



UNIVERSITAT DE BARCELONA



# EVALUACIÓN DE LOS PRINCIPALES MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Dr. Joan Guàrdia Olmos

Departamento de Metodología de las Ciencias del Comportamiento

Facultad de Psicología

Universidad de Barcelona

DOCUMENTO PARA USO EXCLUSIVO DEL OBSERVATORIO PERMANENTE DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Noviembre de 2008

## 1.- Introducción

Las siguientes páginas pretenden resumir algunas de las características fundamentales de los principales métodos existentes en España para la evaluación de los riesgos de origen psicosocial en el entorno laboral. En estos términos pueden ser muchos los criterios y variables que podrían usarse para generar muchas clasificaciones, taxonomías, agrupaciones y sistemas de presentación de la mucha información y documentación que existe sobre esta cuestión. Sin embargo, en el presente documento hemos optado por un criterio muy poco académico y mucho más aplicado, a partir del cual presentaremos el listado más completo posible de opciones y sus principales detalles y, a su vez, seremos más exhaustivos en aquellos métodos que por su utilización o por su impacto tienen un papel destacado en la evaluación de este tipo de riesgos.

Además, la realidad muestra que los técnicos en prevención están usando un número mucho más reducido y específico de métodos, dejando de lado muchos de los que se generan en el ámbito más académico de investigación favoreciendo la administración de sistemas de medición de origen más profesional.

Otro elemento crucial que hemos utilizado para la selección de métodos viene de la mano de la simplicidad del propio método, otorgando cierta preeminencia a los sistemas de evaluación que entendemos como simples, fáciles de administrar, sencillos para quién los cumplimenta y cercanos al objeto que se quiere medir. En resumen, hemos primado los métodos más directos en detrimento de los más indirectos.

En esa misma línea de actuación, simplicidad no quiere decir falta de consistencia psicométrica y, por tanto, los métodos seleccionados gozan, a nuestro entender, de todo el rigor psicométrico para que su uso sea eficiente. Ciertamente no todos están en el mismo nivel de desarrollo psicométrico, ni todos están contruidos a partir de los mismos modelos teóricos, pero en cambio en todos ellos se garantiza una fiabilidad y validez más que suficientes.

Paralelamente a todo ello existe, además, una clave complementaria a tener en cuenta y ella la determina el hecho de asumir que el administrados de este tipo de pruebas es un Técnico en Prevención en Riesgos Laborales y, por tanto, no es un especialista en la administración de pruebas y de hecho, no puede administrar pruebas psicológicas de ningún tipo excepto, lógicamente, si está acreditado como psicólogo. Esta situación obliga a que los métodos de evaluación puedan ser administrados por no psicólogos y, por tanto, determinados niveles de información y características de las pruebas les sea muy ajeno a un Técnico en Prevención. Por ello, hemos intentado huir en este documento de un lenguaje muy formal en términos metodológicos y situarnos en una cierta aplicabilidad del sistema y de las diversas propuestas. Entendemos que en el estado actual de impacto de la evaluación de riesgos psicosociales en nuestro país parece más oportuno una opción sencilla a una opción compleja, farragosa y poco eficiente que aún será más rechazada por el tejido empresarial y por los propios técnicos de lo que ya lo es ahora. Por tanto la selección de métodos analizados sigue esta concepción más facilitadora.

Por último, entendemos que un análisis de los distintos métodos de evaluación puede hacerse a muchos niveles metodológicos y por tanto se puede ser más o menos crítico o exhaustivo en función del nivel más o menos molar o molecular al que se lleva el análisis. En nuestro caso, se ha dicho anteriormente, nos hemos situado en un entorno estrictamente aplicado de forma que el análisis se ha pretendido hacer desde la óptica de los que deberán administrar alguno de ellos en su desempeño profesional.

El sistema que hemos seleccionado para la presentación de los principales comentarios es doble, en aquellos que cumplen los criterios anteriormente descritos hemos confeccionado una mínima plantilla de valoración para facilitar su consulta y en aquellos métodos menos utilizados, de carácter muy psicométrico o con escasa implantación, nos hemos limitado a incluirlos en un listado exhaustivo con una propuesta de clasificación y orden que facilite, a su vez, una actualización fácil y rápida de lo que podemos encontrar en el mercado.

Confiamos que las siguientes páginas contribuyan de algún modo a la discusión conjunta de la cuestión que no es irrelevante y a generar un marco compartido de actuación.

## 2.- Los métodos de evaluación de riesgos psicosociales de mayor uso.

En este apartado y de acuerdo a los criterios que hemos fijado en la introducción creemos que, actualmente, los métodos de evaluación de riesgos psicosociales que merecían una especial atención por su aplicabilidad, uso, sencillez y eficacia, son los siguientes:

- Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral.
- Cuestionario RED-WONT de la Universitat Jaume I.
- INERMAP del Instituto de Ergonomía de Mapfre.
- Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales para las PYMES de MC-Mutual y Universitat de Barcelona (MC-UB).
- CoPsoQ ISTAS-21 de CC.OO.; Universitat Autònoma de Barcelona; Universitat Pompeu Fabra y Generalitat de Catalunya.
- Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral de la Universitat de València.
- Metodología “Prevenlab-Psicosocial” de la Universitat de València.
- DECORE: Cuestionario multidimensional para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral de la Universidad Complutense de Madrid.

