



Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa

- **JOSÉ LUIS MELIÁ**
Universitat de València
 - **CLOTILDE NOGAREDA**
Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo
 - **MATILDE LAHERA**
Instituto Navarro de Salud Laboral
 - **ANTONIO DURO**
Universidad Rey Juan Carlos
 - **JOSÉ M. PEIRÓ**
Universitat de València
 - **MARISA SALANOVA**
Universitat Jaume I
 - **DIEGO GRACIA**
Instituto de Ergonomía (MAPFRE)
- 

El modo correcto de citar este trabajo es:

Meliá, J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J.M., Salanova, M., y Gracia, D. (2006). Principios comunes para la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa. En Meliá, J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J.M., Pou, R., Salanova, M., Gracia, D., de Bona, J.M., Bajo, J.C. y Martínez-Losa, F. : Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos. Barcelona: Foment del Treball Nacional. Pags. 13-36.

Edita: Foment del Treball Nacional

Con la Financiación de: Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales

DL: B-36.652-2006

La Evaluación de Riesgos Psicosociales es una necesidad cada vez más sentida y demandada en las empresas, en el marco de los procedimientos de evaluación de riesgos que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Directiva Europea, y acorde con una progresiva evolución hacia el desarrollo de la seguridad, la salud y la calidad de la vida laboral perfectamente compatible con el progreso económico y social. En este trabajo un Grupo de Expertos en la Evaluación de Riesgos Psicosociales, reunidos por Foment del Treball bajo los auspicios de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales, adoptan una definición compartida de riesgos psicosociales, describen las características básicas que debe reunir un procedimiento de evaluación de riesgos psicosociales bajo los estándares de calidad científica, metodológica y profesional que deben requerírsele, y establecen las pautas comunes en que debe basarse toda evaluación de los riesgos psicosociales. Las contribuciones de este documento están basadas en el marco de la investigación científica internacional, fundamentadas en el conocimiento de los requisitos que impone la legislación y tienen en cuenta la problemática y las dificultades prácticas que deben afrontar las empresas para llevar adelante los procesos de evaluación de riesgos psicosociales. Las contribuciones de este documento, aunque carecen de valor normativo, constituyen una guía ineludible para el fundamento de todo proceso de evaluación de riesgos psicosociales y, sin duda, un punto de inflexión en el desarrollo de las metodologías de evaluación de riesgos psicosociales en España.



Índice

1. Introducción: La importancia de los Factores Psicosociales en Seguridad y Salud en el Trabajo	16
2. Concepto de riesgos psicosociales	16
3. Fundamentos legales para la evaluación de riesgos psicosociales	18
4. Definición de evaluación de riesgos y consecuencias para la metodología de evaluación de riesgos	20
5. Principales clases de riesgos a considerar en una evaluación de riesgos y tipos de empresa para los que resulta relevante la evaluación de riesgos psicosociales	21
6. Objetivos de la evaluación de riesgos psicosociales	22
7. Fundamentos científicos de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales	22
8. Importancia de la viabilidad práctica de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales	25
9. Concepto de método de evaluación de riesgos psicosociales	25
10. Los pasos de un proceso de evaluación de riesgos psicosociales	26
11. Las diez propiedades básicas de un método de evaluación de riesgos psicosociales y su aplicación	29
12. Conclusiones	32
Bibliografía	34



1. Introducción: La importancia de los Factores Psicosociales en Seguridad y Salud en el Trabajo

Durante las últimas décadas se han producido una serie de cambios económicos, sociales y organizacionales, entre los que cabe mencionar la globalización de la economía y la creciente flexibilidad de las empresas, que han planteado importantes cambios en las relaciones entre empresa y trabajador (Barling y Frone, 2004; Meliá, 2006b; Peiró y Prieto, 1996). Esos cambios y una mayor conciencia social de la salud como fenómeno bio-psico-social que no puede reducirse a la mera ausencia de enfermedad y daños corporales, han conducido a un creciente interés en los denominados riesgos psicosociales y en la calidad de vida laboral (Duro, 2005a, 2005b) y su progresiva incorporación a los procedimientos habituales de evaluación de riesgos (Meliá, 2006a). Entre estos cambios se cuenta a) la terciarización de la economía con un incremento sustancial de la contribución del sector servicios, b) la terciarización de los puestos de trabajo, dentro incluso de la industria, a través de la mecanización, automatización, informatización y control, c) la progresiva mejor cobertura de los riesgos tradicionales en seguridad e higiene, d) la emergencia de nuevos riesgos ligados a estos cambios, e) su repercusión en la progresiva conciencia de los agentes sociales, tanto empresarios como trabajadores, f) así como la creciente presencia y notoriedad de abundantes y notorias sentencias judiciales, y g) paralelamente una progresivamente mayor atención y exigencia de las administraciones públicas en general y en particular de la inspección de trabajo. Así la Comisión Europea incluye los factores psicosociales entre sus prioridades de actuación en la Europa de los 25, argumentando que en los últimos años se han dado cambios sustanciales en la organización y el diseño del trabajo que han dado lugar al agravamiento de los riesgos ya existentes y a la aparición de nuevos riesgos (ver a este respecto la Agenda Europea sobre Salud Laboral 2002-2006, COM, 2002, 118 Final).

Sea cual sea el sector de una empresa, resulta necesario disponer de indicadores relativos a la seguridad y salud como fuente de información necesaria para una correcta toma de decisiones. Dado que la seguridad descansa simultáneamente sobre factores técnicos, humanos y organizacionales, es imprescindible disponer de indicadores para todos estos factores (Montmayeul, Mosneron-Dupin & Llory, 1994). La progresiva incorporación de la evaluación de los riesgos psicosociales a las prácticas preventivas de las empresas, como viene sucediendo en diversos países de nuestro entorno económico y cultural, es sin duda, un elemento claramente positivo que fomenta una visión integral de la prevención dispuesta a aprovechar el abundante conocimiento disponible sobre el papel del denominado «factor humano» en la seguridad y salud de las organizaciones, con netas repercusiones sobre la eficiencia organizacional y rentabilidad empresarial. El enfoque se basa en el concepto de empresa como sistema en el que interactúan una serie de elementos y cuyo resultado ha de ser un trabajo de calidad y con salud para las personas. Este concepto se incluía ya en la definición que en 1984 el comité mixto OIT/OMS daba de factores psicosociales como interacción entre el trabajo y las capacidades, cultura y condiciones personales externas al trabajo.

La evaluación de riesgos psicosociales se convierte en una herramienta preventiva de gran importancia, puesto que la identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen psicosocial y la planificación de las medidas preventivas correspondientes, conduce a una gestión eficaz de las personas de la organización, en el sentido de una mejor adecuación a la tarea a desempeñar, al entorno, a la empresa, y se traduce en la eficacia de la organización: mejor rendimiento, menor absentismo y mayor satisfacción (Lahera y Góngora, 2006).

2. Concepto de riesgos psicosociales

En la Nota Técnica de Prevención 443 se definen los *factores psicosociales* como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el con-



tenido del trabajo, y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (Martín y Pérez, 1997).

Una aproximación legal al concepto de riesgos psicosociales la encontramos en la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, en el artículo 4 se define condición de trabajo como *«cualquier característica del mismo que pueda tener una influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud del trabajador»* y se hace referencia de manera específica a *«todas aquellas otras características del trabajo incluidas las relativas a su organización y ordenación que influyan en la magnitud de los riesgos a que esté expuesto el trabajador»*.

En la medida en que los factores psicosociales pueden adoptar valores o configuraciones adversas o desfavorables y pueden afectar negativamente tanto al bienestar, la salud o la seguridad de los trabajadores como al desarrollo del trabajo, los factores psicosociales pueden considerarse *riesgos psicosociales*. Por tanto, **podemos definir los riesgos psicosociales** como aquellos factores psicosociales que pueden adoptar valores –por exceso, por defecto o por configuración– adversos o desfavorables que pueden afectar negativamente a la salud y seguridad de los trabajadores, así como al desarrollo del trabajo, entendiendo por factores psicosociales aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea. Por tanto, evaluar los riesgos psicosociales consiste en evaluar aquellos factores psicosociales presentes en una situación de trabajo que pueden adoptar valores o configuraciones adversas o desfavorables para la salud y seguridad de los trabajadores en ese contexto laboral. Tales valores o configuraciones deben valorarse en relación con las características específicas del sector, la empresa y el puesto, así como con la vulnerabilidad del trabajador.

