

Revisión de Pruebas de Riesgos Psicosocial Validadas en Latinoamérica

Angélica M. Garrido y Belia E. Sánchez

Asesor

David Fortich

Universidad Tecnológica de Bolívar
Facultad de Ciencias Sociales y Humanas
Programa de Psicología

Tabla de Contenido

	Pág
Introducción.....	3
Justificación.....	4
Problema.....	7
Objetivos.....	9
Método.....	10
Pruebas de Riesgos	
Psicosocial Validadas en Latinoamérica.....	11
Discusión.....	32
Referencias.....	37
Anexos	45

Introducción

El presente trabajo monográfico abordó el tema de las pruebas de evaluación de los factores psicosociales validadas en Latinoamérica, la revisión bibliográfica se realizó por medio de la consulta a bases de datos como Dialnet y ScieLo y revistas científicas o textos publicados en donde se indagó las referencias documentales teóricas e investigativas sobre el tema que luego fueron organizadas en un marco teórico que incluyó los tópicos de salud ocupacional, factores de riesgo, factores de riesgo psicosocial, evaluación de los factores de riesgo psicosocial, instrumentos o pruebas que le miden e investigaciones o estudios alrededor de ellos. Se halló que los factores de riesgo psicosociales se encuentran ampliamente estudiados y se conceptualizan como el conjunto de agentes biopsicosociales inherentes a la actividad laboral que precipitan el desajuste de la salud de los trabajadores produciendo accidentes laborales y enfermedades profesionales. Así mismo, se detectó un mayor avance en la evaluación de dichos factores en Europa y poco en Latinoamérica, en donde los pocos intentos se han centrado mayormente en aplicar las pruebas diseñadas en otros continentes o países y sólo en Colombia se cuenta con una batería completa y válida para la población lo cual, dificultó la consulta de la información en todos los demás países del área latinoamericana. Cabe resaltar que el avance colombiano se sustenta en la Resolución 2646 del 2008.

Por tal razón, la Universidad Tecnológica de Bolívar a través de su Programa de Psicología se interesó en documentar científicamente éste hecho resaltando su importancia en el contexto socioeconómico que enmarca el desarrollo de las sociedades actuales.

Justificación

El creciente interés en mejorar los sistemas organizacionales con respecto a la seguridad, salud ocupacional y el medio ambiente ha contribuido a que éstos, especialmente en Latinoamérica, desarrollen procesos de gestión humana que garanticen altos niveles de productividad y por ende, la rentabilidad y permanencia del sistema en el mercado. Dicho interés ha servido de estímulo en la identificación de los factores que determinan la dinámica en las organizaciones. Dentro de los alcances logrados, se especifica la influencia del sujeto en la tendencia homeostática propia de cada empresa y como factores protagonistas resaltan los psicosociales.

Para el Comité Mixto de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Mundial de la Salud (OMS) citados por el Instituto de Seguridad y Salud Laboral (2008), los factores psicosociales involucran la interacción entre las condiciones laborales y las capacidades o características personales de los trabajadores y cuando estos son susceptibles de provocar daños en la salud, se les identifica como factores de riesgos psicosocial. Según Villalobos (2004) los factores de riesgo psicosocial son producto de la interacción desequilibrada y perjudicial entre los trabajadores y la empresa que generan enfermedades laborales o accidentes de trabajo conllevando al aumento del absentismo, el incremento de las bajas voluntarias, descenso de la motivación, deterioro del clima laboral, mayor propensión a las sanciones civiles o administrativas y/o al desfavorecimiento mediático.

Por tanto, Meliá, Nogareda, Lahera, Duro, Peiró, Pou, Salanova, Garcia, Bona, Bajo y Martínez (2006) aseveran que actualmente las empresas se centran en contemplar en sus procesos de promoción de seguridad e higiene no sólo a los posibles factores de riesgos físicos, químicos, biológicos sino también a los psicosociales. De esta manera, resulta imperante para cualquier

sistema organizacional contar con indicadores de seguridad y salud que le brinden la información pertinente y necesaria para una efectiva toma de decisiones. Es en este punto donde cobra importancia el uso de instrumentos de medición y recolección de datos efectivos, adaptados a las necesidades de la empresa, a sus características y a la idiosincrasia de su población ya que, de la información que de ellos devenga se determinará el futuro de la organización puesto que, al descubrir la incidencia, intensidad, naturaleza y/o dinámica de los factores de riesgo psicosociales, es posible tomar decisiones que conlleven a la implementación de los métodos apropiados para su prevención y/o intervención.

Conscientes de lo descrito anteriormente, Colombia creó la Resolución 2646 del 2008 que enuncia la responsabilidad que tienen los empleadores públicos y privados, trabajadores dependientes e independientes, contratantes civiles, comerciales o administrativos, organizaciones de economía solidaria y cooperativa y las asociaciones de trabajadores independientes de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición a los factores de riesgo psicosociales. Especificando en su artículo 10 el deber de realizar la evaluación objetiva y subjetiva con instrumentos validados en el país. (Ministerio de Protección Social, 2008)

En consecuencia, se configura como tarea obligada para toda empresa el estar en un constante mejoramiento de sí misma en el que se involucre una gestión efectiva de personal y condiciones laborales adecuadas que conlleven a la calidad en el rendimiento y a la satisfacción interna y externa de todos sus individuos. El alcance de dicha meta exige un proceso evaluativo confiable y válido, con instrumentos de medición sujetos a las propiedades psicométricas pertinentes, lo cual es posible a través de la evaluación de los riesgos psicosociales desde la

perspectiva preventiva donde prima la identificación, valoración y control de los mencionados agentes. (Lahera & Góngora, 2006).

Desde lo metodológico la presente revisión bibliográfica genera discusiones con relación al nivel de confiabilidad de las pruebas para la medición de riesgos psicosociales ya que, dependiendo de la validez de éstas, se constituirán como fuente de información valiosa al momento de identificar una enfermedad profesional y/o factores y situaciones desencadenantes de accidentes laborales, enriqueciendo el ejercicio del profesional en su campo de acción.

Identificar a partir del análisis documental las pruebas de riesgos psicosociales validadas en Latinoamérica brinda un aporte significativo a la disciplina de la psicología puesto que en primer lugar se convierte en un material de consulta para estudios posteriores en el tema y por otro lado, se generan nuevas discusiones y reflexiones sobre el hacer en términos del diagnóstico e intervención en el área de los recursos humanos y la salud ocupacional. (Pena & Pirela, 2007)

Problema

La seguridad y la salud ocupacional son temas vigentes y de gran importancia para los países en vía de desarrollo, precisamente porque las condiciones laborales de la población económicamente activa en un país influyen en la generación de una mayor riqueza económica, representada en un mejoramiento del nivel de calidad de vida de sus ciudadanos. Las condiciones laborales determinan en forma directa el tipo y nivel de riesgos laborales a los que los trabajadores están expuestos, lo que hace responsables a los estados en términos de normatividad y regulación en torno a la promoción del trabajo decente y seguro. Una de las formas de regular y normativizar las empresas y organizaciones es a través de la consolidación de sistemas de salud y seguridad en el trabajo, sistemas dentro de los cuales se hace necesaria la evaluación y medición acertada de todos los riesgos (OIT, 2008). Para ello se han emprendido estudios que han logrado un abordaje teórico y experimental que ha permitido su organización y clasificación. Incluidos en éste sistema se encuentra un tema con considerable auge en los últimos tiempos, el de los factores de riesgo psicosocial.

Según el Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de 1984, la influencia de los factores de riesgo psicosocial ha sido comprobada por muchos investigadores como negativa y nociva para la salud de los trabajadores pues, han logrado acumular pruebas que evidencian la presencia de alteraciones físicas, comportamentales y psicológicas debido a condiciones de trabajo estresantes o muy ingratas. Así mismo, han logrado determinar que éstos factores “son numerosos y de diferente naturaleza. Comprenden aspectos físicos y ciertos aspectos de organización y sistemas de trabajo, así como la calidad de las relaciones humanas en la empresa” (p. 10).

Por tanto, la evaluación y el uso adecuado de instrumento de recolección de datos sobre este hecho resultan de suma importancia cuando se pretende intervenirlos o prevenirlos. Con éste objetivo varios países como Dinamarca, España, Venezuela y Colombia han dispuesto dentro de sus leyes la obligatoriedad de evaluar, prevenir e intervenir los factores de riesgo psicosocial; sin embargo, no son todos los que disponen de las herramientas adecuadas y efectivas para, siquiera, ejecutar la primera tarea teniendo en cuenta todas las propiedades psicométricas que ésta implica. A pesar de ello, se ha logrado un representativo avance en países Europeos y un reconocimiento y preocupación acertada en aquellos en vía de desarrollo como los latinoamericanos. Así pues, no es de extrañar la aseveración de Moreno y Baez (2010) sobre el tema, quienes consideran que para la evaluación y medición de los riesgos psicosociales, existen múltiples metodologías y enfoques que orientan el proceso y determinan el tipo de instrumentos de medición apropiado, los cuales son el objeto principal de éste estudio, orientado hacia la identificación de las pruebas o instrumentos de medición de los factores de riesgos psicosociales validados en América Latina.

El principal interés del presente estudio se orienta a dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación ¿Cuáles son las pruebas de evaluación de factores de riesgo psicosocial validadas en Latinoamérica?

Objetivos

Objetivo General

Realizar una revisión conceptual y empírica de las pruebas o instrumentos de medición usados y validados en la evaluación de factores de riesgo psicosocial en países latinoamericanos.

Objetivos Específicos

Identificar los factores de riesgo psicosocial en cuanto a su conceptualización y tipología.

Revisar las distintas formas de evaluación de los factores de riesgo psicosociales generadas en Latinoamérica.

Método

El presente trabajo investigativo es un documento monográfico que consiste en revisar la bibliografía existente sobre pruebas de riesgos psicosociales validadas en Latinoamérica; para ello se consultaron bases de datos reconocidas como ScieLo y Dialnet; revistas científicas como Psicothema, Redalyc, Diversitas y Revista Salud Pública; textos especializados y diversas publicaciones digitales y físicas que permiten la complementariedad de la información seleccionada en las bibliotecas locales y la internet.

Con el fin de alcanzar el objetivo propuesto se llevan a cabo una serie de pasos que comienzan con la selección y delimitación del tema luego, se consulta y revisan las distintas fuentes de información para recolectar los datos de interés y pertinencia, tanto de carácter teórico como empíricos, más tarde, se procede a la organización, depuración y sistematización de lo consultado para determinar los ejes temáticos que referencian todo el proceso y finalmente, se analiza la información seleccionada y se señalan las conclusiones respectivas.

Pruebas de Riesgos Psicosocial Validadas en Latinoamérica

Actualmente el desarrollo y avance económico de las sociedades se sustenta en el nivel de calidad de su actividad laboral. Por tanto, recientemente ha surgido un interés y preocupación alrededor de la salud, seguridad e higiene de los contextos laborales la cual, se traduce en el reconocimiento y defensa de los derechos laborales. Sin embargo, ello no ha sido suficiente pues, las cifras de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales resultan altamente escandalosas evidenciando la brecha existente entre la letra y la realidad. (Peiró y Bravo, 2003)

Con base en lo anterior, en el presente apartado se abordará la disciplina científica encargada de asumir el reto de estudiar la salud, seguridad e higiene en el contexto laboral explicando los términos de accidente de trabajo y enfermedad profesional, factores de riesgo, factores de riesgo psicosocial, formas de evaluación de los mencionados factores y las pruebas o test existentes y validados para su uso, finalizando con la señalización de diversos estudios que se han desarrollado sobre el tema a través del tiempo.

