa (suponen el 85% del personal remunerado del sector).

Así mismo, el análisis buscará comparar la realidad de los distintos tipos de puestos más significativos del sector.



<sup>19</sup> Si se toma como referencia la clasificación de ámbitos del sector ofrecida por el Libro Blanco del Tercer Sector Social de Euskadi, esta investigación se circunscribe a las organizaciones con personal remunerado que actúan desde los ámbitos de **Servicios Sociales** y de **Empleo**, en tanto que aglutinan al grueso de entidades del sector que cumplen los criterios y características señaladas anteriormente.

## OBJETIVOS Y PREMISAS

A continuación se presenta un cuadro que sintetiza los objetivos generales e interrogantes concretos a los que se pretende dar respuesta con este trabajo:

OBJETIVOS	• INTERROGANTES A LOS QUE QUEREMOS RESPONDER
<b>1.Elaborar un DIAGNÓSTICO sobre la situación actual de las organizaciones del TSAS en materia de riesgos psicosociales</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Hasta qué punto es habitual la evaluación de estos riesgos en el sector? ¿Qué acciones en materia de prevención se están llevando a cabo? ¿Qué organizaciones han avanzado más en estas cuestiones?</li><li>• ¿Cuáles son los riesgos psicosociales con más incidencia en el sector? ¿Qué factores se asocian en mayor medida con la incidencia de estos riesgos? ¿Cuáles son las principales diferencias entre el TSAS y otros sectores en esta materia? ¿Cuáles son las principales preocupaciones de las entidades del sector en esta materia? ...</li></ul>
<b>2.Promover iniciativas de EVALUACIÓN INTERNA en materia de riesgos psicosociales en las organizaciones del TSAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Por qué es importante evaluar los riesgos psicosociales en mi organización? ¿Qué herramientas puedo utilizar?;¿Cómo lo hago?</li><li>• ¿Qué características tiene mi organización? ¿Cuales son los riesgos psicosociales con mayor incidencia? ¿Qué variables inciden más? ¿Hay diferencias entre lo que ocurre en mi organización y lo que sucede en el conjunto del sector? ...</li></ul>
<b>3.Favorecer espacios de INTERCAMBIO de experiencias y buenas prácticas en materia de prevención de riesgos psicosociales entre las organizaciones del TSAS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• ¿Qué experiencias o buenas prácticas han puesto en marcha las organizaciones? ¿Cómo lo han hecho? ¿Qué obstáculos han encontrado en el proceso? ¿Cómo han superado esos obstáculos?</li><li>• ¿Qué aprendizajes pueden hacer otras entidades para dar solución a sus preocupaciones? ...</li></ul>

Partimos de varias **premisas** que serán tomadas en cuenta a la hora de diseñar la muestra y herramientas de recogida de información, leer los datos y plantear el análisis, entre otras cabe destacar las siguientes:

- ✓ Cabe pensar que la proporción de entidades del sector que está aplicando test específicos de evaluación de Riesgos Psicosociales a la plantilla será poco significativa.
- ✓ Al igual que sucede con otras herramientas de gestión, es de prever que las herramientas de evaluación de riesgos psicosociales existentes no estén suficientemente adaptadas a la realidad específica del sector.
- ✓ Teniendo en cuenta las particularidades del trabajo en el sector (trabajo emocional, vínculo con las organizaciones, etc.), cabe presuponer una sobreexposición de los y las trabajadoras del sector a determinados riesgos psicosociales en comparación con otros sectores.
- ✓ Cabe presuponer una realidad heterogénea dentro del propio sector en cuanto a la incidencia de este tipo de riesgos en base a las características de las organizaciones (número de personas remuneradas en la organización, tipo de colectivo al que se dirige, antigüedad de la organización...).
- ✓ Cabe presuponer una realidad heterogénea dentro del propio sector en cuanto a la incidencia de este tipo de riesgos en base a las características del puesto de trabajo (categorías profesionales, etc.).
- ✓ Es posible que la incidencia de este tipo de riesgos sea diferente en hombres y mujeres (lo que hace necesario incorporar en el análisis un enfoque de género).

## METODOLOGÍA Y PROCESO DE TRABAJO



Recoger datos sobre grado de incorporación de estrategias de evaluación de riesgos psicosociales y posibles buenas prácticas en las entidades del sector: **CUESTIONARIO ON-LINE A RESPONSABLES DE RIESGOS LABORALES**

Recoger datos sobre la incidencia de los riesgos psicosociales en distintos puestos y organizaciones del sector: **CUESTIONARIO ON-LINE A PERSONAS REMUNERADAS**