Esta definición es ajustada a la doctrina del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) (Martín y Pérez, 1997), adoptada implícita o explícitamente en España por diversos métodos de evaluación de los riesgos psicosociales (p.e., Lahera y Góngora, 2006), y es coherente también con las aportaciones de la investigación internacional. Por ejemplo, los riesgos psicosociales pueden definirse en palabras de Cox y Griffiths (1996) como aquellos aspectos del diseño del trabajo, de la organización y de la dirección del trabajo y sus contextos sociales y organizacionales que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico. Esta definición es también consistente con la definición de la OIT (1984, 1986) en la que incluye como factores psicosociales aspectos del puesto de trabajo, del entorno, del clima de la organización, las relaciones personales y el diseño de las tareas. Los problemas de salud pueden aparecer cuando el conjunto de estas exigencias no se adaptan a las capacidades de las personas.

Los resultados de estas interacciones son positivos si la tarea se cumple correctamente y la persona tiene posibilidad de desarrollar sus capacidades y encuentra respuesta a sus necesidades y expectativas. Las organizaciones de trabajo suponen la existencia de personas que utilizan un conjunto de equipos en un marco de organización y un contexto físico y social para realizar conjuntos de tareas y tanto el rendimiento económico como la satisfacción en el trabajo dependen del ajuste entre estos elementos (Trist, 1988). La aportación de la Psicología a la prevención se centra en el diseño del trabajo y de la organización a partir del conocimiento de las características individuales y su desarrollo al que también ha de contribuir: es decir que éste deberá tener un contenido suficiente y adecuado de manera que las personas puedan desarrollar sus capacidades; puedan seguir aprendiendo en el puesto de trabajo, exista un espacio para la toma de decisiones y para las relaciones, se dé un reconocimiento a lo que se hace y se sienta que el trabajo lleva a un futuro deseable.

Siguiendo una enumeración del Instituto Navarro de Salud Laboral (Lahera y Góngora, 2006) los riesgos psicosociales incluyen características de la tarea (p.e., cantidad de trabajo, sencillez/complejidad, monotonía/repetitividad, automatización, ritmo de trabajo, precisión, responsabilidad, desarrollo de aptitudes, iniciativa/autonomía, formación requerida, aprendizaje de la tarea, prestigio social de la tarea en la empresa), estructura de la organización (definición de competencias, estructura jerárquica, canales de comunicación e información, relaciones per-

sonales, desarrollo profesional, ayudas sociales, estilo de mando), características del empleo (diseño del lugar de trabajo, salario, estabilidad en el empleo, condiciones físicas del trabajo), características de la empresa (tamaño, actividad de la empresa, ubicación, imagen social), y organización del tiempo de trabajo (duración y tipo de jornada, pausas de trabajo, trabajo en festivos, trabajo a turnos y nocturno).

Esta enumeración no es por supuesto exhaustiva, pero ilustra y ejemplifica algunos de los aspectos importantes que se incluyen bajo la denominación de riesgos psicosociales. Existen, obviamente, otras clasificaciones o tipologías, más o menos inclusivas de los factores psicosociales y/o componentes de las condiciones de trabajo, algunas de ellas ya clásicas. Por ejemplo, Jardillier (1979), habla de componentes del trabajo en sí mismo, componentes del entorno inmediato del puesto de trabajo, componentes de la inserción de la empresa en su medio, y finalmente de componentes del contexto socioeconómico y entorno inmediato. Los riesgos psicosociales se refieren a situaciones o condiciones demandantes que por exceso, por defecto o por configuración, representan una amenaza para la integridad bio-psico-social del trabajador.

La evaluación de riesgos psicosociales, no obstante, no ha de reducirse a una mera yuxtaposición de una lista de factores psicosociales, sino a la adecuada *estructuración* de los mismos considerando sus diferentes patrones configuracionales y sus interacciones, su origen y sus efectos diferenciales significativos sobre la salud del trabajador.

3. Fundamentos legales para la evaluación de riesgos psicosociales

De acuerdo con la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante LPRL) y con el Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) existe la misma obligación por parte de las empresas de evaluar los riesgos psicosociales que cualquier otra clase de riesgos, incluidos los riesgos higiénicos y mecánicos tradicionales allí donde éstos sean relevantes. Esto es así debido a que según el artículo 15b de la LPRL, deben evaluarse *todos los riesgos que no se hayan podido eliminar y que afecten a la seguridad y salud* de los trabajadores, para (artículo 16.1) planificar la acción preventiva que pueda corresponder. Por tanto, de acuerdo con la LPRL para que un riesgo deba ser evaluado han de confluír dos razones: que el riesgo no haya podido ser eliminado, y que afecte a la salud y seguridad de los trabajadores. Los riesgos psicosociales cumplen claramente ambos criterios.

Asimismo en el Art. 14 se establece que el empresario garantizará la seguridad y salud de los trabajadores en «*todos los aspectos relacionados con el trabajo*». Ello significa que la LPRL no circunscribe el daño producido por razón del trabajo a la clasificación de accidente de trabajo o enfermedad profesional sino a «*las enfermedades, patologías o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo*».

Los riesgos psicosociales abarcan un amplio abanico de riesgos ligados a la organización del trabajo, la tarea, la dirección, la supervisión, el grupo de trabajo e incluso las personas ajenas a la organización (p.e., clientes o público al que se presta un servicio), así como a las características psicosociales del trabajador mismo (p.e., el modo en que la persona percibe las demandas de su puesto o el modo en que la persona se comporta en su trabajo). Esto no significa que *todos los riesgos psicosociales estén siempre presentes en todos los puestos de trabajo*. La configuración de riesgos psicosociales que pueden afectar a un determinado puesto puede ser específica ya que algunos riesgos psicosociales son intrínsecos a la tarea que se realiza. Por ello, algunos riesgos específicos estarán presentes en unas situaciones de trabajo y no en otras. Por ejemplo, un trabajo aislado que se efectúe en soledad no tendrá riesgos psicosociales que provengan de la interacción con compañeros o riesgos que provengan de la interacción con clientes, pero por ello mismo tendrá otros riesgos asociados a la soledad

y la falta de comunicación. Por esta clase de razones los riesgos psicosociales rara, si alguna vez, pueden considerarse inexistentes.

Por otra parte, sin duda alguna, los riesgos psicosociales pueden afectar clara y fuertemente a la seguridad y salud de los trabajadores y a la eficacia y eficiencia de las empresas. De estos dos tipos de efectos no hay duda, como lo demuestra una abundante investigación internacional y nacional, reconocida ampliamente por los organismos internacionales y nacionales implicados en la seguridad y salud en el trabajo. Los riesgos psicosociales pueden presentar tres tipos de efectos que, además, interactúan entre ellos potenciándose: Efectos sobre la salud física de los trabajadores (p.e., sobre el sistema cardiovascular o sobre el sistema músculo-esquelético); Efectos sobre la salud psicológica de los trabajadores (p.e., ansiedad, depresión, burnout o síndrome de estrés postraumático); Efectos sobre los resultados del trabajo y sobre la propia organización (p.e., disminución de la productividad, disminución de la calidad, incremento del absentismo, incremento de la duración de las bajas laborales por enfermedad, incremento de la siniestralidad laboral, presencia de acciones hostiles contra la empresa o sabotaje, falta de cooperación...). En este capítulo no vamos a efectuar una revisión de la abundante literatura sobre los efectos sobre la salud física y psicológica, o sobre el buen funcionamiento de las empresas que tienen los riesgos psicosociales, pero, para una visión sumaria, baste por ejemplo considerar los trabajos de Quick, Murphy, & Hurrell (1993), o Sauter, Murphy, Hurrell, Levi (2001), o diversas Notas Técnicas de Prevención (NTP) del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, por ejemplo las NTP 603 y 604.

Por tanto, los riesgos psicosociales cumplen claramente los dos criterios que establece la legislación: por su misma naturaleza, algunos riesgos psicosociales están siempre presentes y pueden afectar a la salud y seguridad de los trabajadores. Por estas razones, de acuerdo con LPRL todas las empresas deben abordar una evaluación de los riesgos psicosociales ajustada a sus características, es decir, considerando aquellos riesgos psicosociales que pueden afectar a sus trabajadores según la actividad y las características de la empresa y según los puestos que éstos desempeñan. Del mismo modo que las empresas evalúan aquellos otros riesgos que les afectan, deben evaluar también los riesgos psicosociales que les sean relevantes. Esto significa que la evaluación de riesgos psicosociales: debe incorporarse sistemáticamente a los procesos de evaluación de riesgos de las empresas, que es necesario establecer qué riesgos psicosociales son relevantes en cada puesto y organización, según su naturaleza, y que la evaluación de riesgos psicosociales debe situarse y entenderse en el contexto de los procesos generales de evaluación de riesgos. Una evaluación de riesgos suficiente y aceptable incluye también la evaluación de los riesgos psicosociales relevantes.