Salud Ocupacional

Esta disciplina posee antecedentes históricos desde comienzos del siglo XX con la constitución de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la ejecución de diferentes estudios sobre las ocupaciones peligrosas y las enfermedades de los oficios. (Zavala y Núñez, 2010)

A mediados de Siglo XX, en los años 90, la OIT en conjunto con la OMS establecieron la siguiente definición "la salud ocupacional tiene como finalidad fomentar y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las profesiones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo, protegerlo en su empleo contra los riesgos para su salud, colocarlos y mantenerlos en empleos que convengan a sus aptitudes

fisiológicas y psicológicas, en suma adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su trabajo" (Salaverry & Delgado, 2000, p. 1149).

Según Parra (2003) la salud ocupacional se encuentra directamente relacionada con aspectos importantes tales como la higiene, la seguridad y el medio ambiente, los cuales determinan las condiciones del medio laboral, las cuales afectan la salud humana. La salud ocupacional se orienta entonces hacia el estudio específico de la relación del hombre con el trabajo y sus efectos en la salud humana que tienen, según las dinámicas laborales, sus principales orígenes en las condiciones sociales o materiales en las que se lleven a cabo una actividad productiva.

Los daños más comunes a la salud del trabajador se manifiestan en accidentes del trabajo y las enfermedades profesionales, los cuales en su mayoría se originan a partir de la combinación de los llamados factores de riesgo (Parra, 2003).

Factores de riesgo ocupacional

Según Zavala y Núñez (2010), los factores de riesgo ocupacional son todos aquellos objetos, elementos, fenómenos, circunstancias, condiciones y acciones humanas potencialmente dañinas para la salud de los empleados que se presentan en y durante su actividad laboral. Con el fin de facilitar la identificación de estos, Julio y Fang (2009) aseguran que se han propuesto distintos sistemas de organización que agrupan los factores en categorías que permiten su mayor control y manejo. Por su parte, la Vicerrectoría de Bienestar Universitario de la Universidad del Valle (2005), abordando la Resolución 2646 de Colombia, señala la existencia de factores de riesgo de tipo físico-químico, biológico, psicosocial, ergonómicos, arquitectónicos, eléctricos y mecánicos cuya ocurrencia y latencia inciden en la aparición de enfermedades o accidentes laborales.

Estos dos últimos términos, el de enfermedad laboral y accidente de trabajo, han cobrado importancia a través del tiempo de tal manera que han sido reconocidas dentro del marco jurídico mundial. En el caso colombiano éste concibe la *enfermedad profesional* como “todo estado patológico permanente o temporal que sobrevenga como consecuencia obligada y directa de la clase de trabajo que desempeña el trabajador, o del medio en que se ha visto obligado a trabajar y que haya sido determinada como enfermedad profesional por el Gobierno Nacional” (p. 14) según el Decreto Ley 1295 de 1994. (Ministerio de Protección Social, 2004)

Respecto al *accidente laboral* la Unidad de Gestión de Riesgos de la Universidad Nacional de San Luis (2007) lo especifica como todo aquel daño o lesión que sufre una persona a causa de ejecutar su actividad laboral y el cual puede ocasionar la incapacidad o la muerte. Para la Ley colombiana “accidente de trabajo es todo aquel que sucede al momento del cumplimiento de labores cotidianas o esporádicas de la empresa, que se produce en cumplimiento del trabajo regular y el que sucede durante el traslado entre la residencia y el lugar trabajo en transporte suministrado por el empleador”. (Congreso de la República de Colombia, 1993 citado por Julio y Fang, 2009, p.11)

Teniendo en cuenta los factores de riesgo laborales y sus distintas repercusiones Julio y Fang (2009) citando a Villalobos (1999) resaltan los factores de riesgo psicosociales pues, aseveran que éstos atentan significativamente contra el bienestar del trabajador y el desarrollo de su labor en la medida que generan una relación nociva entre éste y su ambiente de trabajo desencadenando las mencionadas situaciones de accidentes o enfermedades laborales. Por consiguiente, resulta pertinente su abordaje en específico.

Factores de riesgo psicosocial

Según Meliá, et al. (2006) los factores de riesgos psicosociales son todas aquellas exigencias del medio laboral que por exceso, por defecto o por configuración, se convierten en una amenaza para la integridad bio-psico-social del trabajador. Éstos se encuentran inherentes en las condiciones de la empresa, el ambiente de trabajo y las características personales de los empleados y sus efectos producen sobrecargas que disminuyen el desempeño laboral, la salud y la producción laboral (Vicerrectoría de Bienestar Universitario de la Universidad del Valle, 2005). Para Osorio (2011) este tipo de factores repercuten negativamente en la capacidad laboral de los trabajadores y son resultantes del interjuego entre su estado de salud y su ambiente psicológico, citando a la OIT y a la OMS (1984) éste autor afirma que los mencionados factores comprenden las características individuales del empleado, sus relaciones laborales, su cultura, sus necesidades, la situación personal, las condiciones del trabajo, es decir, aspectos intralaborales, extralaborales e intrínsecos.

Por otro lado, Moreno y Báez (2010) explican que los factores de riesgo psicosociales son aquellos que generan respuestas inadaptadas tensas y nocivas para la salud del trabajador. Específicamente señalan cada uno de ellos, citando a Cox & Griffiths (1996) quienes los clasifican por medio de once categorías principales: el contenido del trabajo, sobrecarga y ritmo, horarios, control, ambiente y equipos, cultura organizacional y funciones, relaciones interpersonales, rol de la organización, desarrollo de carreras, relación trabajo-familia y, seguridad contractual. Así mismo, concluyen que éste tipo de factores de riesgo se caracterizan por extenderse en el espacio-tiempo, dificultarse su medición objetiva, repercutir en otros factores de riesgo, poseer escasa cobertura legal, estar moderado por otros factores y dificultar su intervención.

De igual forma Vallejo (2006) asevera que dentro de los efectos identificados provenientes de los factores psicosociales se encuentra que el empleado manifiesta un bajo control sobre el contenido de la tarea, experimenta altas exigencias psicológicas o bajo apoyo social de sus compañeros de trabajo y percepción de escasez de recompensa o compensaciones la cual, incluye el control sobre el status, la estima y el salario.

En cuanto al contenido de la tarea se refiere a que la persona mejore sus capacidades para realizar efectivamente su trabajo de la mejor manera posible tomando en cuenta su autonomía y el control de su tiempo con su ritmo de trabajo. Con relación a las exigencias psicológicas, éstas son producto de la interacción entre el volumen de trabajo, el tiempo disponible para ejecutarlo y las interrupciones que atrasan la labor, así como, del tipo de trabajo que se lleva a cabo, es decir, trabajo emocional, cognitivo o sensorial. En lo que respecta al apoyo social, éste se refiere a la cantidad y calidad de las relaciones que posee un trabajador con sus compañeros o superiores en la medida que dispongan de éstos de apoyo para poder cumplir con su trabajo. Estos tres aspectos interrelacionados conforman estados ocupacionales en los trabajadores, a saber: activo (alta demanda, alto control), pasivo (baja demanda, bajo control), de baja tensión (baja demanda, alto control) y de alta tensión (alta demanda, bajo control) siendo esta ultima la más perjudicial para la salud. (Vallejo, 2006)

Adicionalmente, Guebely, Puello y Sierra (2008) señalan otros efectos de los factores de riesgo psicosocial como el estrés laboral, el síndrome del burnout, la fatiga laboral, violencia laboral, adicción al trabajo, empobrecimiento intelectual, alcoholismo, tabaquismo y drogadicción, entre otros.

Según Cano (2002) el estrés laboral es la respuesta cognitivo-subjetivo, psicológica y motriz de los trabajadores a la acción que ejercen sobre ellos agentes lesivos derivados de su

actividad laboral. Su sintomatología incluye irritabilidad, depresión, trastornos emocionales, agotamiento físico, falta de rendimiento, enfermedades físicas, dificultades en los procesos de pensamiento simple y complejo.

El síndrome del burnout suele manifestarse en los trabajadores en forma de sentimientos de agotamiento extremo frente a las exigencias cotidianas de sus tareas por lo cual se expresa desinterés y falta de motivación por su trabajo, sensación de incapacidad, aislamiento y baja autoestima, es decir, el síndrome se caracteriza por la presencia de tres síntomas claves: el agotamiento emocional, la despersonalización o deshumanización y la falta de realización personal en el trabajo (Barbosa, Muñoz, Rueda y Suarez, 2009). Situación que, según Gil-Monte (2005), ha ido en considerable aumento constituyéndose como una problemática de salud pública y social que conlleva a un gran desgaste o coste económico.

En cuanto a la fatiga laboral, Neisa (2007) la define como el consumo de energía anormal por parte de un trabajador caracterizada por la sensación de desgaste y pérdida en su capacidad funcional lo cual, provoca que la persona experimente sensaciones de constante cansancio y lentitud en la ejecución de sus labores entorpeciéndolas y afectando la eficiencia de la producción en la empresa. Así mismo, señala que ésta se puede manifestar a nivel sensorial, mental o en las habilidades del trabajador.

Por su parte, Meliá, et al. (2006) consideran que los factores de riesgo psicosociales dentro de una empresa se encuentran en aspectos como la carga mental, la autonomía temporal, el contenido de trabajo, la supervisión-participación, la definición del rol, el interés por el trabajador y las relaciones personales.

Con respecto a la carga mental Nogareda (2005) la explica señalando que es todo esfuerzo intelectual que sobrepasa las capacidades del individuo inherente a las exigencias del

cargo y que forman una relación desequilibrada entre la cantidad de trabajo, el tiempo para cumplirlo y el tipo de información tratada. Rubio, Díaz, García y Luceño (2011) consideran que este factor de riesgo psicosocial es uno de los más importantes asociados a las características de la tarea y generador de estrés laboral que, de mantenerse en el tiempo, puede desencadenar dificultades en la salud al alterar el sistema cardiovascular, el musculo-esquelético, mental y conductual (abuso de sustancias). A nivel organizacional la prevalencia de la fatiga mental entre la población trabajadora influye en el decremento del rendimiento, el absentismo, el aumento de la accidentalidad y la deserción laboral.

En el caso de los demás factores de riesgo psicosociales, Rubio, Díaz, García y Luceño (2011) en su distinción afirman que la autonomía temporal se refiere a la posibilidad que tiene el trabajador para tomar decisiones y mantener control sobre su actividad. El contenido de trabajo, se relaciona con el grado de congruencia entre las exigencias del cargo y las capacidades del individuo en la satisfacción de sus necesidades. La supervisión-participación consiste en el nivel de poder que tiene un trabajador para tomar decisiones con respecto al desarrollo o el desempeño de su labor. La definición del rol incluye el grado de ambigüedad y conflicto que posee el trabajador con respecto a lo que la organización espera que realice en su cargo. El interés por el trabajador se refiere al grado de satisfacción que percibe el trabajador en el tema de la seguridad laboral, reconocimiento y logro. Y las relaciones personales hacen referencia a la calidad de las relaciones, la posibilidad de comunicarse y el tipo de relaciones grupales establecidas o permitidas.

En consecuencia para Meliá, et al. (2006) resulta evidente que los factores de riesgo psicosociales se manifiestan en un amplio rango de características empresariales donde su ocurrencia y aparición se da de distintas y múltiples maneras las cuales han sido objeto de estudio

de diversos autores con el fin, no sólo de identificarlos sino, de crear procesos de evaluación e intervención puesto que no es suficiente listarlos sino también, hay que estructurarlos tomando en consideración sus origen, efectos y/o el tipo de relación que enmarcan con referencia a la salud del trabajador.