Existen otros métodos de uso parcial que también son conocidos y usados pero que no son de acceso abierto y por tanto no son de uso común. Entre estos cabe destacar algunas propuestas interesantes como los que se agregan a Inermap (*Psicomap, Edumap, Sanimap, etc...*) y similares en distintos sectores de actividad laboral. Como sea que en estos casos su uso está restringido y limitado no nos dedicaremos a ellos para favorecer aquellos métodos de más fácil acceso y utilización.

Para cada uno de los métodos citados, procederemos a definir sus propiedades, sus características psicométricas, sus valores de referencia en términos de validez y de fiabilidad y, finalmente, un breve comentario a propósito de sus ventajas e inconvenientes siempre desde un punto de vista aplicado.

**MÉTODO:** Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, Identificación de Situaciones de Riesgo del Instituto Navarro de Salud Laboral (<http://www.cfnavarra.es/insl>).

<b>POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE</b>	Total de trabajadores de la entidad especialmente en el caso de empresas pequeñas. Se recomienda en el manual de administración el muestro en las grandes entidades.
<b>ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA.</b>	Se trata de un cuestionario convencional, estructurado de forma multifactorial en los siguientes factores de medición: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación, implicación y responsabilidad</li> <li>• Formación, información y comunicación.</li> <li>• Gestión del tiempo.</li> <li>• Cohesión de grupo.</li> </ul>
<b>MEDIDAS QUE APORTA</b>	Se obtiene una puntuación, en cuatro niveles de riesgo, para cada uno de los factores descritos que identifican la situación de grupos de trabajadores en riesgo.
<b>MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.</b>	El cuestionario aquí valorado se ha generado a partir de la Teoría Clásica de los Test con norma de baremación de grupo.
<b>DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS</b>	Existen diversos estudios a propósito de la validez y fiabilidad de este cuestionario, todos ellos confirman la estructura multifactorial del cuestionario y ofrecer valores de Alfa de Cronbach (fiabilidad) elevados. Su uso está garantizado desde el punto de vista psicométrico.
<b>VENTAJAS</b>	Se trata de un instrumento muy sencillo, fácil de administrar y sin especiales peculiaridades. Requiere poco tiempo, pocas instrucciones y puede ser de administración colectiva.
<b>INCONVENIENTES</b>	Está excesivamente centrado en el trabajador y existes factores y aspectos propios de la empresa que no se consideran. Hacen falta más estudios que confirmen la validez discriminante del cuestionario, puesto que solo existen datos sobre validez de contenido.
<b>COMENTARIO GENERAL</b>	Este es un instrumento que puede ser una herramienta a considerar cuando se desee efectuar lo que se llama una prueba de "screening" (prueba rápida como una especie de "foto" de la situación).

**MÉTODO: Cuestionario RED-WONT de la Universitat Jaume I ([www.wont.uji.es](http://www.wont.uji.es)).**

<b>POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE</b>	Se dirige a la evaluación de personas y entidades bajo los preceptos legales de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Evalúa las entidades a partir de un procedimiento que se adapta a cada caso y que genera un modelo propio para la entidad evaluada que se denomina RED.
<b>ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA.</b>	RED es un cuestionario práctico, sistemático y comprensivo, modular, flexible, científico, y adaptado a las normas legales. Se trata de un instrumento multifactorial de carácter situacional, es decir, deja de lado aquellos factores que se conoce son inmutables por la acción de la prevención (personalidad, temperamento, etc...)
<b>MEDIDAS QUE APORTA</b>	<p><b><u>1. RIESGOS O PELIGROS PSICOSOCIALES</u></b></p> <p>1.1. Demandas Laborales:</p> <p>1.1.1. Sobrecarga cuantitativa</p> <p>1.1.2. Ambigüedad de rol:</p> <p>1.1.3. Conflicto de rol</p> <p>1.1.4. Rutina</p> <p>1.1.5. Sobrecarga cualitativa Mental</p> <p>1.1.6. Sobrecarga cualitativa Emocional</p> <p>1.1.7. <i>Mobbing</i></p> <p>1.2. Recursos Laborales</p> <p>1.2.1. Autonomía</p> <p>1.2.2. <i>Feedback</i></p> <p>1.2.3. Calidad organizacional</p> <p>1.2.4. Formación organizacional</p> <p>1.3. Recursos Sociales:</p> <p>1.3.1. Apoyo social</p> <p>1.3.2. Liderazgo</p> <p>1.3.3. Relaciones interpersonales</p> <p>1.3.4. Trabajo en equipo</p> <p>1.4. Recursos Personales:</p> <p>1.4.1. Autoeficacia</p> <p>1.4.2. Competencia mental</p> <p>1.4.3. Competencia emocional</p> <p>1.4.4. Competencia profesional</p> <p><b><u>2. CONSECUENCIAS</u></b></p> <p>2.1. Daños Psicosociales:</p> <p>2.1.1. Síntomas psicosomáticos</p> <p>2.1.2. Aburrimiento</p> <p>2.1.3. Cinismo</p> <p>2.1.4. Fatiga</p> <p>2.1.5. Ansiedad</p> <p>2.1.6. Adicción al trabajo</p> <p>2.2. Daños Organizacionales</p> <p>2.2.1. (falta de) Compromiso organizacional</p>