Es importante resaltar, como consideración legal en relación con los aspectos psicosociales el Acuerdo Interconfederal por la negociación colectiva, vinculante para las partes firmantes, ya que ha incluido como anexo el Acuerdo marco europeo sobre estrés laboral, de 8 de octubre de 2004. El acuerdo Interconfederal menciona también otros aspectos como, por ejemplo, la necesidad de encontrar el equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para el trabajador, fomento de la estabilidad en el empleo, las nuevas formas de organizar el trabajo como el teletrabajo o la igualdad de trato y oportunidades entre los distintos colectivos. Por otra parte, algunos de los aspectos que afectan a los riesgos psicosociales en el trabajo quedan recogidos en otros cuerpos normativos; por ejemplo, el Estatuto de los Trabajadores recoge aspectos relacionados con la organización del tiempo de trabajo, ritmo, pausas o el derecho a la no discriminación, a la intimidad y a la inviolabilidad. A partir la LPRL, estos aspectos se contemplan también desde la perspectiva de la prevención de riesgos, y deben por tanto ser contemplados como factores susceptibles de ser estudiados y evaluados como posible origen de daño para la salud.

4. Definición de evaluación de riesgos y consecuencias para la metodología de evaluación de riesgos

El artículo 3.1 del Reglamento de los Servicios de Prevención (RSP) establece la definición legal de evaluación de riesgos. En concreto, define la evaluación de riesgos como «el proceso dirigido a estimar la magnitud de aquellos riesgos que no hayan podido evitarse, obteniendo la información necesaria para que el empresario esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la necesidad de adoptar medidas preventivas y, en tal caso, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse».

Esta definición contiene tres elementos que son importantes desde el punto de vista del técnico de prevención y de la actividad preventiva.

- a) En primer lugar la evaluación de riesgos es un proceso, esto significa que la evaluación de riesgos implica un conjunto de pasos que deben articularse en una metodología de evaluación de riesgos. No es un acto aislado, un instrumento, un mero informe o una simple medición, es un proceso guiado por el propósito que se describe en los puntos dos y tres siguientes.
- b) En segundo lugar, este proceso debe permitir estimar la magnitud de todos los riesgos que no han podido evitarse. Esto implica que hay que: a) identificar aquellos riesgos que no han podido evitarse, b) que hay que estimar su magnitud. Identificar riesgos que no han podido evitarse implica un proceso en la evaluación de riesgos que puede ser cualitativo o cuantitativo y que, si es cuantitativo, puede aparecer ligado al proceso de estimar su magnitud. Estimar una magnitud implica aproximarla mediante medición, de modo que una vez identificados los riesgos, debe establecerse una definición operativa de la magnitud de ese riesgo y debe elaborarse y aplicarse un procedimiento que permita cuantificarlo. No basta con enumerar, describir o enunciar riesgos, es necesario contar con una metodología que permita estimar su magnitud, ya que el objeto será establecer la existencia de relación o el posible grado de incidencia de los riesgos sobre la salud de los trabajadores a ellos expuestos.
- c) En tercer lugar, este proceso de evaluación de la magnitud de los riesgos que no han podido evitarse no es meramente descriptivo; por el contrario ha de aportar la información necesaria para que el empresario pueda adoptar una decisión adecuada sobre la necesidad de implantar medidas preventivas, y, si éstas fueran necesarias, sobre el tipo de medidas que deben adoptarse. Este es el sentido del proceso de toda evaluación de riesgos: llegar a una decisión sobre si es necesario efectuar una intervención preventiva y dar la información necesaria para acotar el tipo de medidas preventivas que deben llevarse a cabo. Este punto es muy importante en términos prácticos: no basta con disponer de una metodología que permita estimar la magnitud de los riesgos, además debe proveer la información que permita discernir qué acciones de intervención en prevención son necesarias. Es decir, la metodología debe ligar evaluación de riesgos y acciones de prevención, diagnóstico e intervención concretas y específicas. No basta establecer la magnitud de cierto riesgo o cierta configuración de riesgos, hay que establecer qué acción preventiva o que configuración de acciones preventivas se corresponden con esa situación de riesgo (Meliá, 1995).

Dado que la evaluación de riesgos psicosociales se enmarca dentro de la evaluación de riesgos, está plenamente afectada por esta definición del artículo 3.1 del RSP y, por tanto, la evaluación de riesgos psicosociales: debe considerarse un proceso que implica una metodología de evaluación de riesgos psicosociales, debe permitir identificar y estimar la magnitud de los riesgos psicosociales que puedan estar presentes en el lugar de trabajo, y debe aportar la información que permita decidir si es necesario efectuar una intervención preventiva y en su caso qué medidas preventivas son necesarias.

5. Principales clases de riesgos a considerar en una evaluación de riesgos y tipos de empresa para los que resulta relevante la evaluación de riesgos psicosociales

La evaluación de riesgos psicosociales no es secundaria ni subsidiaria de la evaluación de otros riesgos presentes en la empresa. En el proceso de evaluación de riesgos deben incluirse tanto los riesgos tradicionalmente considerados como los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta el carácter peculiar de éstos y la confidencialidad que merecen en su tratamiento. Por tanto, en una evaluación de riesgos debe considerarse sistemáticamente la importancia de los siguientes apartados genéricos: evaluación de los riesgos de seguridad, evaluación de riesgos higiénicos, evaluación de riesgos ergonómicos, y evaluación de riesgos psicosociales.

Los riesgos psicosociales se pueden clasificar mediante diversos criterios en diferentes grandes grupos. Por ejemplo, y sin ánimo de ser exhaustivos, en función de su origen, pueden clasificarse en **tres grandes grupos**, el grupo de **riesgos relacionados con la organización general del trabajo**, los **relativos a las tareas específicas de cada trabajador** y aquellos **relativos a las interacciones sociales de los empleados**. Entre los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo, pueden considerarse la comunicación, participación, turnicidad, estilo de liderazgo o cambios tecnológicos. En cuanto a riesgos relacionados con la tarea específica del trabajador, existe acuerdo en la evaluación de factores de riesgo psicosocial como autonomía, atención, definición de rol, contenido de la tarea, formación para el puesto o presión de tiempo. En cuanto a los aspectos relativos a las interacciones sociales pueden considerarse las relaciones personales y de trabajo entre los empleados y las relaciones entre los empleados y personas relevantes externas a la empresa como los clientes o los proveedores.

Hay que señalar que, en ocasiones, es difícil diferenciar entre estos grupos de factores de riesgo y que siempre puede haber factores de riesgo como **posibles problemas o disfunciones en la comunicación**, que afecten al mismo tiempo a la organización general de trabajo, a las tareas del individuo y a la interacción social. Como ejemplo se puede decir que disfunciones en la existencia de canales de comunicación o el modo de funcionamiento de los mismos podrían ser un factor de riesgo psicosocial que afectara a la organización del trabajo y, sin embargo, las necesidades de comunicación o información de cada puesto se tendrían en cuenta dentro de las tareas específicas de cada trabajador.

Los riesgos psicosociales son relevantes en todos los sectores productivos (industria, construcción, servicios, administración...) y para todos los tamaños de empresa (sean grandes, medianas o pequeñas). Muchos puestos industriales tradicionales presentan un componente esencial de riesgos psicosociales (p.e., exposición a trabajo monótono y repetitivo, altas demandas de atención sostenida, presión debida al ritmo o método de trabajo, conflictos con los compañeros o una supervisión o dirección poco adecuadas). Sin embargo a medida que las empresas y los puestos se ubican más cerca del sector servicios (salud, enseñanza, hostelería y turismo, administración pública, oficinas, ventas...), a medida que implican y dependen más del trato y la interacción humana (p.e., trabajos de supervisión de personas, trato con clientes, intenso trato con compañeros...), que se ocupan de un trabajo más y más terciarizado (p.e., en industria donde el trabajo físico se sustituye cada vez más por un trabajo de control y gestión del proceso), y a medida que los riesgos tradicionales de seguridad e higiene van siendo más y mejor acotados y controlados, los riesgos psicosociales se van haciendo progresivamente más notorios. En algunas empresas y en algunos puestos los riesgos psicosociales son precisamente los riesgos más característicos e importantes que deben ser evaluados y considerados en su caso a la hora de planificar y adoptar medidas preventivas.