Evaluación de factores de riesgo psicosocial

El control adecuado de los factores de riesgo psicosociales supone la consecución de un debido proceso de evaluación sistematizado sobre éstos que permita determinar su prevalencia e incidencia en la organización. Por tanto, resulta necesario que esta acción específica de valoración sea incluida en el plan de evaluación general de factores de riesgo gestionado por la empresa a fin de develar su dinámica. Ante la evidente trascendencia de éste procedimiento resulta pertinente su fundamentación científica, tanto al fijar los factores a valorar como al seleccionar la metodología a utilizar para lograrlo guiándose bajo los parámetros legales establecidos. (Meliá, et al., 2006; Grupo de Trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y Trabajadores Inmigrantes, 2008)

Para el caso de los factores de riesgo psicosocial a evaluar, según Meliá et al. (2006), es posible hallar dicha fundamentación en los constructos teóricos propios del tema de estrés laboral (Social Dialoge, 2004), el clima y cultura de seguridad y la literatura sobre organizaciones saludables (OMS, 2010).

Por su parte, los fundamentos científicos sobre la forma de evaluación a utilizar se hallan en las distintas metodologías cualitativas y cuantitativas. Las primeras se basan en métodos y procedimientos psicométricos para el empleo de cuestionarios, escalas y/o listas de comprobación que brindan resultados sólidos, fiables, validos, estandarizados y baremados. Y las segundas, hacen uso de técnicas de observación y entrevistas o dinámicas de grupos lo cual, facilita la

identificación de aspectos característicos de la empresa, el análisis de los eventos o situaciones críticas y la profundización en aquellos que se deseen indagar. Es de esperar entonces, que la adopción de una metodología u otra va de la mano con los intereses de la organización y de la experticia de quien realiza el proceso de evaluación. (Meliá, et al., 2006; Grupo de Trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo y Trabajadores Inmigrantes, 2008)

Por lo tanto, según Meliá, et al. (2006) y el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC (2010) la evaluación de los factores de riesgo psicosociales en una empresa implica cumplir con un conjunto de acciones sistematizadas para establecer qué y cómo han de valorarse basándose en la idiosincrasia de la empresa y sus intereses. Uno de los procedimientos más populares secuencia 5 acciones; la primera referida a corroborar si es necesario iniciar una valoración de éste tipo; la segunda a seleccionar la manera en que se llevará a cabo el proceso y detallarla en términos de técnicas e instrumentos a usar, factores a analizar, características de la población objetivo y el procedimiento a ejecutar; la tercera consiste en la recogida de la información; la cuarta se refiere al análisis de los datos y la elaboración del informe y; la quinta acción implica el diseño e consumación de las acciones de control.

Si bien la consecución efectiva de cada una de las acciones anteriores se considera importante, para Meliá, et al. (2006) los procedimientos de la evaluación de factores de riesgos psicosociales deben ser confiables, validos, de calidad psicométrica, baremados y estandarizados. Para ello, además de encontrarse sistematizado y con bases teóricas científicas es necesario emplear cuestionarios, escalas con iguales condiciones. Por tanto, en los párrafos siguientes se explicarán de manera concisa.

La fiabilidad es entendida, según Argibay (2006); Prieto y Delgado (2010), como el grado de variabilidad existente entre la medida del valor verdadero y la del obtenido de tal forma que el

primero coincida o se acerque significativamente al segundo para incrementar el nivel de confiabilidad. Esto es posible determinarlo por medio de la aplicación de coeficiente de fiabilidad, el índice de fiabilidad y el error típico de medida de cada escala y de cada factor.

La validez es definida por Argibay (2006); Serrato (2006); Prieto y Delgado (2010) como el grado en que el instrumento mide lo que dice medir, es decir, la certeza científica que posee una prueba para demostrar que en realidad sus resultados son una demostración del constructo que afirma evaluar. En contraste con la confiabilidad, la validez presenta mayor dificultad de ejecución debido a la gran cantidad de elementos teóricos que usan para brindar una sólida argumentación mientras, el primero es prácticamente una cuestión empírica. Existen básicamente tres formas de determinar la validez de las pruebas, a través de la validez de contenido, la validez criterial y la validez de constructo. Cada una de estas clases de validez emplea metodologías psicométricas y estadísticas diversas como el análisis factorial, la diferenciación de grupos, correlaciones con otras medidas del constructo, matrices multimétodo-multirasgo y coeficientes de fiabilidad, de validez convergente y divergente.

La baremación según Meliá, et al (2006) es “la distribución de las puntuaciones en una o más muestras adecuadas de la población de interés. Los baremos de una escala ayudan a establecer una interpretación normativa de las puntuaciones. En el caso de las escalas y cuestionarios sobre factores psicosociales esta interpretación psicométrica orientada a normas debe en muchas ocasiones combinarse con una aproximación orientada a criterios” (p. 30 - 31).

Y en lo que respecta a la estandarización, Cronbach, 1972 citado por Aliaga (2007) asegura que es el proceso a través del cual se establecen los procedimientos de aplicación, calificación e interpretación de un test psicométrico. Según Aliaga (2007) al finalizar la

definición de los procedimientos de administración y calificación se debe interpretar los datos obtenidos comparando los resultados con las puntuaciones de los baremos.

Con base en lo abordado sobre el proceso de evaluación de los factores de riesgo psicosociales y las demandas científicas y psicométricas involucradas en ello, a continuación se realizará una aproximación a algunos instrumentos de medición comúnmente utilizados por su confiabilidad y validez.

Instrumentos y Pruebas de Evaluación de los Factores de Riesgo Psicosociales

Basándose en la facilidad de aplicación, nivel de utilidad, la sencillez evidenciada y la favorabilidad de los resultados del análisis psicométrico por Guardia (2008) y Moreno y Báez (2010) consideran que en España se emplean las siguientes pruebas de evaluación de factores de riesgo psicosocial en el ámbito laboral: 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-A.M.I.G.O” (análisis multifacético de intervención y gestión organizacional) de la Universitat de València y; DECORE: Cuestionario multidimensional para la evaluación de factores psicosociales en el entorno laboral de la Universidad Complutense de Madrid.

Prosiguiendo con la intención inicial del desarrollo de este apartado en los párrafos siguientes se explicará brevemente los instrumentos encontrados y que fueron descritos por sus autores originales.

Cuestionario del método INSL. Instrumento elaborado por el Instituto Navarro de Salud Laboral que se centra en medir de manera multifactorial la participación, implicación y responsabilidad, la formación, información y comunicación, la gestión del tiempo y la cohesión de grupo, generando puntuaciones clasificadas en cuatro niveles de riesgo. Es posible usarlo en cualquier empresa o sector empresarial, sobre todo en las fases iniciales de la evaluación y se caracteriza por una metodología cuantitativa y cualitativa. En cuanto a sus propiedades psicométricas se encuentra una validez factorial igual a 0,7871 y un coeficiente de fiabilidad igual a 0,73 en relación a los ítems ante lo cual se establece una validez máxima de 0,80. (Lahera y Nogareda, 2010) (Ver anexo A)

Cuestionario RED-WONT. Creado por Work & Organization Network con el apoyo de la Universitat Jaume I de Castellón para medir cuatro tipos de riesgos psicosociales en una organización. Éste se encuentra acorde con las normativas españolas y su aplicabilidad es sencilla y breve ya que, puede ser manual o en línea y los ítems usan un lenguaje claro y propio de la población a la que va dirigido. Así mismo, este instrumento se percibe como confiable al indicar un coeficiente de alpha de Cronbach superior a 0.70. (Salanova, 2005) (Ver anexo B)

Cuestionario FPSICO. Instrumento diseñado por el Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo y por la Universidad de Barcelona que apoyó en el tema de las propiedades psicométricas. Tiene por objeto medir una serie de factores psicosociales agrupados en nueve categorías, a saber: “tiempo de trabajo, autonomía, carga de trabajo, demandas psicológicas, variedad/contenido del trabajo, participación/supervisión, interés por el trabajador/compensación,

desempeño de rol y relaciones y apoyo social” (p. 9) por medio de la distribución de 86 ítems que luego, de un análisis psicométrico han sido valorados como validos al evidenciar un resultado general alto para el coeficiente de consistencia interna y resultados positivos en la validez de constructo y de criterio. (Ferrer, Guilera y Perú, 2011) (Ver anexo C)

CoPsoQ ISTAS-21. Es un instrumento diseñado en Dinamarca y adaptado en España por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), tiene por objetivo evaluar 21 dimensiones psicosociales agrupadas en cuatro grupos tales como las demandas psicológicas, incidencia y desarrollo de habilidades, apoyo social/liderazgo y el sistema de compensaciones. Está dirigido para trabajadores de cualquier actividad económica y presenta dos versiones, una para empresas con más de 25 empleados y otra con menos de 25. Sus propiedades psicométricas demuestran ser favorables al presentar alto el coeficiente de Conbrach (0,66 a 0,92) y sus índices de Kappa (0,69 a 0,77). Por su sencillez, utilidad y alta confiabilidad éste ha sido adaptado y validado en Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia (Moncada y Llorens, 2004), Argentina (Sindicato Argentino de Docentes Particulares [SADOP] y el Centro de Trabajo y Jurisdicción Nacional, 2009), Venezuela en las PYMES valencianas (Moreno, Mejias y Rodríguez, 2008), Chile (Alvarado, Marchetti, Villalón, Hirmas y Pastorino, 2009), Brasil (Moncada, Llorens y Kristensen, 2002) y Colombia (Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral, 2012). (Ver anexo D)

Respecto al tema en cuestión, en Colombia basándose en la Resolución 2646 expedida por el Ministerio de Protección Social (2008), según Cabrera (2010), se han gestado algunos instrumentos encargados de medir los factores de riesgo psicosociales en la población colombiana ya que, ésta “señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país” (p.

11). En consecuencia, se “diseñó una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales” (p. 11), por lo que a continuación se explicará brevemente cada uno de los instrumentos que componen la mencionada batería los cuales pueden ser aplicados en su conjunto o por separado según el Ministerio de Protección Social (2010) con el apoyo de la Universidad Javeriana.

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Por medio de éste instrumento es posible reconocer la presencia y el grado en que se manifiestan los factores de riesgo psicosociales en el interior de la organización que agrupa en cuatro dominios que comprenden entre 16 y 19 factores de acuerdo a la forma. Los cuatro dominios mencionados son: Liderazgo y relaciones en trabajo, control sobre el trabajo, demandas sobre el trabajo y recompensa y; entre los factores se encuentra el de reconocimiento y compensación, consistencia del rol, oportunidades de desarrollo, capacitación y características del liderazgo. En relación con su aplicación, ésta puede ser colectiva e individual ya sea en su Forma A (consta de 123 ítems y está dirigida a los cargos de jefatura, profesionales o técnicos) o B (consta de 97 ítems y está dirigida a los cargos auxiliares u operarios).