	<p>2.2.2. Intención de abandono</p> <p>2.2.3. Absentismo</p> <p>2.2.4. Ineficacia profesional</p> <p>2.3. Bienestar psicológico:</p> <p>2.3.1. Satisfacción laboral</p> <p>2.3.2. Relajación</p> <p>2.3.3. Absorción</p> <p>2.3.4. Interés intrínseco</p> <p>2.3.5. Placer</p> <p>2.3.6. Reto laboral</p> <p>2.3.7. Motivación laboral (<i>engagement</i>)</p> <p>2.3.8. <i>Flow</i> (experiencias óptimas)</p>
<b>MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.</b>	Esta construido a partir de la Teoría Clásica de los Test y se define por la agregación de puntuaciones con baremación de norma de grupo.
<b>DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS</b>	El equipo de investigación WONT aporta múltiple evidencia empírica acerca de la alta fiabilidad y validez del procedimiento, en general basados en estimaciones Alfa de Cronbach. Se reportan pocos estudios acerca de la estructura factorial confirmatoria, pero se garantiza la validez de contenido y de constructo.
<b>VENTAJAS</b>	La principal ventaja del sistema presentado es que se ajusta a la entidad que se evalúa. De esta forma, se garantiza un ajuste absoluto entre las exigencias de la entidad y el sistema de medida.
<b>INCONVENIENTES</b>	Se trata de un proceso largo y que implica mucho esfuerzo para la organización evaluada, puesto que a la administración el cuestionario, deben añadirse las fases previas de ajuste (grupos, <i>fogus group</i> , entrevistas diversas, etc...).
<b>COMENTARIO GENERAL</b>	Se trata de una opción integral y amplia que debería ser seleccionado en aquellos casos en los que se desea evaluar una organización de forma exhaustiva, no breve y completa. Se trata de una de las baterías más completas que se pueden obtener actualmente y que, insistimos, debe considerarse seriamente si se desea una evaluación exhaustiva de la entidad laboral.

**MÉTODO: INERMAP del Instituto de Ergonomía de Mapfre (www.inermap.com)**

<b>POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE</b>	Se trata de un procedimiento doble (observación directa o cuestionario) que se aplica a diversos sectores de actividad (educación, sanidad, industria, etc...) Cada uno de estos sectores dispone de un instrumento y estrategia específico.
<b>ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA.</b>	Se trata de un sistema multifactorial y además multimétodo, de forma que se puede optar por diversos aspectos a considerar. Desde la observación directa del técnico hasta la administración de cuestionarios.
<b>MEDIDAS QUE APORTA</b>	<p>Depende del ámbito de aplicación (educación, sanidad, etc...) pro en general se ofrece una puntuación que se categoriza en cuatro niveles de riesgo asociado a cada factor medido. Se mide, en general:</p> <p><u>Distribución y diseño</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Proxemia ambiental</li> <li>Diseño ergonómico</li> <li>Factores físicos ambientales</li> <li>Diseño de la comunicación</li> <li>Diseño ambiental</li> </ul> <p><u>Comunicación</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Calidad de la comunicación</li> <li>Participación</li> <li><i>Feedback</i></li> <li>Formación</li> <li>Diseño de la comunicación</li> </ul> <p><u>Liderazgo</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Autonomía</li> <li>Estilo</li> <li><i>Feedback</i></li> <li>Participación</li> </ul> <p><u>Carga Mental</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Contenido de la tarea</li> <li>Atención</li> <li>Cambios tecnológicos</li> <li>Presión de tiempo</li> <li>Percepción del riesgo</li> <li>Percepción del trabajo</li> <li>Definición de rol</li> <li>Autonomía</li> </ul> <p><u>Turno</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Efecto del turno horario</li> </ul> <p><u>Satisfacción social</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><i>Feedback</i></li> <li>Satisfacción social</li> <li>Percepción del trabajo</li> </ul>



<b>MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.</b>	Se trata de un instrumento generado por validez de contenido directo. El manual de uso no ofrece datos concluyentes sobre el modelo psicométrico implicado en la construcción de la prueba.
<b>DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS</b>	No se ofrecen estudios científicos a propósito de los valores de fiabilidad y validez. No se reportan datos acerca validez de constructo ni de contenido.
<b>VENTAJAS</b>	Se trata de un método simple, fácil de aplicar, claro y sin especiales complicaciones. La incorporación de un registro por parte del técnico permite una aproximación más creativa que en otros casos.
<b>INCONVENIENTES</b>	No se dan las condiciones mínimas de rigor psicométrico propias de una escala de medida integral.
<b>COMENTARIO GENERAL</b>	Este último punto pone en cuestión el uso de la batería de medida y, por tanto, en el caso de que se opte por ella deberá tenerse en cuenta que los datos difícilmente tendrán cierta validez ecológica.

**MÉTODO: Método de Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (<http://www.insht.es/portal/site/Insht/fpsico>)**

<b>POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE</b>	Tiene como objetivo la obtención de información, a partir de las percepciones de los trabajadores sobre distintos aspectos de su trabajo, para valorar las condiciones psicosociales de la empresa. Es también una lista de chequeo de la organización, con un formato de preguntas con respuestas tipo escala de 3 a 5 rangos en función de la misma, siendo el polo más bajo la menor intensidad o ausencia y el polo más alto la mayor intensidad o presencia del aspecto medido.
<b>ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA.</b>	La presentación de los resultados agrupa las respuestas a los ítems (preguntas) del cuestionario en tres rangos: situación satisfactoria, intermedia y nociva. El cuestionario del método de factores psicosociales está compuesto por 75 preguntas con la que se obtiene información acerca de 7 factores, cada uno de los cuales es evaluado en una escala de puntuación de rango entre 0 y 10. En general mide:
<b>MEDIDAS QUE APORTA</b>	Ofrece valores de factores generales como los siguientes:  Carga Mental Autonomía Temporal Contenido del trabajo Supervisión-Participación Definición de Rol Interés por el Trabajador Relaciones personales
<b>MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.</b>	Esta construido a partir de los preceptos de la Teoría Clásica de los Test y se ha aplicado una baremación de norma de grupo.
<b>DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS</b>	Los datos que se conocen de los estudios del Propio INSHT presentan datos de validez y fiabilidad (Cronbach) elevados y consistentes. Sin embargo, en la literatura científica externa al INSHT no se ofrecen apenas datos sobre validez de contenido, validez de constructo o discriminabilidad.
<b>VENTAJAS</b>	Se trata de una aproximación completa y exhaustiva para un sistema de evaluación integral de riesgos psicosociales. Existe una versión reciente que reduce el número de ítems y aligera los procedimientos de

