

Dra. Nuria Pastor Ramos, Dr. Ángel Solanes, Dra. Beatriz Martín del Río y Dr. Fermín Martínez Zaragoza

¿VARÍA LA PERCEPCIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES DE LOS TRABAJADORES EN FUNCIÓN DEL TAMAÑO DE LA EMPRESA?

Un estudio muestra la influencia de la dimensión de la organización en la percepción de los factores de riesgo psicosociales y la salud de los trabajadores.

En las últimas décadas, los movimientos demográficos, la globalización, los cambios tecnológicos y el aumento del sector servicios, han modificado el mundo del trabajo contribuyendo, entre otros, al envejecimiento de la población activa, la aparición de nuevas formas de contrato, el aumento de la inseguridad laboral, la intensidad del trabajo y el uso de un tiempo de trabajo irregular o flexible (EU-OSHA, 2016)(i). Estos cambios han dado lugar a una preocupación general por el aparente deterioro de la calidad del trabajo, además de modificar el perfil de los riesgos laborales en Europa, adquiriendo los riesgos psicosociales un papel protagonista (EU-OSHA, 2012)(ii).

Junto al cambio de los sistemas de trabajo y al aumento de los riesgos psicosociales, también han contribuido a un mayor protagonismo de la prevención de riesgos psicosociales, el desarrollo de la prevención de riesgos laborales y la implantación y promoción del concepto de salud biopsicosocial en los lugares de trabajo (Peiró, 2004)(iii). En ese sentido, las propuestas de los nuevos modelos de salud llevan a las empresas y a la prevención de riesgos labo-

rales hacia la consecución de entornos saludables, donde destaca la dependencia del entorno psicosocial del trabajo.

En este contexto, y a pesar de que los trabajadores de las grandes empresas estarían contando con unas mejores condiciones salariales (Blau & Schoenherr, 1971)(iv), posibilidades de formación (EUROFOUND & OSHA, 2014)(v) y promoción (Gómez-Etxebarria, 2003 (vi); INSHT, 2001 (vii), 2004 (viii), 2007 (ix); Nogareda, 1995 (x)), estabilidad laboral y beneficios sociales (Gómez-Etxebarria, 2003 (vi); Nogareda, 1995 (x)), diversos autores afirman que en estas empresas se obtiene una menor satisfacción (Cummings & El Salmi, 1970 (xi); Gómez-Etxebarria, 2003 (vi); Lawler, 1965 (xii); Nogareda, 1995 (x); Talacchi, 1960 (xiii)) y un mayor índice de absentismo y rotación (Ingham, 1970 (xiv); Lawler, 1997 (xv); Pariente, 1998 (xvi)). Del mismo modo, el tamaño de la organización estaría incidiendo en el bienestar y salud de los trabajadores.

En nuestro país la percepción de la relación entre el trabajo y la salud aumenta con el tamaño de la plantilla (INSHT, 2007 (ix), 2011 (xvii)). Por lo



Variables de estudio			
Tamaño Empresa	Micro (1-9 trabajadores)	Pequeña (10-49 trabajadores)	Mediana (50-249 trabajadores)
Factores de riesgo psicosocial	Capacidad para tomar decisiones		Autonomía temporal
	Pocas variedad y repetitividad de tareas		Carga mental
	Habilidades motoras y cognitivas		Dificultad de la tarea
	Habilidades sociales de gestión		Importancia del trabajo
	Capacidad de adaptación		Ambigüedad de rol
	Información de la organización		Participación
	Relaciones interpersonales		Supervisión
	Nivel de fatiga en el trabajo		Motivación extrínseca
	Relaciones y canales de información existentes con los jefes		Motivación intrínseca
Salud percibida	Salud general		
	Salud mental		

Tabla 2. Variables de estudio

tanto, el tamaño de la organización podría tener un impacto, además de sobre las actitudes y comportamientos individuales, también sobre la percepción de la relación entre el trabajo y la salud. No obstante, en estudios europeos, el efecto de un mayor tamaño de la organización sobre la salud de los trabajadores sólo es ligeramente más negativo en las empresas más grandes (EUROFOUND & EU-OSHA, 2014) (v).