En cuanto a sus propiedades psicométricas éste cuestionario se baremó por centiles a partir de una “muestra de 2360 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos” (p. 51); su validez se corroboró a través de análisis factorial y el coeficiente de correlación y, su confiabilidad a través de la consistencia interna obteniendo resultados favorables en cada uno. (Ver anexo E)

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Éste compila datos subjetivos de trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos, auxiliares y operarios que permiten identificar los factores de riesgo psicosocial extralaboral y sus niveles de riesgo. Consta de 31 ítems que miden 7 factores como el tiempo fuera del trabajo, las relaciones familiares, la comunicación y relaciones interpersonales, situación económica del grupo familiar, características de vivienda y entorno, influencia del entorno extralaboral en el trabajo y desplazamiento. En cuanto a sus propiedades psicométricas este cuestionario se baremó por diseño muestral de tipo no probabilístico por cuotas con base en “una muestra de 2360 trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, de las seis regiones del país” (p. 133); de igual forma que el anterior cuestionario, éste se validó a través de análisis factorial y el coeficiente de correlación y, su confiabilidad a través de la consistencia interna obteniendo resultados favorables en cada uno. (Ver anexo F)

Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. Instrumento cualitativo diseñado para medir la presencia y el grado de riesgo a través del análisis psicosocial del puesto de trabajo evaluando siete dimensiones del dominio denominado demandas del trabajo correspondientes a factores de riesgo psicosocial intralaborales; la medición puede abarcar una, varias o todas las dimensiones las cuales, son: demandas cuantitativas, de carga mental, emocionales, exigencias de responsabilidad del cargo, demandas ambientales y de esfuerzo físico, de la jornada de trabajo y la consistencia del rol. La validez de ésta guía se logró por medio de la validación de contenido por el método de jueces y de validación de construcción mediante entrevistas cognitivas.

Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Instrumento cualitativo diseñado para medir la presencia y el grado de

riesgo a través del análisis psicosocial del puesto de trabajo evalúan cinco dimensiones del dominio control sobre el trabajo correspondientes a factores de riesgo psicosocial intralaborales, la medición puede abarcar una, varias o todas las dimensiones las cuales, son: Control y autonomía sobre el trabajo, oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, participación y manejo del cambio, claridad de rol y capacitación. La validez de ésta guía se logró por medio de la validación de contenido por el método de jueces y de validación de construcción mediante entrevistas cognitivas.

Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

intralaboral. Instrumento cualitativo diseñado para medir la presencia y el grado de riesgo a través del análisis psicosocial de una dependencia, sección o área de la empresa evaluando dos dominios: el de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y el de recompensas. En el primero es posible valorar las dimensiones de características del liderazgo, retroalimentación del desempeño y relaciones sociales en el trabajo y; en el segundo las dimensiones medibles son la de recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza y reconocimiento y compensación. Ambos dominios corresponde a factores de riesgo psicosocial intralaborales y la medición puede abarcar una, varias o todas las dimensiones. La validez de esta guía se logró por medio de la validación de contenido por el método de jueces y de validación de construcción mediante entrevistas cognitivas.

De igual forma, además del Ministerio de la Protección Social, García, Cortés y Sánchez (2008) construyeron y validaron un Instrumento de Medición de Riesgo Psicosocial (IMP) “conformado por 52 ítems que evalúan el riesgo psicosocial a través de siete dimensiones: carga de trabajo, definición del rol, identificación con la tarea, nivel de responsabilidad del cargo, características de la gestión, características del grupo social de trabajo y características de la

organización propiamente dicha” (p. 37). Para efectos de validación se usó una muestra poblacional de 442 personas de siete empresas bogotanas de los sectores privado y público, obteniéndose un coeficiente de confiabilidad mediante Alpha de Cronbach de 0,843.

Como se pudo ver hasta ahora, la medición de los factores de riesgo psicosociales ha cobrado importancia en los últimos tiempos generando un conjunto de investigaciones que facilitan su evaluación, medida y control. Tal interés ha sido despertado a nivel mundial incluso en algunos los países en vías de desarrollo, sin embargo, no todos cuentan con un abanico válido de posibilidades para lograr esto. De hecho Cáceres (2010) menciona que para el caso de Ecuador no hay instrumentos validados en este país para poder identificar e intervenir los factores de riesgo psicosocial. Igualmente, Juárez (2004); Martínez y Hernández (2005) consideran que en México los estudios y la legislación al respecto ha sido poca, idea que apoya Meneses y Hernández (2008); Sandoval (2006) al afirmar que la información referente a los factores de riesgo psicosociales de la cual se dispone en el país deviene, en su mayoría, de investigaciones sobre estrés o el Síndrome del Burnout. Teniendo en cuenta lo anterior y, su importancia, en el apartado siguiente se abordarán algunos estudios al respecto.

Revisión Empírica.

La medición de los factores de riesgo psicosocial se ha dirigido a la valoración de uno a varios factores de éste tipo con el fin de identificar su influencia en el rendimiento laboral y/o el perfeccionamiento de su valoración científica a través del tiempo.

Por ejemplo, en España Benavides, Gimeno, Benach, Martínez, Jarque, Berrac y Devesa (2002) se interesaron en describir la distribución de las puntuaciones de los factores de riesgo psicosocial de origen laboral en cuatro empresas según las características personales y laborales de los trabajadores, éste estudio de corte transversal se basó en la medición de la percepción de

890 trabajadores con relación a la presencia de demanda, control y apoyo social por medio de un cuestionario auto-administrado. Los datos fueron analizados por medio del cálculo de la mediana y medidas de la dispersión de los factores de riesgo psicosocial para cada una de las empresas, además de la descripción de su distribución según variables personales y laborales. De esta manera, los resultados mostraron en la demanda psicológica (entre 13 y 16) y en el control (entre 20 y 26) mayor variación con respecto al sexo, la edad y la ocupación. Por tanto, éste trabajo es considerado como antecedente científico en la investigación de “la factibilidad de definir valores de referencia útiles para la acción preventiva” (párr. 222).

Por su parte al año siguiente, en España Gimeno, Marko y Martínez (2003) analizaron la relación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud (ARS), dependiendo de si el motivo de la misma estaba o no relacionado con las condiciones de trabajo. Para ello se basaron en una muestra de 1.178 trabajadores españoles participantes en la Tercera Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. La respuesta de los participantes fue clasificada como accidente de trabajo, enfermedad laboral (profesional y relacionada con el trabajo) o enfermedad no laboral y los factores psicosociales laborales medidos fueron la demanda psicológica y el control en el trabajo. Los resultados evidenciaron que las mayores causales de ARS por enfermedad laboral devenían de trabajadores en cargos con alta demanda psicológica y la mayoría de las causales de ARS por accidente laboral devenían de trabajadores con bajo control de sus responsabilidades. Así pues, se concluyó que existe una correlación diferencial entre las ARS por causales laborales y los factores psicosociales como la demanda psicológica y el control lo cual, resulta ampliamente pertinente en las acciones de prevención de riesgos en la empresa.

En el 2007 en España, Martín, Luceño, Jaén y Rubio (2007) haciendo uso del Cuestionario Multidimensional DECORE en una muestra de 614 trabajadores se interesaron en determinar la posible relación entre salud y calidad de vida de los trabajadores, y los factores psicosociales como demandas cognitivas, control, recompensas y apoyo organizacional. Los resultados evidenciaron que la percepción de fatiga estrés e insatisfacción se manifiestan en trabajadores que evalúan como adverso su entorno laboral así como en aquellos que presentan una baja laboral, han sufrido un accidente de trabajo o están enfermos.

Interesados en esta misma línea de investigación en Venezuela, Moreno, Mejía y Rodríguez (2008) validan para las PYMES valencianas, por medio de un estudio de enfoque cuantitativo, una escala de medición para gestionar los factores de riesgos psicosociales. Para el logro de éste objetivo se aplicó un instrumento de medición basado en el modelo ISTA para medir los factores de riesgo psicosociales a una muestra de 90 participantes logrando su validación y adaptación a empresas similares.

Mientras que en Colombia, Baraona y Sarsosa (2008) se inclinaron más en estudiar la percepción de los trabajadores con respecto a los factores de riesgo psicosociales en una empresa que se había fusionado. Para ello escogieron 20 participantes que laboraban desde hacía cuatro años o más en la empresa y se les aplicó un cuestionario, validado por la técnica de contenido por jueces, siguiendo el tipo de investigación no experimental con diseño transeccional descriptivo. Los resultados evidenciaron una “percepción de riesgo psicosocial de la fusión de nivel medio y los factores de riesgo psicosociales presentes fueron: la motivación, el compromiso, la participación y el estrés, que tuvieron relación con el desempeño de los empleados, sus niveles de productividad y agilidad para llevar a cabo las tareas” (p. 183).

Así mismo en Colombia, García, Cortés y Sánchez (2008), apoyados por la Universidad Católica de Colombia y, teniendo como población muestral 442 personas de siete empresas bogotanas de los sectores privado y público, diseñaron, construyeron y validaron un Instrumento de Medición de Riesgo Psicosocial (IMP) destinado a evaluar el riesgo psicosocial por medio de 52 ítems que discriminan siete dimensiones: carga de trabajo, definición del rol, identificación con la tarea, nivel de responsabilidad del cargo, características de la gestión, características del grupo social de trabajo y características de la organización. El resultado obtenido manifiesta un coeficiente de confiabilidad de Alpha de Cronbach de 0,843.

De igual forma en Barcelona, Cladellas (2008) se interesó en investigar la existencia de relación entre la falta de gestión de tiempo y diferentes factores psicosociales en 142 trabajadores de una empresa informática haciendo uso del Cuestionario ISTAS21 versión en lengua castellana del CoPsoQ (Cuestionario Psicosocial de Copenhague) teniéndose en cuenta sólo las dimensiones de gestión del tiempo, la satisfacción, la salud y el estrés. De esta manera se logró relacionar la poca gestión del tiempo en el trabajo con estado de salud general negativos y la presencia de síntomas de estrés.

Más recientemente, Rentería, Fernández y Tenjo (2009) se interesaron en determinar la presencia de factores de riesgo biopsicosociales en los casos de accidente laboral de una empresa de producción de Cali (Colombia). Para cumplir su objetivo tomaron una muestra poblacional de 78 personas y aplicaron el Cuestionario de riesgos biopsicosociales asociados a la accidentalidad, logrando evidenciar que la mayor presencia de factores de riesgo biopsicosociales se manifiestan en las estructuras formales de la organización y en características individuales de los trabajadores. Así pues, se afirma que el presente estudio es un fundamento científico sobre el cual

se puede sustentar las acciones de reducción de los riesgos de accidentalidad en una empresa, así como de llevar a cabo las acciones preventivas necesarias.

Alvarado, Marchetti, Villalón, Hirmas y Pastorino (2009) en Chile lograron poner a disposición un cuestionario que permite la medición válida de los riesgos laborales psicosociales al estudiar descriptivamente sus propiedades psicométricas, adaptándolo semánticamente y aplicándolo en una muestra de 1.087 personas pertenecientes al área de servicios.

Finalmente y aún más recientemente en Colombia, Gómez y Moreno (2010) con el apoyo de la Universidad de los Andes identificaron la existencia de una relación significativa entre la salud mental y la exposición a factores de riesgo psicosociales. Para ello hicieron un estudio de corte transversal y correlacional en una muestra de 251 maestros de distintos colegios privados de Bogotá a quienes se les aplicó el JCQ (Job Content Questionnaire), el ERI (Effort-Reward Imbalance Questionnaire) y el Cuestionario General de Salud de Goldberg.

Todo lo mencionado en éste apartado evidencia y válida la idea universal de que existe una influencia desequilibrante de los factores de riesgo psicosociales sobre la salud de los trabajadores ya que, como se pudo observar, es posible confirmarlo en los distintos estudios citados.