	<p>administración. Un aspecto que cabe considerar es la posibilidad de disponer de una batería exhaustiva como es esta sin la complejidad de otros procedimientos que son considerablemente más complejos y largos.</p>
<b>INCONVENIENTES</b>	<p>Existen muy pocos estudios sobre los aspectos más psicométricos de la batería y no se reportan muchos datos acerca de su validez de contenido, ni de constructo ni discriminabilidad.</p>
<b>COMENTARIO GENERAL</b>	<p>Probablemente si se completa en esta nueva versión los correspondientes estudios psicométricos,. El FPSICO puede ser una de las más dúctiles posibilidades de medición sencilla de los factores de riesgo psicosocial. Si se mejora la estructura factorial, se efectúan los correspondientes análisis factoriales confirmatorios y se garantiza la validez de constructo, la sencillez del procedimiento lo hacen especialmente recomendable.</p>

**MÉTODO:** Batería de Evaluación de Riesgos Psicosociales para las PYMES de MC-Mutual y Universitat de Barcelona (MC-UB) (<http://www.mc-mutual.com/extranet/home.do>)

<b>POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE</b>	Medianas y pequeñas empresas, es el único procedimiento que está planteado desde el inicio para evaluar organizaciones y su diseño se ajusta a esa estrategia. En el caso de querer aplicarlo a empresas grandes debe ser efectuado por centros o por unidades de muestreo más pequeñas.
<b>ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA.</b>	Se trata de un proceso de triangulación en la que se maneja un <i>check-list</i> del técnico, una entrevista estructurada a los mandos directivos y un cuestionario estandarizado para los trabajadores. De cada fuente informativa se extrae una serie de información sistemática que combinada ofrece un diagnóstico de diversas áreas de evaluación de riesgos.
<b>MEDIDAS QUE APORTA</b>	Ofrece una puntuación para cada uno de los siguientes factores:  Organización del tiempo de trabajo Comunicación Formación y desarrollo Efectos sociales y de grupo Participación Contenido del trabajo Exigencias de la tarea y del entorno de trabajo
<b>MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.</b>	Es el único instrumento que se ha generado mediante Test Referido al Criterio, es decir, se han fijado estándares de riesgo y a partir de ese valor se ha escalado y ordenado las puntuaciones de cada factor. Complementariamente se ofrecen valores de referencia vía Intervalos de Confianza para obtener una evaluación más dúctil y menos sujeta a la norma de grupo habitual.
<b>DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS</b>	Los estudios reportan una alta fiabilidad en términos de consistencia interna (Cronbach), una muy alta validez de contenido y de constructo y existen aún muy pocos datos sobre discriminabilidad y validez ecológica, a pesar de que para esta última los datos preliminares son también muy elevados.
<b>VENTAJAS</b>	Se trata de una batería muy simple de administrar, con unas instrucciones sencillas y con muy poca interferencia en la empresa evaluada. El sistema de presentación de resultados es muy gráfico a la vez que

	<p>extenso y al igual que en otras baterías, se incorpora una serie de recomendaciones de actividades asociadas a los resultados.</p> <p>Además es el único que presenta sistemas internos de control del sesgo que pueda atribuirse “deseabilidad social” o al factor habitual de “sinceridad”.</p>
<b>INCONVENIENTES</b>	<p>Es el más reciente de los procedimientos aparecidos y, por tanto, debe de estarse pendiente de los sucesivos estudios de confirmación de validez y fiabilidad. Sin embargo, los ya disponibles garantizan el uso de la batería.</p>
<b>COMENTARIO GENERAL</b>	<p>Al igual que en el anterior caso, las propiedades tanto aplicadas como psicométricas de esta propuesta la hacen especialmente adecuada para una evaluación exhaustiva, ajustada y poco interferidora de la normalidad de la entidad evaluada. Es muy recomendable pro su practicidad y adaptación a las PYMES.</p>

**MÉTODO:** CoPsoQ ISTAS-21 de CC.OO.; **Universitat Autònoma de Barcelona; Universitat Pompeu Fabra y Generalitat de Catalunya** (<http://www.istas.net/istas21/cabecera.htm>).