Y es que el tamaño de la entidad, es un aspecto de las organizaciones objeto a debate, favorecido en las últimas décadas por la concentración del entorno y la globalización de los mercados, en contraste con la composición del tejido empresarial de las economías desarrolladas, claramente dominado por la PYME (Camisón, Lapiedra, Segarra & Boronat, 2002) (xviii). La influencia de este factor en distintos ámbitos, como predictor de cambio organizacional (Pinazo, Salanova & Prieto, 1997) (xix) o de innovación (Camisón, Lapiedra, Segarra & Boronat, 2002) (xviii), por ejemplo, ha sido objeto de estudio, llegando en numerosas ocasiones a conclusiones divergentes y realzando la necesidad de un mayor análisis en el campo de la seguridad y salud. Porque, el hecho de que la variable tamaño incida en la satisfacción o en la salud percibida de los trabajadores, lleva a plantear cuál es

su influencia respecto de los factores de riesgo psicosocial.

En esta materia, mientras que algunos autores destacan que la dimensión de la organización, por sí misma no ha recibido ningún apoyo firme como factor de riesgo macro-organizativo (Kahn & Byosiére, 1992) (xx), otros autores (Bernal, 1996 (xxi); Gómez-Etxebarria, 2003 (vi); Gil-Monte, 2014 (xxii), 2012 (xxiii); Kasl, 1991 (xxiv); Merino, 2013

(xxv); Nogareda, 1995 (x); Peiró, 1999 (xxvi), 1987 (xxvii)), consideran al tamaño como una condición importante en la influencia positiva o negativa del trabajo en la salud, en algunos casos destacando incluso el elevado tamaño como factor psicosocial de riesgo (Merino, 2013 (xxv)).

Los trabajadores de las PYMEs y grandes empresas estarían expuestos a los mismos riesgos psicosociales, pero

Muestra			
Alcance	Comunidad Valenciana		
Población	Trabajadores por cuenta ajena de empresas públicas y privadas de entre 1 y 249 empleados		
Muestra final	2615 trabajadores de 390 PYMEs		
Distribución	Micro	Pequeña	Mediana
	Tamaño	34.1%	41.7%
Sector	Servicios	Construcción	Industria
	Sectores	44%	29.3%

Tabla 1. Participantes

con diferencias en la prevalencia de diferentes factores de riesgo. Todo esto apuntaría que, la exposición de los trabajadores a los factores de riesgo psicosocial, así como su percepción de salud, podrían estar relacionadas con el tamaño de la empresa de procedencia. Sin embargo, ni en la literatura científica, ni en los métodos de evaluación de los riesgos psicosociales, el tamaño de la organización parece haber sido tomado demasiado en consideración, utilizándose generalmente tanto las mismas herramientas como las mismas estrategias de intervención para las pequeñas y para las grandes empresas.

EVALUACIÓN EN PYMES

Esto llevó a plantearnos, en la Comunidad Valenciana, y para las PYMES, que representan el 99,9% de las empresas de nuestro país:

1) Si en la evaluación de los riesgos psicosociales de los trabajadores influye el tamaño de la empresa de pertenencia;

2) Si en la evaluación de la salud de los trabajadores influye el tamaño de la empresa de pertenencia;

3) Qué relación se establece entre los factores de riesgo psicosocial y la salud de los trabajadores, en función del tamaño de la empresa de pertenencia.

Los participantes se dividieron en tres grupos en función del tamaño de su empresa, definido por el número de empleados: Micro empresa (de 1 a 9), Pequeña empresa (10 a 49) y Mediana empresa (50 a 249).

Se evaluaron los factores de riesgo psicosocial percibidos por los trabajadores mediante la versión adaptada de la Encuesta del Método de Evaluación de los Factores Psicosociales (Solanes, Tirado & Martín del Río, 2004) (xxviii) y la salud General y Mental mediante el SF-36 (Alonso, Prieto & Antó, 1995) (xxix).

Principales resultados

Existen diferentes factores psicosociales que se percibirán con mayor riesgo según el tamaño de la empresa, así pues, en empresas de mayor tamaño se percibirán riesgos psicosociales diferentes a los que se puedan percibir en empresas de menor tamaño.