Discusión

En los últimos tiempos el tema del control de riesgos en las organizaciones ha cobrado más importancia en la medida en que las sociedades modernas han caído en la cuenta de las repercusiones que tiene ello en su propio desarrollo y subsistencia económica. Es así como se han desprendido diversas líneas de investigación que señalan la existencia de agentes propios de la tarea laboral y todos sus involucrados los cuales, resultan nocivos para la salud del trabajador y desencadenan dos situaciones comúnmente conocidas como accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Por ende, su presencia y descontrol conllevan al desequilibrio y decaimiento del sistema organizacional.

Dentro de los agentes identificados resaltan los psicosociales los cuales, según Meliá, et al. (2006) son una amenaza inminente para la integridad bio-psico-social del trabajador y se encuentran inherentes en las condiciones de la empresa, el ambiente de trabajo y las características personales de los empleados. Por tanto, su detección, análisis, control e intervención han sido foco de múltiples investigaciones a nivel mundial lo cual, es causa de las distintas formas que se han creado para poder lograr el cometido. Por ejemplo, en lo que a detección se refiere en Europa se han adaptado y diseñado diversos instrumentos de medición de los factores de riesgos psicosociales desde un enfoque psicométrico como el cuestionario RED-WONT, el cuestionario de evaluación de riesgos psicosociales INSL, el FPSICO del INSHT y el CoPsoQ ISTAS; siendo éste último adaptado y validado en varios países latinoamericanos como Brasil, Argentina, Venezuela, Chile y Colombia. En el caso colombiano se ha logrado diseñar una batería de instrumentos psicométricos con base en su propia población la cual se validó por contenido por medio del método de jueces y entrevistas cognitivas con una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales. De esta manera, es posible

hallar un conjunto de estudios que ponen de manifiesto la influencia de los factores psicosociales a través de su medición y evidencian, de paso, la confiabilidad y validez de los instrumentos que utilizan.

Dentro de este panorama, resulta consecuente resaltar el desarrollo y avance logrado en países europeos con el tema de evaluación de los factores psicosociales el cual, incluye el uso de instrumentos de medición caracterizados por sus propiedades psicométricas y se encuentran diseñados en su mayoría para medir uno o varios factores o todos en su conjunto dependiendo de las necesidades contextuales.

En consecuencia, las pruebas existentes son variadas por lo cual, cada una se basa en una clasificación e identificación de factores de riesgo psicosociales distinta, es decir, unas miden los factores de riesgo psicosociales intralaborales, otras los extralaborales, otras los de cargos administrativos mientras, que otras los de los cargos directivos, de igual manera encontramos que la pruebas construidas en algunos países Europeos tales como Dinamarca y España miden en un mismo instrumento los aspectos de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral, mientras que en Colombia se construyó una batería con diferentes instrumentos que miden de manera separada cada uno de estos factores y arrojando como resultado el nivel de riesgo en el que se encuentra en cada uno de ellos, es una prueba que se aplica por etapas de acuerdo a las necesidades que tenga la organización. Es de resaltar, en Colombia, la influencia ejercida a través de la resolución 2646 del 2008 donde se exige que las pruebas utilizadas para medir factores de riesgo psicosocial estén validadas en el país. (Ver anexo G)

De igual forma, a través de la revisión bibliográfica realizada es posible considerar que son pocas las investigaciones centradas en la validación de instrumentos de medición de factores de riesgo psicosociales así como de sus antecedentes o abordajes académicos en países como

Bolivia, Costa Rica, Perú, México, Panamá, El Salvador, Honduras, Uruguay, Paraguay y Nicaragua. El resto de los países latinoamericanos como Chile, Argentina, Brasil, Venezuela y Colombia han adaptado las diseñadas en España o simplemente hacen uso indiscriminado de éstas sin la respectiva validación. Sin embargo, cabe mencionar que en Colombia existe un representativo avance sobre el tema ya que, desde el Gobierno hay orientaciones y guías para evaluar los factores de riesgo psicosociales, brindando un conglomerado de pruebas ajustadas a la realidad nacional y, por consiguiente, procesadas psicométricamente. Éste logro ha sido alcanzado gracias a la Resolución 2646 del 2008 en la cual se dispone la obligatoriedad de identificar, evaluar, prevenir, intervenir y monitorear la exposición a los factores de riesgo psicosociales por parte de los diferentes actores sociales enunciando enfáticamente la responsabilidad de realizar el proceso evaluativo haciendo uso de instrumentos validados en el país. (Ministerio de Protección Social, 2008)

En este punto, cabría resaltar que Guárdia (2008) hace una señalización bastante práctica de las usadas en España pero, no se encontró otro estudio que involucre a toda Latinoamérica sino que se rescata la importancia de hacerlo y de hecho se enuncia en las Leyes gubernamentales de algunos países de éste territorio como Ecuador, Argentina, Brasil, Chile y Colombia pero, no se disponen claramente como en éste último. Por consiguiente, ésta revisión bibliográfica se podría constituir de carácter explorativo en el tema en cuestión y podría servir de antecedente teórico de futuras investigaciones centradas en el diseño y validación de pruebas de factores de riesgos psicosociales en Latinoamérica.

Lo anterior implica que la evaluación de los factores de riesgo psicosociales sea una tarea exigida y respaldada por la política pública, no sólo en su reconocimiento y vigilancia sino también, en su forma de ejecutarse y de esta manera, brindar los recursos necesarios para ello o

en su defecto apoyar las iniciativas académicas o empresariales que estén interesadas en cumplir dicho objetivo, tomando en consideración que existe un camino recorrido en esta labor y es el referente al diseño de los instrumentos, en lo concerniente a los países latinoamericanos como Costa Rica, México, Panamá, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Chile, Perú, Ecuador, Bolivia, Uruguay, Paraguay, Venezuela, Brasil y Argentina sería una labor centrada en adaptar y validar esas pruebas en su territorio lo cual, generaría menos costos y menor tiempo para poner a disposición éste recurso.

A partir de lo anterior, es factible concluir que las pocas evidencias científicas y teóricas centradas en el abordaje de los factores de riesgo psicosociales dan a conocer un interés superfluo en este tema desde la política pública ya que, los trabajadores latinoamericanos aún se encuentran expuestos a diversos peligros en sus sitios de trabajo, contando con pocas posibilidades para hacer valer sus derechos basándose en su condición socioeconómica y en sus necesidades personales básicas insatisfechas. A corto plazo, la visión de la empresa genera rentabilidad y ganancias que le restan valor a la inversión en la intervención de los factores psicosociales y por ende, a la correcta detección de estos. Hecho que además, se respalda en la cantidad de personal potencialmente contratable que existe en la sociedad actual latinoamericana donde, los índices de desempleo son significativamente altos.

Se recomienda entonces, que los siguientes estudios en el tema en Latinoamérica se concentren en adaptar y validar las pruebas ya existentes y tales investigaciones no sólo tengan el respaldo de la comunidad académica sino además, del Gobierno Nacional. Tarea que sería encargada principalmente a la rama de la psicología especializada en ello, la cual sería la psicología organizacional y más específicamente la disciplina de la psicología enmarcada en la Salud Ocupacional.

Por tanto, la presente monografía se constituye como un argumento válido para emprender y responsabilizarse de una nueva tarea o función dentro del rol del psicólogo especializado en esta rama académica validándose a sí mismo en su importancia dentro del desarrollo económico de una sociedad.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, es posible afirmar que el objetivo de la presente monografía se cumplió al identificar los instrumentos de medición usados en la evaluación de los factores de riesgo psicosocial en Latinoamérica reconociendo que el repertorio de éstos es poco y se hace necesario emprender los estudios que contrarresten éste equivoco ya que, vulnera los derechos de los trabajadores y los ubica en una posición de desventaja para su madurez y desarrollo que trasciende a la precarización social.

Referencias

- Aliaga, J. (2007). Psicometria: Tests Psicométricos, Confiabilidad y Validez. Tomado de <http://www.unmsm.edu.pe/psicologia/documentos/documentos2007/libro%20eap/05LibroEAPAliaga.pdf>
- Alvarado, R., Marchetti, N., Villalón, M., Hirmas, M. y Pastorino, M. (2009). Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: versión media del CoPsoQ. *Revista Chilena de Salud Pública*, 13 (1), 7-16
- Álvarez, P. (2009). Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. *Telos*, 11 (3), 367-385
- Argibay, J. (2006). Técnicas psicométricas: cuestiones de validez y confiabilidad. *Subjetividad y procesos cognitivos*, 8, 15-33
- Baraona, J. y Sarsosa, K. (2008). Percepción de los factores de riesgo psicosocial en una entidad financiera fusionada. *Pensamiento psicológico*, 4 (11), 183-198
- Barbosa, L., Muñoz, M., Rueda, P. y Suarez, K. (2009). Síndrome de Burnout y Estrategias De Afrontamiento en Docentes Universitarios. *Revista Iberoamericana De Psicología: Ciencia Y Tecnología*, 2 (1), 21-30.
- Benavides, F., Gimeno, D., Benach, J., Martínez, J., Jarque, S., Berrac, A. y Devesa, J. (2002). Descripción de los factores de riesgo psicosocial en cuatro empresas. *Gaceta Sanitaria*, 16 (3), 222-229
- Cabrera, A. (2010). Presentación. En Ministerio de Protección Social (2010), *Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial*. Colombia.

Cáceres, F. (2010). Salud y seguridad laboral: problemática actual y perspectivas en el Ecuador.

Tomado de <http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/381/File/Evento%20Salud%20y%20Seguridad%20Ocupacional%202010.pdf>

Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo (1984). Factores psicosociales en el trabajo:

Naturaleza, incidencia y prevención. En: Red de Investigadores sobre Factores Psicosociales en el Trabajo A.C. *Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención*. Tomado de <http://factorespsicosociales.com/publicaciones/2009/08/24/factores-psicosociales-en-el-trabajo-naturaleza-incidencia-y-prevencion/>

Cano, A. (2002). Síntomas que puede provocar el estrés laboral. Tomado de

http://www.ucm.es/info/seas/estres_lab/sintomas.htm

Cladellas, R. (2008). La ausencia de gestión de tiempo como factor de riesgo psicosocial en el trabajo. *Intangible Capital*, 8 (4), 237-254

CONGRESO DE LA REPÚBLICA DE COLOMBIA. (1993). Ley 100 de 1993: sistema de

seguridad social integral. Tomado de <http://209.85.165.104/search?q=cache:qW1nTJrXmnIJ:https://fonpet.computec.com.co/pls/portal/url/ITEM/25BFC1ED5428FAB3E04018AC10004B98+ley+100:+accidentes+de+trabajo&hl=es&ct=clnk&cd=10&gl=co>

Ferrer, R., Guilera, G. y Perú, M. (2011). Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del instituto nacional de seguridad e higiene en el trabajo (FPSICO). Tomado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NOVEDADES%20EDITORIALES/FPsico/Informe%20justificación.pdf>