6. Objetivos de la evaluación de riesgos psicosociales

La evaluación de los riesgos psicosociales persigue los mismos objetivos que la evaluación de riesgos en otros ámbitos de la prevención: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños (Nogareda y Almodovar, 2006). En términos de aquello que se quiere evitar, la evaluación de riesgos psicosociales, como parte del proceso de evaluación de riesgos, pretende identificar, evaluar y valorar los riesgos psicosociales presentes en una situación de trabajo para eliminar o atenuar tales riesgos y establecer las medidas preventivas que resulten oportunas sean relativas a la organización del trabajo, a los aspectos sociales del trabajo o a los aspectos relativos a la persona sobre los que sea viable y adecuado actuar. Expresado en términos positivos, la evaluación de riesgos psicosociales tiene como objetivo mejorar la seguridad y salud de todos los empleados de la empresa (Meliá, 2006b). Adicionalmente, dada la naturaleza de los factores que se considera en una evaluación de riesgos psicosociales, los resultados de la misma pueden contribuir muy positivamente al incremento de la calidad de la vida laboral, de la cual depende en gran parte la salud mental en el trabajo (Duro, 2005a, 2005b), a incrementar el clima y la cultura de seguridad (Meliá y Sesé, 1999) y a desarrollar organizaciones saludables (Murphy, 1999, Peiró, 2001a; Salanova, 2005).

Por otra parte, la finalidad última de una evaluación de riesgos psicosociales ha de ser siempre ética, conforme a la LPRL y al espíritu de la misma, y nunca ha de servir a otra finalidad distinta a la estrictamente preventiva sin aceptarse nunca cortapisas marcadas por algunas de las partes interesadas.

7. Fundamentos científicos de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales

Los métodos de evaluación de riesgos psicosociales deben basarse en dos clases de fundamentos sólidos: **fundamentos científicos sobre los factores que evalúan**, y **fundamentos científicos sobre la metodología para la evaluación de esos factores**. Además, deben tener en cuenta los criterios legales correspondientes y considerar todos aquellos aspectos técnicos que faciliten la aplicabilidad de la metodología.

La extensa investigación científica disponible sobre factores psicosociales que afectan a la seguridad y salud puede clasificarse en uno de estos dos grupos: la **literatura científica sobre el estrés en el trabajo** (incluyendo los factores tradicionales, así como otros que se han incorporando durante las últimas décadas como el *mobbing* o acoso moral en el trabajo (p.e., Einarsen, Hoel, Zapf y Cooper, 2003), la violencia laboral, el acoso sexual en el ambiente laboral, el tecnoestrés, y síndromes asociados como el burnout (p.e., Gil-Monte y Peiró, 1997), o la adicción al trabajo) considerando sus causas, sus consecuencias, sus moduladores (p.e., Schabracq, Winnubst y Cooper, 1996; 2003); la **literatura científica sobre el clima de seguridad y la cultura de seguridad**, considerando sus causas, consecuencias y moduladores (p.e., Barling y Frone, 2004; Hale y Glendon, 1987; Meliá, Ricarte y Arnedo, 1998a, 1998b). Partiendo especialmente del primer grupo se ha desarrollado recientemente un tercer grupo; la **literatura sobre organizaciones saludables**, que pone el énfasis en los aspectos positivos que deben alcanzarse mediante la adecuada configuración de los factores psicosociales y que puede considerarse igualmente relevante.

Durante décadas la investigación sobre estrés ha elaborado la conceptualización de los constructos que resultan relevantes para la identificación y conceptualización científica de los riesgos psicosociales (Social Dialogue, 2004). Un punto de partida destacado de esta literatura es el denominado Modelo de Michigan (Kahn, et al. 1964) después integrado de diversos modos en sucesivas aportaciones (p.e., Meliá, Martí y Torrent, 1987; Peiró, Meliá y Zurriaga, 1987). Un ejemplo destacado de esta literatura es el modelo de demandas psicológicas del trabajo y control de demandas de Karasek (p.e., Karasek, & Theorell, 1990) y sus respectivas ampliaciones del modelo

Demandas/Control a los modelos de Demandas y Recursos Laborales (Schaufeli y Bakker, 2004) en donde se amplía el número y alcance de los recursos laborales, y el Modelo RED (Recursos/Emociones/Demandas) (Salanova, 2005; Schaufeli y Salanova, 2002). Estos últimos modelos conceptualizan y estructuran los riesgos laborales no sólo como las altas demandas o exigencias laborales (p.e., alta sobrecarga cuantitativa, conflicto de rol, o las altas demandas mentales/emocionales), sino también la 'falta' de recursos (p.e., falta de autonomía, falta de apoyo social, falta de feedback o falta de participación en la toma de decisiones). Ambos patrones de riesgos tienen interacciones y efectos diferenciados sobre la salud del trabajo y la eficacia organizacional (Melià y Becceril, 2006). En nuestro país, Peiró (1993) ha ofrecido una amplia revisión de una parte de estos riesgos, bajo el concepto de desencadenantes del estrés laboral. En el marco de los factores de estrés pueden ubicarse áreas específicas de investigación que han tratado de estresores singulares, como el mobbing o acoso psicológico en el trabajo (p.e., Einarsen, Hoel, Zapf & Cooper, 2003; Meliá, Sempere y Romero, 2004, Navarro Dominichelli, 2000) o de síndromes particulares muy relevantes en ciertas organizaciones, como el burnout (p.e., Gil-Monte y Peiró, 1997).

La literatura sobre el clima y la cultura de seguridad ha destacado aquellos aspectos del funcionamiento de la organización, los supervisores y los trabajadores que afectan de un modo directo a la seguridad en el trabajo y la salud de los trabajadores (p.e., Wiegmann, Zhang, von Thaden, Sharma y Gibbons, 2004; Flin, Mearns, O'Connor y Bryden, 2000). Se trata de aspectos organizacionales, actitudinales y comportamentales con una incidencia directa en la siniestralidad laboral de extraordinaria importancia en la evaluación de riesgos y en el diseño de un plan de prevención (p.e., Meliá, 1995; 2002; Meliá, Lima, Mearns, y Silva, 2006; Meliá y Salas, 2006).

Las organizaciones saludables sirven como 'modelo positivo' de organización a otras organizaciones y constituyen el tipo de organización donde las personas desean trabajar (Salanova, Martínez y Llorens; 2005; Seligman y Csikszentmihalyi, 2000). Como contrapunto a literatura sobre las organizaciones sanas está la que analiza las 'organizaciones tóxicas' o enfermas, en donde se denuncia y pone al descubierto las prácticas de algunas organizaciones y empresas que resultan lesivas para el bienestar y la salud de los trabajadores (p.e., Gonçalves et al., 2005). Esta última aproximación sugiere la consideración multinivel de los fenómenos estudiados y sus relaciones transnivel que está recibiendo una mayor atención en los últimos años (p.e., Lämsäalmi, Peiró y Kivimäki, 2000; Meliá, 2003; Peiró, 2001b).

Los tres grupos de literatura de investigación y profesional mencionados se ubican en la Psicología de la Seguridad y la Salud Organizacional, estrechamente ligada con la Psicología de las Organizaciones y del Trabajo y enraizada a su vez en el tronco de la Psicología Social. La relevancia científica, social y económica de esta disciplina se pone de manifiesto tanto en sus instituciones y publicaciones más significativas, como en sus organizaciones especializadas y múltiples actividades a nivel internacional (Barling y Griffiths, 2003; Sauter et al., 1999). Se trata sin duda éste de un campo de investigación plenamente vigente (p.e., Antoniou y Cooper, 2005; Bianchi, Casper y King, 2005; Quick y Tetrick, 2003; Schabracq, Winnubst y Cooper, 2003).

Por otra parte, además de estos **cimientos conceptuales ubicados en la Psicología de la Seguridad y la Salud Organizacional**, los métodos de evaluación de riesgos psicosociales deben basarse en la literatura científica sobre cómo han de ser los métodos de evaluación de las variables psicológicas y sociales implicadas. Asimismo también debe considerarse la experiencia profesional en el ámbito de la prevención adquirida en la práctica técnica en las empresas. La **evaluación de variables psicológicas y sociales**, en general, puede utilizar metodologías cuantitativas o utilizar simultáneamente metodologías cuantitativas y cualitativas. La **metodología cuantitativa** sobre evaluación de factores psicosociales se basa y se desarrolla en el seno de la Psicometría. La metodología cuantitativa de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales, aquélla que utiliza cuestionarios, escalas, listas de comprobación, etc., debe fundamentarse en los métodos y procedimientos desarrollados y contrastados en

Psicometría¹. La **metodología cualitativa** también tiene su aproximación y métodos propios que es necesario conocer para desarrollar técnicas tales como observación del comportamiento en el trabajo (que también puede requerir a su vez métodos psicométricos para analizar la información resultante), entrevistas o dinámicas de grupos. Conviene además prestar atención a las implicaciones de calidad de estas metodologías cualitativas, desarrollarlas adecuadamente exige un entrenamiento profesional específico (ver p.e., Cooil, y Rust, 1995; Kennedy, 1983; Kirk y Miller, 1986; Saris, 1995).