Por otro lado, también existen diferencias tanto para Salud General y Salud Mental. Así pues, por un lado, los trabajadores de las empresas de mayor tamaño valoran peor su Salud General y por otro lado, los trabajadores de las empresas de menor tamaño valoran mejor su Salud Mental

Por último, la identificación de los factores que mejor explican la valoración de la salud por parte de los trabajadores es la siguiente: la Salud General y la Salud Mental se explican con diferentes factores en función del tamaño de la empresa y en las empresas de mayor tamaño, estos factores son más numerosos y tienen mayor poder predictivo que en las de menor tamaño.

CONCLUSIONES

Los resultados confirman que, en función del tamaño de las PYMES de la Comunidad Valenciana:

1. Existen diferencias en la percepción de los trabajadores

(a) de los factores de riesgo psicosocial.

esoc

prevención

Por tu tranquilidad

- SERVICIO DE PREVENCIÓN AJENO
- CENTRO MÉDICO PROPIO
- UNIDAD MÓVIL DE SALUD
- CENTRO DE FORMACIÓN
- CONSULTORÍA ESPECIALIZADA

Formaciones acreditadas:

- TPC, carretillas y plataformas elevadoras...
 - Fitosanitarios
- Trabajos en altura y espacios confinados
- Extinción de incendios y emergencias...
- Primeros auxilios, RCP, uso desfibrilador...

CONTACTO:

C/Río Duero nº 30 | 03690 San Vicente del Raspeig (Alicante) | España
 +34 965 229 940 | +34 663 784 464 | +34 965 922 346 | info@gruposoc.es

Una empresa del GRUPO ESOC:

30 años de Ingeniería de Servicios



(b) de su salud, tanto general como mental.

2. En función del tamaño de empresa inciden diferente cantidad y diferentes factores de riesgo psicosocial sobre las variables de salud general y mental.

3. Cuanto mayor es el tamaño de la empresa, menor es la percepción de salud por parte de los trabajadores.

4. Cuanto mayor es el tamaño de la empresa, mejor se predice la salud de los trabajadores a partir de los factores de riesgo psicosocial.

Hay una necesidad fundada de abordar la evaluación de los factores de riesgo psicosocial de forma diferente en las empresas de menor tamaño que en las empresas más grandes, siendo necesaria la adecuación de las herramientas, de manera que los factores de riesgo psicosocial se evaluaran en función del tamaño de la empresa.

Asimismo, los resultados obtenidos permiten la elaboración de pautas que ayuden al diseño e implantación de medidas correctoras y preventivas frente a los factores de riesgo psicosocial más ajustadas y acordes con la realidad de la empresa, en función de su tamaño.

REFERENCIAS

- (i) EU-OSHA. (2016). Second European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER-2) Overview Report: Managing Safety and Health at Work. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- (ii) EU-OSHA. (2012). Management of psychosocial risks at work: An analysis of the findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER) European Risk Observatory Report. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas
- (iii) Peiró, J.M. (2004). El sistema de trabajo y sus implicaciones para la prevención de riesgos psicosociales. *Universitas Psicológica*, 3(2), 179-186.
- (iv) Blau, P.M. y Schoenherr, R.A. (1971). *The Structure of Organizations*. Nueva York: Basic Books.
- (v) EUROFOUND y EU-OSHA. (2014). Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention. Luxemburgo: Publications Office of the European Union
- (vi) Gómez-Etxebarria, G. (2006). *Manual para la Formación en Prevención de Riesgos Laborales* (3ª ed.). Valencia: CISS-Praxis
- (vii) INSHT (2001). IV Encuesta nacional de condiciones de trabajo. Madrid: INSHT.