- García, M., Cortés, D. y Sánchez, A. (2008). Diseño, construcción y validación de un instrument para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas. *Revista Diversitas - Perspectivas En Psicología*, 4 (1), 37-51
- Gil-Monte, P. (2005). El Síndrome de Quemarse por el Trabajo (Burnout) una Enfermedad Laboral en la Sociedad del Bienestar. España: Ediciones Pirámide
- Gimeno, D., Marko, D. y Martinez, J. (2003). Relación entre los factores de riesgo psicosociales laborales y la ausencia por razones de salud: motivos laborales y no laborales en España. Tomado de <http://www.scsmt.cat/Upload/TextCompleto/1/5/159.pdf>
- Gómez, V. y Moreno, L. (2010). Factores psicosociales del trabajo (demanda-control y desbalance esfuerzo-recompensa), salud mental y tensión arterial: un estudio con maestros escolares en Bogotá, Colombia. *Universitas Psychologica*, 9 (2), 393-407
- Guárdia, J. (2008). Evaluación de los principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales. Tomado de <http://www.larp.es/ficheros/documentos/VALORACIONM%C99TODOSDEEVALUACIONRIESGOSpdf.pdf>
- Guebely, N., Puello, G. y Sierra, Y. (2008). Modelos de evaluación e intervención en riesgos psicosociales. Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena, Colombia
- Instituto de Seguridad y Salud Laboral (2008). Factores Psicosociales. Tomado de factorespsicosociales.com/biblioteca/publicaciones/FPS-OIT-OMS.pdf
- Juárez A. (2004). Factores Psicosociales Relacionados con la Salud Mental en Profesionales de Servicios Humanos en México. *Cienc Trab*; 6 (14), 189-196
- Juárez, A. (2007). Psychosocial work factors associated to blood pressure and cardiovascular symptoms among Mexican nurses. Tomado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/17522737>

- Julio, B. y Fang, Y. (2009). *Mobbing como Factor de Riesgo Psicosocial* (Monografía de pregrado). Universidad Tecnológica de Bolívar, Cartagena, Colombia
- Lahera, M. y Góngora, J. (2006). Factores Psicosociales: Identificación de Situaciones de Riesgo. Pamplona: Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL).
- Lahera, M. & Nogareda, C. (2010). El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales. (NTP 840) Madrid: INSHT.
- Martín, J., Luceño, L., Jaén, M. y Rubio, S. (2007). Relación entre factores psicosociales adversos, evaluados a través del cuestionario multidimensional Decore, y salud laboral deficiente. *Psicothema*, 19 (1), 95-101
- Martínez, S. y Hernández, A. (2005). Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. *Rev Cubana Salud Pública*, 31 (4).
- Meliá, J., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., Bona, J., Bajo, J. y Martínez, J. (2006). Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Barcelona: Foment Del Treball Nacional
- Meneses, S. y Hernández, T. (2008). Mobbing factor de riesgo, y de seguridad estudio comparativo con síndrome de Burnout en profesionales de salud del hospital general de Pachuca, Hidalgo, México. *Revista Científica Electrónica de Psicología*, 6, 29 – 39
- Ministerio de Protección Social (2004). *Informe de Enfermedad Profesional en Colombia Años 2001 – 2002 “Una oportunidad para la prevención”*. Bogotá: Imprenta Nacional de Colombia
- Ministerio de Protección Social (2008). Resolución 002646 de 2008. Tomado de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>

- Ministerio de Protección Social. (2010). Batería de Instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial. Tomado de http://www.fondoriesgosprofesionales.gov.co/documents/Publicaciones/Estudios/Bateria_riesgo_psicosocial_1.pdf
- Moncada, S. y Llorens, C. (2004). Evaluación y acción preventiva ante el riesgo psicosocial: El método ISTAS-21 (CoPsoQ). *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 5, 12
- Moncada, S., Llorens, C. y Kristensen, T. (2002). Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. España: Paralelo Edición, S.A.
- Moreno, M., Mejía, A. y Rodríguez, E. (2008). Validación de una Escala de Medición para Gestionar los Factores de Riesgos Psicosociales en el Personal de la Pymes de Valenciana. *Revista Ingeniería Industrial*, 7 (2), 99-110
- Moreno, B. y Baez, C. (2010). Factores y Riesgos Psicológicas, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Tomado de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- Nesia, C. (2007). Fatiga Laboral y la Forma de Prevenirla. Tomado de http://www.revistaempresarial.com/home/site/Salud%20Ocupacional/fatigalab_ed75.html
- Nogareda, C. (2005). La carga mental del trabajo: definición y evaluación. Tomado de <http://www.ucm.es/info/ucmp/cont/descargas/documento1100.pdf>
- Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales UGT-CEC. (2010). La evaluación de riesgos psicosociales. Barcelona: Blanca Impresores S.L.
- OMS (2010). Entornos laborales saludables: fundamentos y modelo de la OMS: contextualización, prácticas y literatura de apoyo. Suiza: Ediciones de la OMS

Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2008). Promover empleos seguros y saludables,

el programa de la OIT sobre salud, seguridad y Medio Ambiente (Safe Work). Tomado de

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_099653.pdf)

[dcomm/documents/publication/wcms_099653.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_099653.pdf)

OIT (2010). Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en

transformación. Tomado de [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf)

[protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_124341.pdf)

Osorio, M. (2011). El trabajo y los factores de riesgo psicosociales: Qué son y cómo se evalúan.

Revista CES Salud Pública 2 (1), 74-79.

Parra, M. (2003). *Conceptos básicos en salud laboral*. Santiago de Chile: Oficina Internacional

del trabajo.

Peiró, J. y Bravo, M. (2003) Variables predictoras, consecuencias y modelos explicativos del

burnout. Tomado de <http://www.abacolombia.org.co/bv/organizaciones/burnout3.pdf>

Peiró, J. (2006). Metodología Prevenlab Psicosocial. En Meliá, J.L., Nogareda, C., Lahera, M. et

al. *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos.*

Barcelona, Foment del Treball Nacional, 105-130.

Pena, T. y Pierla, Morillo, J. (2007). La complejidad del análisis documental. Tomado de

[http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17402007000100004&lng=es&nrm=iso)

[17402007000100004&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-17402007000100004&lng=es&nrm=iso)

Prieto, G. y Delgado, A. (2010). Reliability and validity. *Papeles del Psicólogo*, 31(1), 67-74

Red Universitaria Iberoamericana de Investigación y Promoción de la Seguridad y Salud Laboral.

(2012). El método CoPsoQ ISTAS 21 es adaptado en Colombia. Tomado de

http://www.iberpsoc.org/ampliacion.asp?art_id=10

- Rentería, J., Fernández, E. y Tenjo, A. (2009). Identificación de factores psicosociales de riesgo en una empresa de producción. *Revista Diversitas - Perspectivas En Psicología*. 5(1), 161-176
- Rubio, S., Díaz, E., García, R. y Luceño, L. (2011). Carga Mental como Factor de Riesgo Psicosocial. Diferencias por Baja Laboral. Tomado de http://www.infocop.es/view_article.asp?id=3271
- Salanova, M. (2005). Metodología WONT para la evaluación y prevención de riesgos psicosociales. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 14, 22.
- Salaverry, O. y Delgado, G. (2000). *Historia de la Medicina Peruana en el Siglo XX, volumen 1*. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Fondo Editorial.
- Sandoval, J. (2006). Perspectivas del estudio y aplicación de los factores psicosociales en México. Tomado de http://www.uaem.mx/foroamericas_memorias/1PONENCIAS/PDF/P8%20JISandoval.pdf
- Serrato, L. (2006). Revisión y estandarización de la prueba elaborada para evaluar rasgos psicológicos en deportistas (par- p1) en un grupo de deportistas de rendimiento en Colombia. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 6 (2), 67- 84
- Sindicato Argentino de Docentes Particulares [SADOP] y el Centro de Trabajo y Jurisdicción Nacional. (2009). Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo, Versión Corta. Tomado de <http://www.frsf.utn.edu.ar/imagenesuploads/CPAHST/ARNOLDO%20PUCCI.pdf>
- Social Dialogue (2004). Work related Stress. Framework agreement on work related stress. Tomado de http://www.etuc.org/IMG/pdf_Framework_agreement_on_work-related_stress_EN.pdf

Unidad de Gestión de Riesgos, (2007). Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Tomado de www.ugr.unsl.edu.ar/documentos/accidentesyenfermedades.doc

Universidad del Valle (2005). Salud Ocupacional. Tomado de <http://saludocupacional.univalle.edu.co/factoresderiesgoocupacionales.htm>

Vallejo, J. (2006). Numero 21: Factores Psicosociales. Tomado de <http://www.ergocupacional.com/4910/39203.html>

Villalobos, G. (2004). Vigilancia Epidemiológica de los Factores Psicosociales. Aproximación

Conceptual y Valorativa. Tomado de [http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/14/Pagina%](http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/14/Pagina%20197.PDF)

[20197.PDF](http://www.cienciaytrabajo.cl/pdfs/14/Pagina%20197.PDF)

Villalobos, G. (1999). Identificación y Evaluación de los factores de riesgo Psicosocial. 32vo

Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo. Consejo Colombiano de Seguridad, Colombia.

Zavala, G. y Núñez, R. (2010). Salud Ocupacional Principios Generales. Revista de la Facultad

de Ciencias Médicas, 7 (1), 9 – 23

Anexos

Anexo A

Cuestionario del método INSL.

FICHA TÉCNICA DEL MÉTODO	
Ámbito de aplicación	Dirigido a cualquier sector o tamaño de empresa
Clasificación del método	Idóneo como evaluación inicial
Metodología	Cuantitativa en lo que se refiere a cuestionario estandarizado, y cualitativa en lo referido al análisis del apartado de observaciones que acompaña a todos los ítems.
VARIABLES ANALIZADAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Participación, Implicación, Responsabilidad 2. Formación, Información, Comunicación 3. Gestión del tiempo 4. Cohesión de grupo
Herramientas del Método	Cuestionario de aplicación individual de 30 ítems y una opción de respuesta personal. Hoja de datos de la empresa. Programa informático para su corrección.
Utilización del método	Sencillo, de fácil aplicación y corrección
Capacitación	Formación a nivel de Técnico Superior en PRL especialidad preventiva Ergonomía y Psicología Aplicada
Articulación de las medidas preventivas	Se presenta a modo de guía una serie de recomendaciones generales que deberán ser especificadas para cada realidad/situación particular

FACTORES PSICOSOCIALES · IDENTIFICACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO		
<p>Pregunta 10 ¿Tienes posibilidad de realizar pausas dependiendo del esfuerzo (físico y/o mental) requerido por la actividad? A. No, por la continuidad del proceso o actividad. B. No, por otras causas. C. Sí, las establecidas. D. Sí, según necesidades.</p> <p>A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/></p> <p>OBSERVACIONES _____ _____ _____</p>	<p>Pregunta 13 La actuación del mando intermedio respecto a sus subordinados es: A. Únicamente marca los objetivos individuales a alcanzar por el trabajador. B. Colabora con el trabajador en la consecución de fines. C. Fomenta la consecución de objetivos en equipo.</p> <p>A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/></p> <p>OBSERVACIONES _____ _____ _____</p>	<p>Pregunta 16 ¿Se te facilitan las instrucciones precisas sobre el modo correcto y seguro de realizar las tareas? A. No. B. Sí, de forma oral. C. Sí, de forma escrita (instrucciones). D. Sí, de forma oral y escrita.</p> <p>A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/></p> <p>OBSERVACIONES _____ _____ _____</p>
<p>Pregunta 11 ¿Se utilizan medios formales para transmitir informaciones y comunicaciones a los trabajadores? A. No. B. Charlas, asambleas. C. Comunicados escritos. D. Sí, medios orales y escritos.</p> <p>A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/></p> <p>OBSERVACIONES _____</p>	<p>Pregunta 14 ¿Se recuperan los retrasos? A. No. B. Sí, durante las pausas. C. Sí, incrementando el ritmo de trabajo. D. Sí, alargando la jornada.</p> <p>A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/></p> <p>OBSERVACIONES _____</p>	<p>Pregunta 17 ¿Tienes posibilidad de hablar durante la realización de tu tarea? A. No, por mi ubicación. B. No, por el ruido. C. No, por otros motivos. D. Sí, algunas palabras. E. Sí, conversaciones más largas.</p> <p>A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> C <input type="checkbox"/> D <input type="checkbox"/> E <input type="checkbox"/></p> <p>OBSERVACIONES _____</p>

Figura 1. Detalle del cuestionario

Anexo B

Cuestionario RED-WONT.