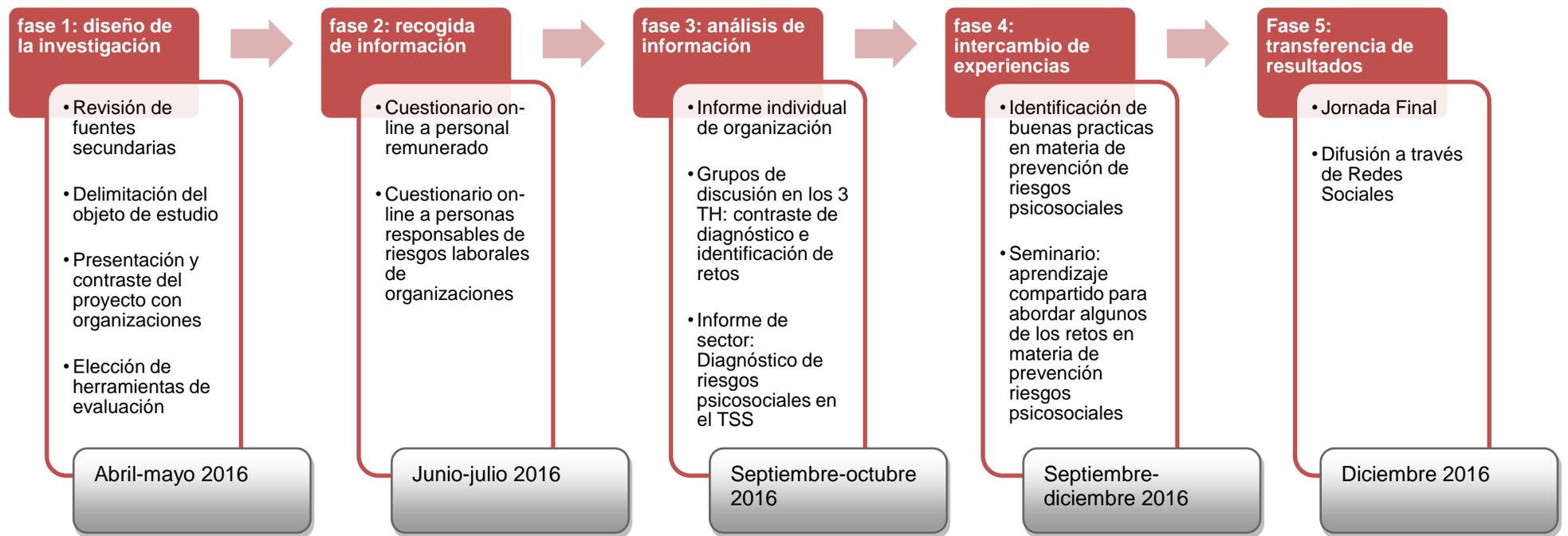


Recoger información cualitativa para complementar el diagnóstico e interpretar posibles relaciones entre variables, factores, etc. Y compartir reflexiones en relación con las principales preocupaciones de las entidades: **GRUPOS DE DISCUSIÓN PRESENCIALES CON ORGANIZACIONES.**



Recopilar buenas prácticas en materia de riesgos psicosociales que puedan servir de pista para otras organizaciones: **BUENAS PRÁCTICAS.**

Intercambiar experiencias y extraer aprendizajes colectivos a partir de la práctica para dar respuesta o solución a las preocupaciones actuales en esta materia: **SEMINARIO CON ORGANIZACIONES.**



## BIBLIOGRAFIA

- ARARTEKO. Condiciones de Trabajo en el Tercer Sector de Intervención Social. Vitoria-Gasteiz: Ararteko, 2008.
- CANTO A., LOPEZ-AROSTEGUI, R.; ROMEO, Z. Libro Blanco del Tercer Sector de Euskadi. Bilbao: Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, 2015.
- CANTO, A. Y ROMEO, Z. Trabajar en el Tercer Sector Social: el vínculo entre el personal remunerado y las organizaciones del Tercer Sector Social de Bizkaia. 1<sup>er</sup> informe: el acercamiento cualitativo. Bilbao: Observatorio del Tercer Sector de Bizkaia, 2013.
- EUSTAT. *Encuesta de Población en Relación con la Actividad*. Promedio Anual 2014.
- FUNDACIÓN EUROPEA PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA Y TRABAJO (EUROFOUND). *VI Encuesta europea sobre las Condiciones de Trabajo (EWCS)*. Dublín: EUROFOUND, 2015.
- GOBIERNO DE ESPAÑA. Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- GOBIERNO VASCO. Ley 12/2008, de 5 de diciembre, de Servicios Sociales.
- INSTITUTO NACIONAL DE SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO (INSHT). VII Encuesta de Condiciones de Trabajo. Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, 2011.
- MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN. Factores y Riesgos Psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2010.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES. Las enfermedades del Trabajo: Nuevos Riesgos Psicosociales y su Valoración en el Derecho de la Protección Social. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006.
- LA CONFEDERACIÓ. PATRONAL DEL TERCER SECTOR SOCIAL DE CATALUNYA. Anuari de Ocupació Tercer Sector Social Catalunya 2016. Barcelona: La Confederació. Patronal del Tercer Sector Social de Catalunya, 2016.