Tamaño	Factor de riesgo psicosocial
Empresas de Mayor tamaño	Capacidad para tomar decisiones en el trabajo Carga mental Demanda de habilidades motoras y cognitivas básicas para el trabajo Poca variedad y repetitividad Nivel de fatiga en el trabajo Autonomía temporal Canales de participación Relaciones interpersonales Relaciones y canales con jefes Supervisión Motivación intrínseca Motivación extrínseca
Empresas de Menor tamaño	Ambigüedad de rol Demanda de habilidades sociales de gestión Demanda de habilidades de adaptación a las nuevas situaciones y las oportunidades de aprendizaje

Tabla 3. Factores psicosociales según el tamaño de la empresa

- (viii) INSHT (2004). V Encuesta nacional de condiciones de trabajo. Madrid: INSHT.
- (ix) INSHT (2007). VI Encuesta nacional de condiciones de trabajo (ENCT 2007). Madrid: INSHT.
- (x) Nogareda, C. (Coord.) (1995). *Psicosociología del trabajo*. Madrid: INSHT
- (xi) Cummings, L.L. y El Salmi, A.M. (1970). The impact of role diversity, job level, and organizational size on managerial satisfaction. *Administrative Science Quarterly*, 15, 1-12.
- (xii) Lawler, E.E. (1997). Rethinking organization size. *Organization Dynamics*, 26(2), 24-35.
- (xiii) Talacchi, S. (1960). Organizational size, individual attitudes and behavior: An empirical Study. *Administrative Science Quarterly*, 5, 398-420.
- (xiv) Ingham, G. (1970). *Size of industrial organization and worker behavior*. Cambridge, Inglaterra: Cambridge University Press
- (xv) Lawler, E.E. (1997). Rethinking organization size. *Organization Dynamics*, 26(2), 24-35.
- (xvi) Pariente, J.L. (1998). El tamaño de las organizaciones. *Teoría de las Organizaciones*, 4.
- (xvii) INSHT. (2011). VII Encuesta nacional de condiciones de trabajo (ENCT 2011). Madrid: INSHT.
- (xviii) Camisón, C., Lapiedra, R., Segarra, M. y Boronat, M. (2002). Meta-análisis de la relación entre tamaño de empresa e innovación. Valencia: Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas, S.A.
- (xix) Pinazo, D.; Salanova, M. y Prieto, F. (1997). Incidencia del tamaño organizacional, y el nivel tecnológico sobre la formación continua en la empresa. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 13(1), 65-72.
- (xx) Kahn, R.L. y Byosiére, P. (1992). Stress in organizations. En M.D. Dunnette y L.M. Hough (Dir.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Palo Alto, California: Consulting Psychology Press.
- (xxi) Bernal, J. (1996). *Formación General de Seguridad e Higiene del Trabajo. Aspectos Teóricos, prácticos y legales de la salud laboral*. Madrid: Tecnos.
- (xxii) Gil-Monte, P. (2014). (Coord.) *Manual de Psicología Aplicada al trabajo y a la prevención de riesgos laborales*. Madrid: Pirámide.
- (xxiii) Gil-Monte, P. (2012). Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 29(2), 237-41.
- (xxiv) Kasl, S.V. (1991). Assessing health risk in the work setting. En H.E. Schroeder (Ed.), *New directions in health psychology assessment* (pp.95-125). Nueva York: Hemisphere Publishing.
- (xxv) Merino, O. (2013). *Guía para la prevención del estrés en la empresa*. Madrid: Fremap.
- (xxvi) Peiró, J.M. (1999). *Desencadenantes del estrés laboral*. Madrid: Pirámide.
- (xxvii) Peiró, J.M. (1987). *Psicología de la Organización*. Madrid: UNED.
- (xxviii) Solanes, A., Tirado, S. y Martín del Río, B. (2004). Factores de riesgo psicosocial para la salud ocupacional: adaptación de un instrumento de evaluación. *Revista de Psicología de la Salud*, 16(1-2), 85-110.
- (xxix) Alonso, J., Prieto, L. y Antó, J.M. (1995). La versión española del SF-36 Health Survey (Cuestionario de Salud SF-36): un instrumento para la medida de los resultados clínicos. *Medicina Clínica*, 104, 771-776.

LOS AUTORES

Dra. Nuria Pastor Ramos

Grupo ESOC

Dr. Ángel Solanes, Dra. Beatriz Martín del Río y Dr. Fermín Martínez Zaragoza

Dpto. Psicología de la Salud de la Universidad Miguel Hernández de Elche.