Cuestionario RED-Tecnoestrés

En las sociedades de hoy día, la mayoría de las personas utilizamos ordenadores de uno u otro tipo, tanto para nuestros estudios, nuestros trabajos como durante nuestro tiempo de ocio. Las personas como usuarias de esas tecnologías, reaccionamos de modo diverso a las mismas, y esas reacciones a veces nos ayudan a mejorar y progresar, pero otras veces nos impiden un desarrollo 'sano' derivado del uso de la propia tecnología. El objetivo de este cuestionario es conocer algunas características del trabajo con los ordenadores. Las preguntas que te formulamos se contestan escogiendo entre un conjunto de alternativas de respuesta que te proponemos. Debes escoger aquella respuesta que creas que más se ajusta a tu caso particular.

Tus respuestas contribuirán a construir interacciones con el ordenador más agradables, seguras y saludables para todos. Los datos son anónimos y te garantizamos su confidencialidad.

Gracias por tu colaboración,

**El cuestionario alrededor de 100 ítems que se responden muy fácilmente.
El tiempo medio para rellenarlo suele ser de 20 minutos. No deje ningún ítem sin contestar.
Al final del mismo obtendrá sus resultados.**

[Empezar el cuestionario](#)

© WONT Prevenció Psicosocial
AUTORES: Marisa Salanova, Miguel Àngel Nadal, Isabel Martínez,
Susana Llorens, Eva Cifre, Rosa Grau
Número Registro de la Propiedad Intelectual: CS-240-03.
Queda prohibida la reproducción total o parcial de este cuestionario
sin el permiso de los autores.

Equipo de Investigación WONT (Work, Organization & New Technologies)
Departamento Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología, Universitat Jaume I
Campus de Riu Sec, s/n 12071 CASTELLÓN
Email: wont@uji.es Enlace: [WWW](http://www.wont.uji.es)
Tfno. 964 729527, Fax: 964 729262 (secretaría departamento)
Tfno. 964. 729583 Email: salanova@psi.uji.es (Prof. Dra. Marisa Salanova)

<http://www.wont.uji.es/tic-est/>

Anexo C

Cuestionario FPSICO.**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

El objetivo de este cuestionario es conocer algunos aspectos sobre las condiciones psicosociales en tu trabajo.

El cuestionario es anónimo y se garantiza la confidencialidad de las respuestas.

Con el fin de que la información que se obtenga sea útil es necesario que contestes sinceramente a todas las preguntas.

Tras leer atentamente cada pregunta así como sus opciones de respuesta, marca en cada caso la respuesta que consideres más adecuada, señalando una sola respuesta por cada pregunta.


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

1. ¿Trabajas los sábados?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
2. ¿Trabajas los domingos y festivos?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
3. ¿Tienes la posibilidad de tomar días u horas libres para atender asuntos de tipo personal?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
4. ¿Con qué frecuencia tienes que trabajar más tiempo del horario habitual, hacer horas extra o llevarte trabajo a casa?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
5. ¿Dispones de al menos 48 horas consecutivas de descanso en el transcurso de una semana (7 días consecutivos)?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
6. ¿Tu horario laboral te permite compaginar tu tiempo libre (vacaciones, días libres, horarios de entrada y salida) con los de tu familia y amigos?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
7. ¿Puedes decidir cuándo realizar las pausas reglamentarias (pausa para comida o bocadillo)?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4
8. Durante la jornada de trabajo y fuera de las pausas reglamentarias, ¿puedes detener tu trabajo o hacer una parada corta cuando lo necesitas?
 siempre o casi siempre 1
 a menudo 2
 a veces 3
 nunca o casi nunca 4



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

9. ¿Puedes marcar tu propio ritmo de trabajo a lo largo de la jornada laboral?

- siempre o casi siempre 1
- a menudo 2
- a veces 3
- nunca o casi nunca 4

10. ¿Puedes tomar decisiones relativas a:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (actividades y tareas a realizar)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de tareas a lo largo de tu jornada	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución del entorno directo de tu puesto de trabajo (espacio, mobiliario, objetos personales, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo tienes que hacer tu trabajo (método, protocolos, procedimientos de trabajo...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que tienes que realizar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo que realizas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La resolución de situaciones anormales o incidencias que ocurren en tu trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La distribución de los turnos rotativos <input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
↳ No trabajo en turnos rotativos				

11. Qué nivel de participación tienes en los siguientes aspectos de tu trabajo:

	Puedo decidir	Se me consulta	Sólo recibo información	Ninguna participación
	1	2	3	4
Introducción de cambios en los equipos y materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Introducción de cambios en la manera de trabajar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lanzamiento de nuevos o mejores productos o servicios	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Reestructuración o reorganización de departamentos o áreas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cambios en la dirección o entre tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contratación o incorporación de nuevos empleados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Elaboración de las normas de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

12. ¿Cómo valoras la supervisión que tu jefe inmediato ejerce sobre los siguientes aspectos de tu trabajo?

	no interviene	Insuficiente	adecuada	excesiva
	1	2	3	4
El método para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La planificación del trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El ritmo de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad del trabajo realizado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. ¿Cómo valoras el grado de Información que te proporciona la empresa sobre los siguientes aspectos?

	no hay información	Insuficiente	es adecuada
	1	2	3
Las posibilidades de formación	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las posibilidades de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Los requisitos para ocupar plazas de promoción	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La situación de la empresa en el mercado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

14. Para realizar tu trabajo ¿cómo valoras la información que recibes sobre los siguientes aspectos?

	muy clara	clara	poco clara	nada clara
	1	2	3	4
Lo que debes hacer (funciones, competencias y atribuciones)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cómo debes hacerlo (métodos, protocolos, procedimientos de trabajo)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La cantidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La calidad de trabajo que se espera que hagas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El tiempo asignado para realizar el trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
La responsabilidad del puesto de trabajo (que errores o defectos pueden achacarse a tu actuación y cuáles no)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

15. Señala con qué frecuencia se dan las siguientes situaciones en tu trabajo

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Se te asignan tareas que no puedes realizar por no tener los recursos humanos o materiales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Para ejecutar algunas tareas tienes que saltarte los métodos establecidos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exige tomar decisiones o realizar cosas con las que no estás de acuerdo porque te suponen un conflicto moral, legal, emocional...	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recibes Instrucciones contradictorias entre sí (unos te mandan una cosa y otros otra)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Se te exigen responsabilidades, cometidos o tareas que no entran dentro de tus funciones y que deberían llevar a cabo otros trabajadores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Si tienes que realizar un trabajo delicado o complicado y deseas ayuda o apoyo, puedes contar con:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no hay otras personas
	1	2	3	4	5
Tus jefes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Otras personas que trabajan en la empresa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. ¿Cómo consideras que son las relaciones con las personas con las que debes trabajar?

buenas	<input type="checkbox"/>	1
regulares	<input type="checkbox"/>	2
malas	<input type="checkbox"/>	3
no tengo compañeros	<input type="checkbox"/>	4

18. Con qué frecuencia se producen en tu trabajo:

	raras veces	con frecuencia	constantemente	no existen
	1	2	3	4
Los conflictos Interpersonales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia física	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de violencia psicológica (amenazas, insultos, hacer el vacío, descalificaciones personales...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Las situaciones de acoso sexual	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

19. Tu empresa, frente a situaciones de conflicto interpersonal entre trabajadores:

- | | | |
|--|--------------------------|---|
| deja que sean los implicados quienes solucionen el tema | <input type="checkbox"/> | 1 |
| pide a los mandos de los afectados que traten de buscar una solución al problema | <input type="checkbox"/> | 2 |
| tiene establecido un procedimiento formal de actuación | <input type="checkbox"/> | 3 |
| no lo sé | <input type="checkbox"/> | 4 |

20. En tu entorno laboral ¿te sientes discriminado? (por razones de edad, sexo, religión, raza, formación, categoría.....)

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

21. ¿A lo largo de la jornada cuánto tiempo debes mantener una exclusiva atención en tu trabajo? (de forma que te impida hablar, desplazarte o simplemente pensar en cosas ajenas a tu tarea)

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

22. En general, ¿cómo consideras la atención que debes mantener para realizar tu trabajo?

- | | | |
|----------|--------------------------|---|
| muy alta | <input type="checkbox"/> | 1 |
| alta | <input type="checkbox"/> | 2 |
| media | <input type="checkbox"/> | 3 |
| baja | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy baja | <input type="checkbox"/> | 5 |

23. El tiempo de que dispones para realizar tu trabajo es suficiente y adecuado:

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

24. La ejecución de tu tarea, ¿te impone trabajar con rapidez?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

25. ¿Con qué frecuencia debes acelerar el ritmo de trabajo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |


**CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN
DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

26. En general, la cantidad de trabajo que tienes es:

- | | | |
|------------|--------------------------|---|
| excesiva | <input type="checkbox"/> | 1 |
| elevada | <input type="checkbox"/> | 2 |
| adecuada | <input type="checkbox"/> | 3 |
| escasa | <input type="checkbox"/> | 4 |
| muy escasa | <input type="checkbox"/> | 6 |

27. ¿Debes atender a varias tareas al mismo tiempo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

28. El trabajo que realizas, ¿te resulta complicado o difícil?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

29. ¿En tu trabajo tienes que llevar a cabo tareas tan difíciles que necesitas pedir a alguien consejo o ayuda?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

30. En tu trabajo, tienes que interrumpir la tarea que estás haciendo para realizar otra no prevista

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

31. En el caso de que existan interrupciones, ¿alteran seriamente la ejecución de tu trabajo?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |

32. ¿La cantidad de trabajo que tienes suele ser irregular e imprevisible?

- | | | |
|------------------------|--------------------------|---|
| siempre o casi siempre | <input type="checkbox"/> | 1 |
| a menudo | <input type="checkbox"/> | 2 |
| a veces | <input type="checkbox"/> | 3 |
| nunca o casi nunca | <input type="checkbox"/> | 4 |



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

33. En qué medida tu trabajo requiere:

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca
	1	2	3	4
Aprender cosas o métodos nuevos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Adaptarse a nuevas situaciones	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tomar iniciativas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tener buena memoria	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ser creativo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tratar directamente con personas que no están empleadas en tu trabajo (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

34. En tu trabajo ¿con qué frecuencia tienes que ocultar tus emociones y sentimientos ante...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores jerárquicos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus subordinados	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personas que no están empleadas en la empresa (clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿estás expuesto a situaciones que te afectan emocionalmente?

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

36. Por el tipo de trabajo que tienes, ¿con qué frecuencia se espera que des una respuesta a los problemas emocionales y personales de tus clientes externos? (pasajeros, alumnos, pacientes, etc.):

siempre o casi siempre	<input type="checkbox"/>	1
a menudo	<input type="checkbox"/>	2
a veces	<input type="checkbox"/>	3
nunca o casi nunca	<input type="checkbox"/>	4

37. El trabajo que realizas ¿te resulta rutinario?:

no	<input type="checkbox"/>	1
a veces	<input type="checkbox"/>	2
bastante	<input type="checkbox"/>	3
mucho	<input type="checkbox"/>	4



CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

38. En general ¿consideras que las tareas que realizas tienen sentido?:

- mucho 1
- bastante 2
- poco 3
- nada 4

39. ¿Cómo contribuye tu trabajo en el conjunto de la empresa u organización?