<b>POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE</b>	Como en otros casos, se trata de un conjunto de recursos dedicado a la evaluación de la organización a partir de los registros de cuestionarios estandarizados. La versión española es la adaptación del original generado por Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI). Existen diversas versiones en función del tamaño de la entidad evaluada o según fines de investigación.
<b>ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA.</b>	Como se ha comentado, se trata de un Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo que se operativiza como es habitual en estos casos. En las versiones breves este instrumento es muy sencillo y muy fácil de administrar y de extraordinaria sencillez. En las versiones largas no sucede lo mismo y el cuestionario puede ser algo largo y generar fatiga.
<b>MEDIDAS QUE APORTA</b>	Ofrece información sistematizada a propósito de los siguientes constructos:  Descripción de las dimensiones de exposición Doble presencia Exigencias psicológicas cuantitativas Exigencias psicológicas cognitivas Exigencias psicológicas emocionales Exigencias psicológicas de esconder emociones Exigencias psicológicas sensoriales Influencia Posibilidades de desarrollo en el trabajo Control sobre los tiempos de trabajo Sentido del trabajo Integración en la empresa Previsibilidad Claridad de rol Conflictos de rol Calidad del liderazgo Refuerzo Apoyo social en el trabajo Posibilidades de relación social Sentimiento de grupo Inseguridad en el trabajo Estima Dimensiones de salud, estrés y satisfacción Satisfacción con el trabajo Salud general Salud mental Vitalidad

	Síntomas conductuales de estrés Síntomas somáticos de estrés Síntomas cognitivos de estrés
<b>MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.</b>	Al igual que en otros casos se ha construido mediante construcción de grupo normativo bajo el modelo de la teoría Clásica de los Tests.
<b>DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS</b>	Existen múltiples trabajos sobre esta batería y metodología de evaluación, tanto en el original como en la adaptación española. En todos los casos se obtienen más que suficientes garantías psicométricas para su uso y aplicación.
<b>VENTAJAS</b>	Puede adaptarse una parte del cuestionario a las situaciones propias de la entidad evaluada, eso le confiere una ductibilidad muy interesante.
<b>INCONVENIENTES</b>	Esa misma ductibilidad le supone un cierto riesgo de “no comparabilidad” entre entidades o en distintos momentos temporales sobre la misma entidad. La versión más larga y la de investigación pueden generar fatiga y el procedimiento es bastante interferidor con la cotidianidad de la entidad evaluada.
<b>COMENTARIO GENERAL</b>	Quizás sea el procedimiento de evaluación más extendido y el que ha sufrido más revisiones y actualizaciones lo cual le confiere una altísima capacidad de utilización y por tanto es una de las opciones más exhaustivas a considerar para un proceso de evaluación de riesgos psicosociales. Sin embargo, su sistema de construcción puede ser algo obsoleto. Existen constantes actualizaciones que merecen especial atención.

**MÉTODO: Batería de Factores Psicosociales de Salud Laboral de la Universitat de València**  
(<http://www.uv.es/~meliajl/Segur/FPSL.htm>).

<b>POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE</b>	Es un conjunto estructurado de instrumentos para evaluar la salud en factores psicosociales en empresas. Puede ser utilizada por toda clase de organizaciones, incluyendo las empresas privadas o públicas y en todos los sectores productivos, la administración pública, las organizaciones de salud o enseñanza, entre otras muchas (ONG's, etc.).
<b>ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA.</b>	Se trata de un cuestionario de estructura multifactorial que aporta una puntuación para cada uno de los factores o constructos definidos.
<b>MEDIDAS QUE APORTA</b>	<p>Aporta una puntuación para los siguientes factores:</p> <p>Aspectos descriptivos de la persona, el puesto y la organización</p> <p>Indicadores de accidentes</p> <p>Indicadores de Estrés en el Trabajo</p> <p style="padding-left: 20px;">Indicadores de Salud Psicológica General</p> <p style="padding-left: 20px;">Indicadores de la Tensión y Ansiedad experimentada asociada con el trabajo</p> <p style="padding-left: 20px;">Indicadores de Conflicto de Rol</p> <p style="padding-left: 20px;">Indicadores de Ambigüedad de Rol</p> <p style="padding-left: 20px;">Indicadores de Sobrecarga de Rol</p> <p>Indicadores de Satisfacción Laboral</p> <p style="padding-left: 20px;">Satisfacción Intrínseca del trabajo</p> <p style="padding-left: 20px;">Satisfacción con las Condiciones de trabajo</p> <p style="padding-left: 20px;">Satisfacción con las Prestaciones recibidas</p> <p style="padding-left: 20px;">Satisfacción con la Supervisión</p> <p style="padding-left: 20px;">Satisfacción con la Participación</p> <p style="padding-left: 20px;">Otros factores de la Satisfacción Laboral</p> <p>Indicadores de Disfunciones relativas a la Calidad, Productividad y Supervisión</p> <p style="padding-left: 20px;">Disfunciones relacionadas con la Calidad</p> <p style="padding-left: 20px;">Disfunciones relacionadas con la Productividad</p> <p style="padding-left: 20px;">Disfunciones relacionadas con la Supervisión</p> <p>Indicadores de Disfunciones Psicosociales</p> <p style="padding-left: 20px;">Disfunción Social Severa de Acoso - <i>Mobbing</i></p> <p style="padding-left: 20px;">Disfunciones de Alienación en el Trabajo (Síndrome del "Quemado" "estar quemado" o <i>Burmout</i>)</p> <p style="padding-left: 20px;">Propensión al Abandono de la Organización</p>
<b>MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.</b>	Se trata de un cuestionario basado en la teoría Clásica de los Test con baremación de norma de grupo.