Las metodologías cuantitativas presentan como principales virtudes sus sólidos fundamentos en fiabilidad, validez, estandarización y baremación y permiten, en el caso de las PYMES de cierto tamaño y de las grandes empresas, una representatividad de la información sólidamente fundada basada en métodos de muestreo (p.e., Sánchez-Crespo, 1980). Diversos métodos de evaluación de riesgos psicosociales han desarrollado instrumentos cuantitativos adaptados específicamente a las necesidades tanto de empresas de gran y medio tamaño como para microempresas. En el caso de empresas de menor tamaño lo idóneo es siempre aplicar esta metodología a la totalidad de los empleados (ver p.e., Azorín, y Sánchez Crespo, 1986).

Las metodologías cualitativas permiten captar elementos idiosincrásicos de la empresa, analizar incidentes críticos y profundizar en aspectos específicos de interés. Estas metodologías también pueden aplicarse en empresas de todos los tamaños (p.e., Patton, 1987).

En algunos casos, particularmente en microempresas y PYMES con un reducido número de trabajadores, pero también en empresas de mayor tamaño donde en un tipo de puesto hay asignado exclusivamente uno o unos pocos trabajadores, pueden darse algunas dificultades y limitaciones prácticas para la aplicación de metodologías tanto cuantitativas como cualitativas, por ejemplo para garantizar el anonimato y la confidencialidad de la información. En estos casos la combinación de metodologías cuantitativas y cualitativas debidamente contrastadas y validadas puede resultar un elemento valioso para contribuir a la evaluación de riesgos psicosociales (p.e., Mertens, 1997).

La viabilidad de la evaluación de riesgos psicosociales en la empresa se sustenta en el hecho de que se dispone de instrumentos válidos y fiables, con las garantías de calidad necesarias y con fundamento en el conocimiento científico sobre los factores implicados.

La calidad de un método de evaluación de riesgos psicosociales depende de la fundamentación científica que lo sustenta. Kasl (1991) y basándose en él, Cox y Griffiths (1996), establecen que hacen falta **cuatro componentes para disponer de una metodología de evaluación adecuada**:

- a) Un diseño adecuado para la evaluación, generalmente bajo la forma de un diseño cuasi-experimental.
- b) Una conceptualización y operacionalización adecuada de la exposición a los factores de riesgo.
- c) Un análisis de datos adecuado que permita descartar explicaciones inadecuadas y contrastar un modelo teórico adecuado.
- d) Una formulación teórica adecuada de la dinámica causal de los procesos exposición al riesgo, efectos sobre la salud y efectos sobre la organización.

Esta última propiedad hace referencia a la validez de la evaluación: las puntuaciones de una evaluación de riesgos psicosociales serán interpretables en la medida en que se disponga de las investigaciones sobre validez oportunas que expliquen como cada indicador está relacionado con que efectos, y con que causas, facilitadores, coadyuvantes o inhibidores.

¹ Particularmente, aunque no exclusivamente, en aquellos que permiten construir escalas de medición psicológica (p.e., Meliá, 1991, 1999) y establecer la fiabilidad y la validez de ítems, escalas y cuestionarios (p.e., Meliá, 2001; Muñiz, 1996; Santisteban, 1990). La metodología psicométrica es de naturaleza técnica, matemática y estadística altamente desarrollada.

8. Importancia de la viabilidad práctica de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales

Para que resulte útil a sus finalidades preventivas todo método de evaluación de riesgos psicosociales debe considerar la importancia de los **aspectos prácticos relativos a su aplicación**.

Los métodos de evaluación de riesgos psicosociales deben atender la experiencia profesional y tener en consideración las circunstancias concretas de las empresas en las que deben aplicarse. Tengamos en cuenta que el objetivo último es proteger al trabajador y por este motivo la experiencia y la demostración de resultados en la empresa son requisitos fundamentales para cualquier método de evaluación.

Es necesario señalar que quien va a aplicar una metodología siempre debe ser un **profesional cualificado**, cuya formación y preparación técnica deben cualificarle para **escoger las metodologías más idóneas para la empresa** concreta que está evaluando y para **interpretar los resultados de las mismas**.

9. Concepto de método de evaluación de riesgos psicosociales

Un método de evaluación de riesgos psicosociales es un procedimiento sistemático y protocolizado que mediante el uso de instrumentos estandarizados, fiables y adecuadamente validados y con un fundamento científico, empírico y legal claramente definido, cumple los requisitos de calidad psicométricos y profesionales y permite ofrecer a las empresas y a los profesionales de la prevención una evaluación de los riesgos psicosociales que afectan a la salud y seguridad de los empleados y las organizaciones, con las consiguientes orientaciones sobre las intervenciones que puedan resultar indicadas.

Un método de evaluación de riesgos psicosociales define: qué corresponde evaluar (p.e., factores psicosociales relevantes), bajo qué condiciones (p.e., sector y naturaleza de los puestos bajo análisis), los pasos concretos del proceso de evaluación, guiando al técnico a lo largo de todo el proceso, y la interpretación de resultados y la propuesta de medidas de intervención basadas en resultados contrastados en estudios de validez, considerando la experiencia profesional en prevención. Existe más de una opción razonablemente fundada para cada una de estas cuatro cuestiones, por lo que la **elección de un método de evaluación de riesgos psicosociales** y la elección de las diversas opciones o modalidades que un método puede permitir **debe basarse en el conocimiento del método, de la empresa** y de la **situación que debe ser evaluada**. Esa elección requiere una cualificación adecuada y una formación y capacitación profesional de los técnicos de prevención implicados especializados en riesgos psicosociales (Peiró y Bravo, 1999).

Los riesgos psicosociales pueden y deben evaluarse de modo razonable y práctico. Un método de evaluación de riesgos psicosociales puede definirse como una metodología que define los pasos que deben darse para evaluar los riesgos psicosociales dando respuesta a cada una de las cuatro cuestiones anteriores. Precisamente debido a que es posible responder a las cuestiones anteriores de un modo técnicamente adecuado en función de diversos propósitos, y de modo adecuado a las necesidades de diferentes contextos y empresas, es posible disponer de diversos métodos y técnicas de evaluación de riesgos psicosociales con diferencias características y a la vez con importantes elementos en común.

10. Los pasos de un proceso de evaluación de riesgos psicosociales

Existe un amplio consenso respecto a los pasos que deben darse en un método de evaluación de riesgos psicosociales. Aunque cada método de evaluación de riesgos psicosociales puede enfatizar más algunos pasos que otros, todos ellos deben proveer una respuesta concreta acerca de cómo deben ser abordados. Estos pasos están descritos en diversas publicaciones (p.e., Oncins, 1997; Nogareda y Almodóvar, 2006). Basándonos en esta aproximación los pasos básicos pueden resumirse en los siguientes:

1. **Establecer la necesidad de evaluar**, bien por: tratarse de una evaluación de riesgos inicial o una evaluación periódica regular, o bien como resultado de cambios o indicios específicos que requieren la realización de una nueva evaluación: Presencia de anomalías o disfunciones como número elevado de quejas, absentismo elevado, baja productividad, indicios de acoso, bajas de origen psicosocial, valoración de los efectos de un conjunto de medidas preventivas después de que éstas fueran planificadas como consecuencia de una evaluación de riesgos anteriores y llevadas a cabo durante un periodo suficiente, siempre que haya cambios en la empresa que aconsejen una nueva evaluación; por ejemplo, cambios importantes en la composición de la plantilla, redefinición de puestos, cambios importantes en los métodos de trabajo y remuneración, etc. (Meliá, 2006a).

2. **Diseño del estudio**. El diseño del estudio se refiere a la estructura del mismo en términos de las evaluaciones (y en su caso intervenciones) que pueda requerir, las variables o factores a medir, los trabajadores a evaluar, los niveles de recogida de datos y de análisis a considerar... En este punto ha de tenerse en cuenta también los costos implicados y los recursos disponibles para efectuar el estudio. El diseño del estudio abarca todas las facetas necesarias para la planificación del mismo (p.e., Lehman, 1991).