- no es muy importante 1
- es importante 2
- es muy importante 3
- no lo sé 4

40. En general, ¿está tu trabajo reconocido y apreciado por...?

	siempre o casi siempre	a menudo	a veces	nunca o casi nunca	no tengo, no trato
	1	2	3	4	5
Tus superiores	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tus compañeros de trabajo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
El público, clientes, pasajeros, alumnos, pacientes, etc. (si los hay)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Tu familia y tus amistades	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

41. ¿Te facilita la empresa el desarrollo profesional (promoción, plan de carrera,...)?

- adecuadamente 1
- regular 2
- insuficientemente 3
- no existe posibilidad de desarrollo profesional 4

42. ¿Cómo definirías la formación que se imparte o se facilita desde tu empresa?

- muy adecuada 1
- suficiente 2
- insuficiente en algunos casos 3
- totalmente insuficiente 4

43. En general, la correspondencia entre el esfuerzo que haces y las recompensas que la empresa te proporciona es:

- muy adecuada 1
- suficiente 2
- insuficiente en algunos casos 3
- totalmente insuficiente 4

44. Considerando los deberes y responsabilidades de tu trabajo ¿estás satisfecho con el salario que recibes?

- muy satisfecho 1
- satisfecho 2
- insatisfecho 3
- muy insatisfecho 4

Anexo D

CoPsoQ ISTAS-21. Muestra del Cuestionario para la Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo. Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as. Adaptación para el estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen, CoPsoQ (Versión 1.5, 2010)

31. Estas preguntas tratan sobre el contenido de tu trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración en la empresa actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
f) ¿Tienen sentido tus tareas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
g) ¿Tu trabajo es variado?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
h) ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
i) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
j) ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
k) ¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
l) ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

32. Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus condiciones de trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

En estos momentos, ¿estás preocupado/a ...	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
a) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

35. Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?	[]0	[]1	[]2	[]3	[]4
b) ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) Entre compañeras/os ¿os ayudáis en el trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
e) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

36. Las siguientes preguntas tratan de la relación con tus jefes inmediatos en el trabajo actual. Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.

¿Tus actuales jefes inmediatos...	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) planifican bien el trabajo?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) resuelven bien los conflictos?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

37. En relación con tu trabajo actual, ¿estás satisfecho/a con ...

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) tus perspectivas laborales?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
b) las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
c) el grado en el que se emplean tus capacidades?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0
d) tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	[]4	[]3	[]2	[]1	[]0

Anexo E

Muestra del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					

Anexo F

Muestra del Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Las siguientes preguntas están relacionadas con varias condiciones de la zona donde usted vive:

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	Es fácil trasportarme entre mi casa y el trabajo					
2	Tengo que tomar varios medios de transporte para llegar a mi lugar de trabajo					
3	Paso mucho tiempo viajando de ida y regreso al trabajo					
4	Me transporto cómodamente entre mi casa y el trabajo					
5	La zona donde vivo es segura					
6	En la zona donde vivo se presentan hurtos y mucha delincuencia					
7	Desde donde vivo me es fácil llegar al centro médico donde me atienden					
8	Cerca a mi vivienda las vías están en buenas condiciones					
9	Cerca a mi vivienda encuentro fácilmente transporte					
10	Las condiciones de mi vivienda son buenas					
11	En mi vivienda hay servicios de agua y luz					
12	Las condiciones de mi vivienda me permiten descansar cuando lo requiero					
13	Las condiciones de mi vivienda me permiten sentirme cómodo					

Anexo G

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

POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE	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.
ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA.	Se trata de un cuestionario convencional, estructurado de forma multifactorial en los siguientes factores de medición: <ul style="list-style-type: none"> • Participación, implicación y responsabilidad • Formación, información y comunicación. • Gestión del tiempo. • Cohesión de grupo.
MEDIDAS QUE APORTA	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.
MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.	El cuestionario aquí valorado se ha generado a partir de la Teoría Clásica de los Test con norma de baremación de grupo.
DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS	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.
VENTAJAS	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.
INCONVENIENTES	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.
COMENTARIO GENERAL	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.ujles).

POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE	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 al entidad evaluada que se denomina RED.
ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA.	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...)
MEDIDAS QUE APORTA	<p><u>1. RIESGOS O PELIGROS PSICOSOCIALES</u></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. Mobbing</p> <p>1.2. Recursos Laborales</p> <p>1.2.1. Autonomía</p> <p>1.2.2. Feedback</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><u>2. CONSECUENCIAS</u></p> <p>2.1. Daños Psicosociales:</p> <p>2.1.1. Síntomas psicósomáticos</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>
MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCIÓN DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.	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.
DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS	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.
VENTAJAS	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.
INCONVENIENTES	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>focus group</i> , entrevistas diversas, etc...).
COMENTARIO GENERAL	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: 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>)

POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE	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.
ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA.	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:
MEDIDAS QUE APORTA	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
MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.	Esta construido a partir de los preceptos de la Teoría Clásica de los Test y se ha aplicado una baremación de norma de grupo.
DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS	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.
VENTAJAS	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 alligera los procedimientos de

	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.
INCONVENIENTES	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.
COMENTARIO GENERAL	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.

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>).

POBLACIÓN A LA QUE SE DIRIGE	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.
ESTRUCTURA DEL INSTRUMENTO DE MEDIDA.	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.
MEDIDAS QUE APORTA	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
MODELO PSICOMÉTRICO DE CONSTRUCCION DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN.	Al igual que en otros casos se ha construido mediante construcción de grupo normativo bajo el modelo de la teoría Clásica de los Tests.
DATOS DE VALIDEZ Y FIABILIDAD PSICOMÉTRICAS	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.
VENTAJAS	Puede adaptarse una parte del cuestionario a las situaciones propias de la entidad evaluada, eso le confiere una ductibilidad muy interesante.
INCONVENIENTES	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.
COMENTARIO GENERAL	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.

Tomado de

<http://www.larp.es/ficheros/documentos/VALORACIONM%C9TODOSDEEVALUACIONRIESGOSpdf.pdf>

NOMBRE DE LA PRUEBA	AUTOR - CREADOR	MIDE	POBLACION A LA QUE SE DIRIGE	VALIDEZ	COEFICIENTE DE FIABILIDAD	VENTAJAS	COMENTARIOS GENERALES	PAISES VALIDADOS
Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales, Identificación de Situaciones de	Instituto Navarro de Salud Laboral	1. Participación, Implicación y Responsabilidad 2.	Trabajadores de organizaciones pequeñas. Se recomienda hacer uso de muestreo a organizaciones con	Validez de Constructo - Análisis Factorial	Alpha de Cronbach 0,73	Administración colectiva sencilla y fácil de administrar	Es recomendable para evaluaciones iniciales, donde se requiera de un panorama general de la	ESPAÑA
Cuestionario RED-WONT	Work & Organization Network con el apoyo de la Universidad de Jaume I de	1. Riesgos peligros psicosociales 2. Consecuencias	Evalúa a personas y entidades bajo preceptos legales de la ley de Prevención de Riesgos Laborales	Validez de Contenido y de Constructo	Alpha de Cronbach 0,70	Ajusta a la organización que evalúa Garantiza las	Es de preferible aplicación en aquellos que se requiera una evaluación exhaustiva, es una de las	ESPAÑA
Cuestionario FPSICO	Instituto Nacional de Salud e Higiene el Trabajo - Universidad Barcelona	1. Tiempo de trabajo / Autonomía 2. Carga de trabajo / Demandas psicológicas 3. Variedad / Contenido de la tarea 4. Participación / Supervisión 5. Interés por el trabajo / Compensación 6. Desempeño de rol / Relaciones de apoyo	A los trabajadores de las empresas, para obtener información de estos acerca de sus percepciones sobre distintos aspectos de la empresa	Validez Constructo y Contenido	Consistencia Interna Alpha de Cronbach	Evaluación exhaustiva e integral de riesgo psicosocial, a pesar de ser exhaustiva no es compleja ni extensa en su procedimiento	Si se mejora la estructura, y se realiza el debido análisis factorial y garantiza la validez de constructo o ser la una de las pruebas más sencillas y completas que la haría mucho más recomendable en la evaluación de riesgos psicosocial en las empresas	ESPAÑA
CoPsoQ ISTAS - 21	Dinamarca - Adaptado en España por Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud	21 dimensiones divididas en grupos: 1. Demandas Psicológicas 2. Incidencia y desarrollo de habilidades 3. Apoyo social / liderazgo 4. Sistema de Compensación	Está dirigida a empleados de cualquier actividad económica, cuenta con dos versiones para empresas con más de 25 empleados y otra con menos de 25	En todos los casos se obtiene suficiente garantía asométrica	Alpha de Cronbach	El cuestionario se puede adaptar a situaciones propias de la empresa	Es de los procedimientos de evaluación más extendidos, ha tenido muchas revisiones y actualizaciones	Brasil, Argentina, Venezuela, Colombia
Bartería para la evaluación de Riesgo Psicosocial (intralaboral - extralaboral)	Colombia - Universidad Pontificia Javeriana / Ministerio de la Protección Social	1. Cuestionario de Riesgos Psicosociales Intralaboral (a. Liderazgo y relaciones en trabajo / b. control sobre el trabajo / c. demandas sobre el trabajo / d. recompensas) 2. Cuestionario de factores de Riesgo Extralaboral (a. tiempo fuera del trabajo / b. las relaciones familiares / c. la comunicación y relaciones interpersonales / d. situación económica del grupo familiar / e. características de vivienda y entorno / f. influencia del entorno extralaboral en el trabajo / g. desplazamiento 3. Guía para el Análisis Psicosocial de Puestos de Trabajo: mide la presencia y el grado de riesgo a través del análisis psicosocial del PT (demandas, a. cuantitativas b. ambientales y esfuerzo físico / c. emocionales / d. carga mental / e. exigencias / responsabilidad del cargo / f. 4. Guía de entrevista semiestructuradas para la evaluación de Factores de riesgo psicosocial intralaboral: mide la presencia y el grado de riesgo a través del análisis psicosocial del PT (a. control y autonomía sobre el trabajo / b. oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos / c. participación y manejo del cambio / d. claridad del rol / e. 5. Guía de Grupos Focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral: mide la presencia y grado de riesgo a través del análisis psicosocial de una dependencia, sección o área de la empresa (a. Liderazgo y relaciones sociales	Esta dirigida a trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia los instrumentos de medición de Riesgos Intralaborales y extralaborales tienen 2 formas A, aplicada a cargos profesionales, técnicos o jefaturas y la forma B para cargo auxiliares u operarios	Análisis Factorial	Coefficiente de correlación de Spearman	Su puede aplicar de manera individual o colectiva, está diseñado para la población colombiana Cuestionario Breve	Una vez aplicada la batería, esta arroja el nivel de riesgo en que se encuentra la organización. Es de interpretación cualitativa y contrastativa. Cumple con lo exigido por la legislación colombiana	Colombia
				Análisis Factorial	Coefficiente de correlación			
				Validación de Contenido - método jueces - Validez de Constructo - Entrevistas cognitivas	Coefficiente de correlación			
				Validación de Contenido - método jueces - Validez de Constructo - Entrevistas cognitivas				
				Validación de Contenido - método jueces - Validez de Constructo - Entrevistas cognitivas				