<b>DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS</b>	Los trabajos publicados muestran evidencia empírica suficiente para que se garantice una alta fiabilidad en términos de consistencia interna (Cronbach) y validez de contenido y de constructo. En este último caso existe mucha evidente en torno al Análisis Factorial Confirmatorio que avala la estructura multifactorial.
<b>VENTAJAS</b>	Se trata de una única herramienta simple de administrar, rápida y que interfiere poco en la entidad evaluada. Su corrección es rápida y el proceso de evaluación es breve.
<b>INCONVENIENTES</b>	Se centra en los trabajadores y no contempla algunos aspectos claves de la entidad evaluada. Por si solo da una versión parcial de estado de la entidad.
<b>COMENTARIO GENERAL</b>	<p>Puede ser algo complejo si se administra de forma única, mientras que puede ser una opción a considerar si se trata de construir una batería de medidas ajustadas a una entidad.</p> <p>Puede consultarse la batería <u>VALENCIA PREVACC2003</u> que incluye en sus planteamientos una parte dedicada a la evaluación de los riesgos psicosociales (<a href="http://www.uv.es/~meliajl/Segur/Prevacc.htm">http://www.uv.es/~meliajl/Segur/Prevacc.htm</a>).</p> <p>Del mismo modo, puede analizarse la propuesta de la Metodología “Prevenlab-Psicosocial” de la misma Universitat de València que ofrece un modelo interesante de aproximación al mismo tema(<a href="http://www.uv.es/uipot/laboratorio.htm">http://www.uv.es/uipot/laboratorio.htm</a>).</p>

**MÉTODO: DECORE. Cuestionario multidimensional para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral de la Universidad Complutense de Madrid.**

<b>POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE</b>	Identifica y mide la percepción que tienen los trabajadores sobre algunos factores o riesgos psicosociales del entorno laboral que la investigación ha relacionado directamente con estrés y otros trastornos. Su objetivo último es identificar estos riesgos psicosociales para determinar cómo intervenir sobre ellos, o cómo dirigir campañas de prevención.
<b>ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA.</b>	Se trata de un cuestionario multifactorial que ofrece información de los siguientes factores:  Recompensas Apoyo organizacional Demandas Cognitivas Control
<b>MEDIDAS QUE APORTA</b>	Una puntuación factorial para cada uno de los constructos definidos. Se estructura en cuatro categorías de gravedad que indica el riesgo por factor.
<b>MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.</b>	Se ha elaborado mediante norma de grupo a partir de la Teoría Clásica de los Test y se ha baremado en función de algunas variables de clasificación (como el género de los trabajadores).
<b>DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS</b>	Se reportan suficientes evidencias para la constatación de fiabilidad, validez de contenido y de constructo. En este caso se aportan además datos de validez de criterio que no es habitual.
<b>VENTAJAS</b>	Como en el caso anterior, se trata de una única herramienta simple de administrar, rápida y que interfiere poco en la entidad evaluada. Su corrección es rápida y el proceso de evaluación es breve.
<b>INCONVENIENTES</b>	Análogamente, se centra en los trabajadores y no contempla algunos aspectos claves de la entidad evaluada. Por si solo da una versión parcial de estado de la entidad.
<b>COMENTARIO GENERAL</b>	Puede ser algo complejo si se administra de forma única, mientras que puede ser una opción a considerar si se trata de construir una batería de medidas ajustadas a una entidad.

### 3.- Los métodos de evaluación de riesgos psicosociales de carácter más psicométrico.

Presentamos aquí una relación amplia de los cuestionarios y métodos de evaluación que se han generado desde los ámbitos más psicométricos y parciales de la exploración de riesgos. Se trata de instrumentos que miden algún rasgo concreto o específico y que no abordan en sí mismos una opción más global de la evaluación de riesgos. En algunos casos existe esa voluntad más global pero su uso es escaso y, por tanto, hemos preferido incorporarlos en este apartado para dejar el apartado 2 reservado a las propuestas más masivas y reiteradas. En este caso no existe una valoración tan detallada como en el apartado anterior puesto que se trata de cuestionarios propios de la Psicología Científica y todos ellos generados desde aspectos parciales de la teoría psicológica.

PROCEDIMIENTOS GENERALES: INCLUYEN UNA PARTE DE EVALUACIÓN PSICOSOCIAL.	L.E.S.T.
	Cuestionario de Perfil de Puestos
	ANACT
	Cuestionario de Análisis de Puestos
DEDICADOS A ASPECTOS PSICOSOCIALES.	Cuestionarios de satisfacción Laboral
	Job Diagnostic Survey
	Escala de Clima Laboral (WES)
	Escala de Bienestar Psicológico (EBP)
	Escala de Prevención de Riesgos Profesionales.
	Working Conditions
	Terms of Employment
	Social Relations at Works
CONSECUENCIAS DEL TRABAJO: Estrés	Occupational Stress Questionnaire
	Questionnaire Strees at Work
	IRE-32
	Generic Job Stress Questionnaire
	The Stress Profile
	Apreciación del Estrés en el ámbito sociolaboral
	Job Content Questionnaire (JCQ)
	Working Conditions and Control Questionnaire (WOCCQ)
	Job Stress Survey
	Occupational Stress Indicator
	Cuestionario de Insatisfacción Laboral
	Cuestionario de Afrontamiento
	Cuestionario de Identificación de Estresores

CONSECUENCIAS DEL TRABAJO: Burnout	Tedium Measure
	Maslach Burnout Inventory
	Teacher Attitude Scale
	Cuestionario de Burnout del Profesorado
	Cuestionario Breve de Burnout
	Staff Burnout Scale
	Matthews Burnout Scale for Employees
CONSECUENCIAS DEL TRABAJO: Mobbing	Leymann Inventory of Psychological Terrorization
CONSECUENCIAS DEL TRABAJO: Salud	Perfil de Nottingham
	Test de Salud Total de Langner-Amiel
	SF-36
	General Health Questionnaire (GHQ)