- a) Para un adecuado diseño del estudio es imprescindible disponer de **información suficiente** sobre la estructura de la empresa, número de trabajadores, problemática relevante detectada hasta el momento, estudios previos y recursos de la empresa para abordar el estudio. Para recabar esta información, el responsable del estudio ha de acceder a esta información lo que puede suponer el estudio de los informes o documentación previa así como mantener contactos formales o informales con directivos de la empresa, con el servicio de prevención y con los trabajadores y/o sus representantes y analizar la información proveniente de los mismos. En función de esta información se pueden establecer los aspectos siguientes.
- b) Determinación de los colectivos a analizar. Debe tenerse en cuenta la **estructura de la empresa** en términos de departamentos, ubicaciones separadas, unidades o subunidades, turnos y puestos. Generalmente un estudio inicial o un estudio periódico requieren analizar toda la empresa, aunque, especialmente en empresas de cierto tamaño, no necesariamente debe hacerse todo el estudio a la vez. Los estudios que son resultados de cambios específicos pueden ser también generales o afectar a las partes de la empresa para los que son relevantes.
- c) Determinación de las **técnicas a utilizar**. Un método de evaluación de riesgos psicosociales puede aplicar diversas técnicas cualitativas y cuantitativas para obtener la información necesaria. En función de la profundidad y complejidad del estudio se puede optar por utilizar básicamente: cuestionarios (los cuestionarios pueden suponer una técnica exclusivamente cuantitativa o cuantitativa más cualitativa), check-lists, análisis de registros anteriores (p.e., partes de notificación de accidentes, análisis de incidentes críticos...), entrevistas, dinámicas de grupo, y observación del comportamiento.

Cuando el tamaño de la empresa lo permita, en términos de número de empleados, los cuestionarios con abordaje cuantitativo son metodologías que se consideran imprescindibles y de gran utilidad debido a que permite evaluar la fiabilidad y la validez y muestrear adecuadamente, lo que implica representatividad de los resultados y control del error muestral.

- d) Determinación de la muestra. En las metodologías cuantitativas (es decir, las que utilizan instrumentos como los cuestionarios) en empresas pequeñas y medianas debe aplicarse el instrumento o instrumentos a todos los trabajadores. A partir de cierto **tamaño de empresa** puede resultar recomendable por razones prácticas y por razones de calidad de los datos, aplicar técnicas de muestreo y determinar los tamaños de muestra de cada colectivo a analizar mediante las fórmulas estadísticas apropiadas para el grado de error muestral técnicamente adecuado. La determinación del tamaño de la muestra, en su caso, es una cuestión técnica (p.e., Thompson, 1992). En las metodologías cualitativas (p.e., entrevistas) debe determinarse la elección de las personas que participaran. En empresas de cierto tamaño hay que establecer la selección de personas que participaran atendiendo a criterios de representatividad e interés para el estudio. Como anteriormente hemos descrito, el Reglamento de los Servicios de Prevención indica que debemos recoger información para evaluar y adoptar medidas preventivas. Para la recogida de esta información no es necesario consultar a todos los trabajadores, pero sí será necesario establecer los medios o técnicas más adecuados para tener la máxima información posible sobre las condiciones psicosociales de trabajo o los factores de riesgo psicosocial (p.e., Henry, 1990).
- e) Determinación de los factores psicosociales a analizar. Cuando se aplica un método de primer nivel, es decir que permite una aproximación global a los factores o dimensiones –generalmente un número limitado–, suelen ser los mismos para todas los puestos o departamentos, y si el método es genérico también serán los mismos para diferentes organizaciones. En los **métodos de primer nivel** los factores son los mismos para todos los puestos de las empresas de cierto sector. En los métodos que ofrecen una **evaluación de segundo nivel y específica**, es necesario determinar qué factores conviene analizar de cada tipo de puesto teniendo en cuenta las características de la tarea, del puesto y las características de la organización.
- f) Adaptación de instrumentos. En los **métodos de segundo nivel y específicos** los cuestionarios e instrumentos pueden **adaptarse de forma ajustada a las necesidades de la organización**, a sus características intrínsecas y culturales.
- g) Formulación de hipótesis. La mayoría de estudios de evaluación de riesgos psicosociales pretenden obtener resultados descriptivos y valorativos que han de ayudar a adoptar decisiones y a planificar en su caso la acción preventiva, pero no requieren específicamente desarrollar hipótesis. En algunos estudios en profundidad, especialmente con **métodos de segundo nivel y específicos, pueden formularse hipótesis**, esencialmente acerca de la relación entre variables. Por ejemplo, en ciertos puestos se podría plantear una hipótesis como «la falta de autonomía en el trabajo dificulta la motivación de los trabajadores por su trabajo». El ejemplo es de la NTP 450 (Oncins, 1997). Obsérvese que una hipótesis como ésta implica disponer de: medidas fiables y válidas de autonomía en el trabajo y motivación de los trabajadores, una muestra adecuada de los trabajadores de ese puesto, y una metodología estadística de contraste de hipótesis adecuada. La mayoría de métodos dirigidos a la evaluación de riesgos psicosociales, atendiendo a sus objetivos básicos, no prevén este tipo de análisis estadístico más sofisticado y específico que requiere la aplicación de pruebas estadísticas, generalmente vinculadas al ámbito de la Psicología, por lo que se requiere la participación de personal especializado en ese campo.
- h) Planificación del análisis estadístico de los datos. Para todos los datos cuantitativos de cada factor o dimensión un método de evaluación de riesgos psicosociales debe establecer y documentar: el método de corrección, es decir, cómo se convierten las respuestas en puntuaciones, el método de obtención de totales de los factores o dimensiones, es decir, cómo se pasa de las puntuaciones de cada ítem a las del factor o dimensión, y por último, cómo se analizan e interpretan esos totales. Este punto implica diversos aspectos: qué análisis estadísticos se ofrecen de cada total (p.e., medias, desviaciones típicas, medianas...), qué puntuaciones normativas, en su caso, se calculan u obtienen (p.e., puntuaciones típicas, percentiles, con qué puntuaciones normativas o baremos, en su caso, se comparan y las reglas de elección e interpretación de baremos. En la mayoría de los procesos de evaluación de riesgos psicosociales todo este proceso de planificación de **análisis estadístico de los datos es inherente al método** y no es necesario que los técnicos implicados lo desarrollen explícitamente. Generalmente en **estudios de segundo nivel**

más sofisticados además es **posible establecer el plan de análisis estadístico** requerido conforme a las hipótesis que se hayan elaborado.

- i) Planificación del **trabajo de campo**. Una cuestión importante es que los métodos provean guía sobre cómo aplicar los instrumentos, de qué modo y bajo qué circunstancias. El trabajo de campo, fase en que se recogen los datos, debe planificarse bajo dos premisas ambas igualmente irrenunciables: que sea **práctico y viable**, y que sea **correcto y riguroso**. Debemos resaltar que si se aplican métodos cualitativos es necesaria una especial cualificación del técnico implicado y una adecuada planificación.

3. Trabajo de campo. Es la fase de recogida de información mediante las metodologías establecidas en la fase anterior y según la planificación establecida. Es una fase muy importante pues aunque la planificación sea del todo correcta una inadecuada ejecución dará lugar a datos inadecuados que ofrecerán una imagen falseada de la situación. Los **métodos de evaluación de riesgos psicosociales deben proveer guía sobre cómo llevar a delante esta fase** de un modo práctico y a la vez correcto. Señalar, una vez más, la importancia de **garantizar el anonimato y la confidencialidad** en el proceso de recogida de la información de cara a evitar posibles sesgos y obtener una visión lo más cercana posible a la realidad. En el caso, por ejemplo, de la recogida de información mediante cuestionarios, ésta puede ser con métodos tradicionales de lápiz-y-papel, o vía *on line*.

4. Análisis de los resultados y elaboración de informes. Los datos obtenidos en la fase anterior han de ser analizados. Los datos de naturaleza cuantitativa y frecuentemente los de naturaleza cualitativa han de ser alimentados al software de análisis oportuno, que varía según los métodos. En algunos métodos los datos cuantitativos se recogen ya mediante ordenador (*on line*, por ejemplo) con lo que su incorporación al análisis es inmediata. En otros los cuestionarios son trasladados al ordenador. En todos los casos los datos serán sometidos a los análisis estadísticos según las previsiones del método de evaluación de riesgos psicosociales que se esté utilizando. **La interpretación de los datos y la elaboración de informes es una parte especialmente sensible.** Debe recordarse que el objetivo final es proveer la información que permita decidir qué acciones de prevención, si corresponden, deben adoptarse.

5. Elaboración de un programa de intervención, puesta en marcha del programa y su seguimiento y control. La evaluación de los riesgos por sí misma no tendría sentido si no fuera un paso más del proceso general de la gestión de la prevención. Por ello, una vez que se ha realizado y a partir de la información obtenida a partir del análisis de los datos, deberá establecerse un plan de actuación encaminado a mejorar aquellas condiciones de trabajo que pueden ser fuente de riesgo. El seguimiento y control supone la evaluación periódica de los riesgos psicosociales. Caso de no alcanzarse los resultados esperados, habría que reevaluar la situación y plantear medidas alternativas para la corrección de los riesgos psicosociales detectados y tratados en la evaluación-intervención previas.

No siempre es necesario introducir cambios mediante una intervención y, por supuesto, estos cambios en caso de requerirse pueden ser más o menos locales o generales, más o menos sencillos o complejos. **Un método de evaluación de riesgos psicosociales debe ligar en su informe final los resultados obtenidos con las propuestas de intervención oportunas, si alguna es necesaria y recomendable.** La relación entre unos ciertos resultados, por defecto o por exceso, o una cierta configuración de resultados y una propuesta o propuestas de intervención es una cuestión de validez, es decir, debe basarse en la investigación previa.

Por último, es preciso recordar que si la **participación de los trabajadores** constituye una aportación fundamental en todos los ámbitos de la prevención en la empresa, lo es tanto o más en el proceso de evaluación, y más específicamente en el proceso de evaluación de riesgos psicosociales.



11. Las diez propiedades básicas de un método de evaluación de riesgos psicosociales y su aplicación

De modo explícito podemos señalar diez propiedades básicas que debe reunir un método de evaluación de riesgos psicosociales:

1. FUNDAMENTO EN LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

Un método de evaluación de riesgos psicosociales debe estar fundamentado en la investigación científica internacional sobre los factores y riesgos psicosociales, sus características, su prevalencia, sus causas, sus efectos, las variables que afectan o modulan su aparición, las variables que modulan o afectan a sus efectos. La elección de las variables a evaluar, el modo de abordarlas y la interpretación de las puntuaciones sólo son posibles basadas en la investigación de estos aspectos. La investigación científica es la que fundamenta tanto qué debe medirse como cuál es el modo en que pueden interpretarse las puntuaciones.

2. CONTRASTE Y PRUEBA CIENTÍFICA ESPECÍFICAS DEL MÉTODO

No es suficiente con que las variables o los ítems de los instrumentos incluidos en un método de evaluación de riesgos psicosociales se fundamenten en investigación científica anterior. Todas y cada una de las medidas (cuestionarios, escalas, factores...) incluidas en un método de evaluación de factores o riesgos psicosociales deben someterse a prueba de investigación y deben haber demostrado que cumplen los estándares psicométricos en al menos una investigación empírica *antes* de que el método pueda ofrecerse para su uso profesional. La palabra clave de la frase anterior es «demostrado». Eso significa investigación, investigación científica empírica: probar la calidad del instrumento con investigación científica, a partir de los datos y no de especulación verbal.

Los instrumentos de medición se desarrollan como cualquier instrumento científico y técnico en base a fundamentos científicos basados en la contrastación de las hipótesis. Un instrumento de evaluación testado es con frecuencia el resultado de años de investigación empírica, de numerosos ensayos y de costosos, sofisticados y dilatados procesos de análisis y depuración. Los estándares psicométricos específicos más importantes para evaluar la calidad de un instrumento se desarrollan brevemente en los siguientes puntos.

3. FIABILIDAD

La fiabilidad es un término técnico psicométrico y no una palabra vacía de uso comercial. Se resume en unas cuantas cifras e índices, fruto de las investigaciones empíricas sobre el instrumento a que se alude en la propiedad 2. Los cuestionarios y escalas para la evaluación de riesgos psicosociales son instrumentos de medición psicométricos que han de basarse en la metodología de la psicometría, que establece los fundamentos matemáticos y científicos de la medición en todos los ámbitos de la medición de aspectos psicológicos y sociales. El análisis de la fiabilidad de un instrumento de medición es una parte ineludible de la metodología psicométrica que debe aplicarse. La evaluación tradicional de la fiabilidad implica establecer el coeficiente de fiabilidad, el índice de fiabilidad y el error típico de medida de cada escala y de cada factor.

4. VALIDEZ

La validez es la propiedad más importante de un instrumento de medida. Las investigaciones sobre la validez de un cuestionario, una escala o una dimensión o factor pueden ser particularmente costosas, aunque también se resumen finalmente en índices numéricos y pruebas estadísticas. La validez tiene diversas facetas que pueden ser contrastadas bajo múltiples metodologías, dependiendo de los propósitos del instrumento y las hipótesis científicas sobre las que se sustenta. Esencialmente la validez pone a prueba que las hipótesis pertinentes para el factor que se está tratando de medir son satisfechas por el instrumento que dice medirlo. Esto no es nunca obvio en

factores psicosociales. La metodología para contrastar la validez de un instrumento es ampliamente la metodología para el contraste empírico de las hipótesis científicas que lo sustentan de acuerdo con la teoría de psicología de la seguridad y salud que en que está basado. Los estudios de validez son los que permiten establecer cuáles son las interpretaciones posibles, validadas, de las puntuaciones. Por eso sin estudios de validez que avalen un instrumento las puntuaciones resultantes no tienen interpretaciones contrastadas, o, en términos psicométricos, se dice que no son interpretables. La validez nos dice qué significan las puntuaciones y cómo interpretarlas conforme a la evidencia².

La validez tiene múltiples facetas cuya aplicación depende de la naturaleza de la variable bajo medición y de la naturaleza de la medida que se ha desarrollado. Las facetas clásicas de la validez son la validez de contenido, la validez criterial y la validez de constructo. Para comprobarlas se emplean un amplio número de metodologías psicométricas y estadísticas, la más sencilla de ellas los coeficientes de correlación que dan lugar a los coeficientes de validez; junto a éstos las ecuaciones de regresión lineales o no, los métodos de contraste entre medias como pruebas *t* de diversa índole, las diferentes metodologías de análisis de la varianza, los métodos de factorización, como el popular método de componentes principales con criterio de Kaiser y rotación varimax, los métodos de ecuaciones estructurales o los modelos log-lineal. Particularmente importantes pueden resultar los métodos basados en análisis factoriales confirmatorios para el análisis de la estructura y sobre todo los modelos path y los modelos de estructuras de covarianzas para establecer validez criterial en lo que se denomina la red nomológica de constructos.

5. CONTRASTE DE LA CALIDAD DE LOS ÍTEMS

En el proceso de investigación empírica que lleva al desarrollo de cada cuestionario o escala que se incluye en un método de evaluación de factores psicosociales, la calidad psicométrica de cada ítem debe ser testada y garantizada. Es decir, cada ítem debe ser válido y fiable. Esto se resume en algunos índices psicométricos como la homogeneidad corregida, el índice de discriminación o los diversos índices de validez de los ítems. Las metodologías para ello de nuevo son diversas, desde coeficientes de correlación de diversa índole hasta modelos de ecuaciones estructurales. Para efectuar esta evaluación es necesario realizar investigación empírica sobre al menos una muestra adecuada de la población de interés. Si los ítems no son fiables y válidos, en el sentido estricto psicométrico, la escala no tendrá la calidad psicométrica adecuada.

6. BAREMACIÓN

La baremación se refiere a la investigación acerca de cuál es la distribución de las puntuaciones en una o más muestras adecuadas de la población de interés. Supuesto que se den las pruebas de validez necesarias, los baremos de una escala ayudan a establecer una interpretación normativa de las puntuaciones. Cada uno de los cuestionarios, escalas, dimensiones o factores que incluye un método de evaluación de riesgos psicosociales debe haber sido baremado al menos una vez para una muestra general de la población de interés.

Estos baremos generales son un punto de referencia inicial en la comparación de puntuaciones pero, en muchas ocasiones, deben ser complementados con baremos específicos del sector de la empresa bajo análisis, del tipo de departamento o puesto bajo análisis o de la misma empresa. Dada la extraordinaria diversidad entre tipos de empresas y puestos, en muchas ocasiones los baremos generales constituyen sólo una primera aproximación a la interpretación normativa de las puntuaciones que debe complementarse con una interpretación comparativa respecto a resultados más específicos, cuando es posible de la misma empresa.

² Es una idea tan extendida como equivocada que las puntuaciones de un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales pueden interpretarse basadas en el sentido común. La psicología y en particular la psicología de la seguridad y salud en el trabajo está llena de las denominadas «*correlaciones ilusorias*», relaciones y conclusiones de sentido común que parecen interpretaciones correctas, que parece que no puedan ser de otro modo y que, sin embargo, la investigación científica ha demostrado una y otra vez que son falsas y que, precisamente, son de otro modo.



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. La interpretación orientada a criterios no se basa en resultados muestrales, sino en puntos significativos de la escala establecidos por razones teóricas o por investigación sobre la validez de las puntuaciones. Los conceptos de interpretación orientada a normas y orientada a criterios son términos técnicos psicométricos relativos a dos abordajes metodológicos distintos y en ocasiones complementarios del establecimiento y la interpretación de baremos.