#### 4.- Valoración de la situación actual de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales.

Son muchas las cuestiones que podrían incorporarse en este apartado pero por mor de la brevedad nos centraremos en solo aquellas que, en nuestra opinión, nos acercan más a un dibujo ajustado de la realidad en la evaluación de riesgos psicosociales. La literatura científica en este punto se ha centrado mucho en los aspectos más psicométricos de la cuestión y, lógicamente dada la naturaleza de la propia investigación, ha dedicado muy pocos esfuerzos a lo que podríamos denominar la realidad del entorno laboral (Meyers & Meyers, 2003). Destaquemos, pues, los siguientes elementos para responder a la cuestión planteada:

1. La mayoría de procedimientos planteados no se han generado desde la realidad actual de la aceptación por parte del tejido empresarial de la evaluación de riesgos psicosociales. Ciertamente es que casi todos los buenos métodos pretenden ser poco disruptivos del entorno laboral pero no han conseguido que los empresarios tengan la percepción de facilidad y sencillez en su aplicación. Las empresas contemplan con cierto estupor la complejidad que entienden conlleva este tipo de planteamiento de medida. Por su parte, muchos de los materiales de consulta, manuales de administración contienen términos tan técnicos que los hacen especialmente oscuros a los empresarios, a los directores de recursos humanos

a los trabajadores y lo que es peor, a los propios técnicos de prevención de riesgos laborales.

2. Existe un déficit evidente de formación en el ámbito psicosocial para una correcta administración de este tipo de instrumentos. No se conocen los argumentos con los que se han construido, no se presta atención a los manuales de administración, no se suelen seguir las normas de administración, se adaptan sin medida o se modifican sin criterio y, por tanto, no estamos seguros del rigor con el que se toman los datos. Obviamente si esa fase no es rigurosa, ninguna de las siguientes lo será.
3. Paralelamente a eso hemos venido observando en los últimos tiempos que pesa más el cumplimiento de lo que debe hacerse (evaluar riesgos psicosociales) que la calidad de lo que se mide. Se opta por sistemas con poco rigor o con bajo coste, si ello permite obtener una evaluación que será reconocida como tal y que servirá para cumplir con el formalismo de la necesidad.
4. Como se ha comentado, existe una pobre formación no solo en el uso de los procedimientos de evaluación sino en el fondo de la cuestión. Se confunde factor de riesgo con relación causa-efecto, se confunde riesgo con probabilidad, se confunde un valor en un test con el verdadero valor de aquello que se mide y, lo que aun es más preocupante, se administran instrumentos de carácter psicológico por personas no preparadas ni autorizadas para ello (véase el Código Deontológico del Colegio Oficial de Psicólogos) lo cual constituye un mala praxis profesional de complicada resolución.
5. Probablemente existen demasiados métodos parciales y pocos globales, es decir, podemos medir muy bien un rasgo determinado pero no tan bien un análisis más global de entidad. Dicho en otros términos, la mayoría de procedimientos se basan en el estudio de los trabajadores y no en el de la organización, cuando este último parece ser el adecuado cuando se habla de prevención. El más individual tiene su sentido en la clínica puntual derivada del entorno laboral (Groth-Marnat y Edkins, 1996; Glomb, Kammeyer-Mueller y Rotundo, 2004).

Existen muchas más aristas que contemplar pero las que aquí se han planteado son suficientes como para detectar cierta preocupación por el tema y cierta necesidad de regularización que posteriormente abordaremos.

**5.- ¿La medición psicológica es unidimensional o multidimensional? ¿Se mide globalmente o a través de aspectos concretos?**

En este caso el comentario es muy breve puesto que en la tradición de la evaluación psicológica han convivido ambos enfoques de forma simultánea desde ya hace mucho tiempo. En efecto, cada situación puede requerir un enfoque más o menos específico o molar. Cuando se trata de un diagnóstico organizativo, el modelo que se asume es que de la aportación de diversas fuentes de información específicas se obtiene por agregación, un dibujo aproximado de la estructura compleja que se evalúa. Por el contrario, cada dato específico puede ser considerado en si mismo siempre y cuando se tenga la prudencia de conocer que la realidad de la conducta humana no está articulada al margen del propio individuo ni del entorno en el que se ejecuta la conducta (Palmer y Glass, 2003; Prochaska et als., 2004). Por tanto, los niveles de medición global y específico conviven conjuntamente en la mayoría de las ocasiones.

Ello no es óbice para defender aquí una posición más holística cuando se habla de riesgos psicosociales puesto que debemos enfrentarnos al hecho innegable de que es dudoso el planteamiento de que la percepción subjetiva de los trabajadores ofrece una aproximación razonable al estado de la organización. Esa es una opción a considerar, no la única opción (Wadden, Browenell y Foster, 2002) Por ello defendemos aquí los proyectos de investigación que nos conduzcan a sistemas comprensivos de evaluación de organizaciones que identifiquen como objetos a los factores de riesgo a los que la organización esté expuesta. Algunos de ellos serán de carácter personal o más psicológico en términos de individuo. Pero, otros en cambio, serán factores estrictamente organizacionales en los que la intervención y la prevención podrán adquirir todo su sentido.

**6.- ¿Es factible un sistema de garantía de calidad para los métodos de evaluación de riesgos laborales (psicosociales) generado desde la ITSS?:**

En nuestra opinión no solo es factible sino que es absolutamente recomendable. Sería necesario establecer un buen sistema de acreditación externa que viniera a detectar aquellos métodos de evaluación que gocen de las suficientes garantías de todo tipo como para ser

asumidos colectivamente y usados de forma segura y confiable. Este es un papel que perfectamente puede asumir cualquier estructura estatal y que sea compartida tanto por las autonomías como por los diversos autores y equipos de investigación que existen en nuestro país. Disponer de procedimientos acreditados con rigor y solvencia darían a todo el proceso de evaluación un marco de trabajo que facilitarían la retirada de muchas de las reticencias que actualmente pueden darse en el sector productivo, ya sea privado o público (véase la Guía de Actuación Inspectoral en Factores Psicosociales del propio Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales del 2006 para entrever esta posibilidad y valorar su puesta en práctica).

## **7.- Comentario final**

Lo que en estas páginas se ha presentado es un sucinto esbozo de lo mucho que se puede decir en relación a la evaluación de riesgos psicosociales (Melendez, 2006). No se trata tanto de ser exhaustivos sino de poner de manifiesto una cierta preocupación por la indefinición de conceptos y una cierta sensación colectiva de falta de concreción. Se dice y se argumenta que sin el apoyo institucional y el compromiso empresarial, cuestiones como la que aquí se han abordado seguirán siendo de menor calado e irrelevantes para el conjunto de la sociedad. Probablemente es así, de modo que confiamos que del debate que este pequeño documento pretende generar, aparezca alguna derivada consistente que nos permita a todos pensar que en algo hemos contribuido a que este ámbito de la salud de las organizaciones y de las personas ha mejorado.

**Referencias bibliográficas**

Cox, T., & Griffiths, A. (1996) Assessment of Psychosocial Hazards at Work. In Schabracq, M. K.; Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (1996). *Handbook of Health Psychology*. Baffis Lane: John Wiley & Sons. Pp 127-146.

Fernández, L. (2006). Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. INHST.

Glomb, T.; Kammeyer, J.D. y Rotundo, M. (2004). Emotional labor demand and compensating wage differentials. *Jornal of Applied Psychology*, 89(4), 700-714.

Groth-marnat, G. y Edkins, G. (1996). Professional psychologist in general health care setting: A review of the financial efficacy of direct treatment interventions. *Professional Psychology: Research & Practice*, 27(2), 161-174.

Guàrdia, J., Però, M. y Barrios, M. (2008). Propiedades psicométricas de la batería MCMUTUAL-UB) de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa. *Psicothema*, 20 (4), 839-844.

Hale, A. R., & Glendon A. I. (1987). Individual behaviour in the control of danger. Elsevier Science Publishers B.V. Amsterdam.

Istas21(CoPsoQ) (2002, 2004). Manual de administración ISTAS. Madrid: Paralelo Edición.

Kasl, S.V. (1991). Assessing health risks in the work setting. In H.E. Schroeder (ed.) *New Directions in Health Psychology Assessment*. Hemisphere: New York.

Llory, M. A. (1992). Human reliability and human factors in complex organizations: epistemological and critical analysis-Practical avenues to action. *Reliability Engineering & System Safety*, 38(1-2), 109-117.

Luceño, L. (2005). Evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral. *Construcción y validación del Cuestionario Multidimensional DECORE*. Tesis doctoral. Madrid: Editorial Complutense.

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

Melendez, A. (2006). Factores de riesgo psicosocial. Metodología de Evaluación. Comunicación presentada en el XV Congreso de la Sociedad Española de salud Laboral en la Administración.



Meliá, J. (2005). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias. Documento consultado en [www.uv.es/seguridadlaboral](http://www.uv.es/seguridadlaboral).

Meyers, J. y Meyers, B. (2003). Bi-Directional influences between positive psychology and primary prevention. *School Psychology Quarterly*, 18(2), 222-229.

Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2006). Guía de Actuación Inspectora en Factores Psicolociales

Montmayeul, R., Mosneron-Dupin, F. & Llory, M. (1994). The managerial dilemma between the prescribed tasks and the real activity of operators: Some trends for research on human factors. *Reliability Engineering & System Safety*, 45(1-2), 67- 73.

OCIT (2007). Diagnóstico y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo. Universitat Jaume I.

OIT Organización Internacional del Trabajo (1986). *Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control*. Occupational Safety and Health Series n 56. OIT: Geneva.

Palmer, S. (2003). Family function and stroke recovery: A review. *Rehabilitation psychology*, 45(4), 255-265.

Pérez, G.; Guàrdia, J.; Però, M.; Barrios, M.; Gallego, Y. y Romero, A. (2005). Bateria de Evaluación de Riesgos Psicosociales en la Mediana y pequeña Empresa (Cyclops-UB). Comunicación presentada en el V Congreso de Prevención de Riesgos Laborales s celebrado en Sevilla.

Prochaska, J.; Velicer, W.; Rossi, J.; Redding, C.; Greene, G.; Rossi, S.; Sun, X.; Fava, J.; Laforge, R. y Plummer, B. (2004). Multiple risk expert system interventions: Impact of simultaneous stage-matched expert system interventions for smoking, high-fat diet and sun exposure in a population of parents. *Health Psychology*, 23(5), 503-516.

Schabracq, M. K.; Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (1996). *Handbook of Health Psychology*. Baffis Lane: John Wiley & Sons.

Wadden, T.; Brownell, K. y Foster, G. (2002). Obesity: Responding to the global epidemic. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 70(3), 510-525.