7. ESTANDARIZACIÓN Y CONSIDERACIÓN DE LOS PASOS DE EVALUACIÓN

La estandarización es también condición necesaria para asegurar que los datos obtenidos en una determinada empresa son interpretables. La estandarización supone la normalización de los procedimientos y metodologías involucrados en la medición de modo que se garantice la comparabilidad de los datos obtenidos en una empresa dada con los datos de las investigaciones que fundamentan la fiabilidad y validez del cuestionario o escala, así como la comparabilidad de los resultados obtenidos en diversas partes o puestos de la empresa. Sin una estandarización rigurosa y documentada los datos obtenidos en una empresa determinada podrían resultar no interpretables por su disimilitud con aquellos que fundamentan el instrumento.

Cada método de evaluación de riesgos psicosociales debe dar respuesta a las necesidades de los cinco grandes pasos anteriormente descritos: a) Establecimiento de la necesidad de evaluar, b) diseño del estudio, c) trabajo de campo, d) análisis de resultados y elaboración de informes, y e) elaboración de un programa de intervención.

8. CONEXIÓN ENTRE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

Tal como establece el Reglamento de los Servicios de Prevención cada método de evaluación de riesgos psicosociales debe aportar la información que permita decidir si es necesario efectuar una intervención preventiva y en su caso qué medidas preventivas son necesarias. Para ello resulta esencial que las relaciones entre las puntuaciones de los factores (por defecto, por exceso, para ciertas configuraciones o combinaciones) y las intervenciones que resultan adecuadas hayan sido objeto de investigación, lo cual es una cuestión de validez del instrumento, y basadas en la investigación internacional previa. Los informes que provean los diversos métodos deben facilitar la información necesaria para determinar si es recomendable o necesario establecer medidas preventivas y en su caso sugerir las medidas adecuadas.

9. ADAPTACIÓN A LA LEGISLACIÓN VIGENTE

Todas las metodologías de evaluación de riesgos psicosociales tienen que tener en cuenta que hay un marco legal que debe tenerse siempre en consideración. La legislación en prevención de riesgos laborales supone un marco de referencia que constituye un punto de partida esencial para toda la evaluación de riesgos y la acción preventiva en las empresas.

10. APLICABILIDAD EN LA EMPRESA Y USO PROFESIONAL DE LOS INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN

En este último punto nos vamos a ocupar de tres aspectos importantes relativos al proceso de aplicación de los métodos: a) la aplicabilidad, b) la confidencialidad de los instrumentos, y c) la confidencialidad de la información.

- a) Un método de evaluación de riesgos psicosociales debe presentar una adecuada *aplicabilidad* en la empresa. La aplicabilidad se refiere a aspectos del proceso de evaluación, tales como la duración del proceso, el coste económico del mismo, y el ajuste a la diversidad de características y necesidades de las empresas. Los diferentes métodos de evaluación de riesgos psicosociales pueden adoptar diversas estrategias para perseguir esta adaptabilidad. Entre ellas se cuenta la generación de varias versiones de una metodología para adecuarse a las necesidades específicas de diversos sectores y tamaños de empresa; entre ellas se cuenta también la estrategia de adaptación modular, donde diversas partes, metodologías o instrumentos de un método son elegidos y adaptados para una evaluación de riesgos concreta en fun-

ción de las necesidades específicas. En todos los aspectos de adaptabilidad es importante considerar la experiencia profesional en el ámbito de la prevención y la idiosincrasia de la empresa.

- b) Existen normas deontológicas internacionales que clasifican el grado de confidencialidad de los diferentes instrumentos de evaluación psicológica y psicosocial. Los instrumentos de medición de un método de evaluación de riesgos psicosociales deben ser utilizados por técnicos cualificados, tratados conforme a esos criterios deontológicos y permanecer confidenciales para el resto, especialmente para quienes van a ser evaluados y para todos los que pueden estar interesados en ciertos resultados y pueden tener capacidad de influencia para propiciarlos (por ejemplo, líderes informales o formales). El mejor examen pierde su fiabilidad y validez si se produce una divulgación previa o un uso inadecuado.

Por bueno que sea un instrumento, éste no puede ser usado por cualquiera para evaluar. El ecógrafo es bueno en manos del especialista correspondiente y un absurdo y un dislate en manos no profesionales. Una evaluación de riesgos psicosociales es un proceso técnico-preventivo –como la evaluación de contaminantes ambientales en higiene, la evaluación del ruido o la de la iluminación del puesto–. Con la particularidad de que aquí se trata con personas y esto, en realidad, todavía hace las cosas técnicamente más complejas y sutiles.

Por otra parte, toda metodología de evaluación de riesgos psicosociales deberá tener en cuenta las responsabilidades marcadas por la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales para los técnicos de prevención. La finalidad de un método de evaluación de riesgos psicosociales no es el diagnóstico personal de cada empleado y ningún técnico tiene la capacidad de diagnosticar patologías individuales en el ámbito laboral. Ésta es una tarea de los profesionales de la salud.

- c) Anonimato y confidencialidad de la información recabada. El modo en que se recaba y se maneja la información en un método de evaluación de riesgos psicosociales es muy importante para contribuir a la calidad de la información. En todo caso, es necesaria la confidencialidad y un tratamiento de la información con responsabilidad y ética profesional. En general, en la medida en que las condiciones de la empresa y el proceso de evaluación de riesgos psicosociales lo permita, la información de cada empleado debe ser manejada profesionalmente de modo anónimo y confidencial, y ese anonimato y confidencialidad debe cumplirse rigurosamente y ser patente a cada empleado que participa en la evaluación, de lo contrario puede perjudicarse la calidad de la información. En algunas condiciones especiales (p.e., pequeñas empresas o puestos ocupados por uno o muy pocos empleados) la necesidad establecida legalmente de efectuar una evaluación de riesgos a nivel de puestos, dificulta o impide el anonimato eficaz de las personas que ocupan estos puestos. Sin perjuicio del anonimato de la información en los archivos de datos, a fin de dar cumplimiento a la legislación sobre protección de datos, los métodos de evaluación de riesgos psicosociales deben favorecer la adopción de medidas de protección de la confidencialidad y los profesionales implicados en los procesos de evaluación de riesgos deben extremar el uso responsable y ético de esta información conforme exclusivamente a la finalidad preventiva para la que se obtiene.

12. Conclusiones

Cada vez más empresas incorporan la evaluación de riesgos psicosociales como parte de su proceso rutinario de evaluación de riesgos o como una acción puntual cuando se detectan posibles dificultades. La calidad de un método de evaluación de riesgos psicosociales depende de la fundamentación científica del mismo en términos de investigación empírica. Y depende también de que se utilice por profesionales y de un modo profesional, con una orientación preventiva, con fiabilidad y validez. Ese conocimiento experto es necesario desde el diseño del estudio hasta la interpretación de los resultados y las propuestas de intervención pasando por el análisis estadístico y cualitativo de los resultados.

La evaluación de los riesgos psicosociales debe realizarse con: una metodología científicamente fundamentada, cuyas fiabilidad y validez hayan sido sometidas a prueba científica mediante las investigaciones psicométricas

oportunas, aplicarse por profesionales cualificados, con las debidas garantías de calidad y cumpliendo los criterios deontológicos. Es necesario subrayar la necesidad de que una formación específica y suficiente sea incorporada a la formación de los técnicos de prevención involucrados en las evaluaciones de riesgos psicosociales. Esa formación debe incluir un conocimiento profesional suficiente de: psicometría y evaluación psicológica, metodologías cuantitativas y cualitativas, psicología de la seguridad y la salud ocupacional, y psicología del trabajo y de las organizaciones.

En los primeros años en los que en nuestro país se ha ido generalizando la necesidad de las evaluaciones de riesgos psicosociales la ausencia de una tradición profesional, y, en ocasiones, una cierta prisa por dar una respuesta práctica inmediata a la necesidad tangible de evaluar los riesgos psicosociales, han podido llevar en más de una ocasión a procesos de evaluación poco rigurosos y teóricamente poco fundados o al uso poco fundado de instrumentos y métodos con fundamentos razonables, situaciones con las que la administración, las empresas y los trabajadores pueden encontrarse, como mínimo, poco confortables. Es necesario conocer los requisitos que debe cumplir una evaluación de riesgos psicosociales y utilizar metodologías de evaluación de los riesgos psicosociales que cumplan estos criterios, que sean viables en la práctica, que puedan aplicarse, que sean útiles. A la vez es igualmente importante huir de aproximaciones que reduzcan la evaluación de riesgos psicosociales a un mero cumplimiento formal o una simple medición, sin utilidad preventiva real. Para que un método de evaluación de riesgos psicosociales cumpla los requisitos que se exigen a toda evaluación de riesgos ha de poder detectar realmente los riesgos psicosociales presentes y ha de poder aportar realmente la información necesaria para escoger y planificar las acciones preventivas que en su caso puedan resultar necesarias.

El interés legítimo de empresarios y trabajadores por mejorar el funcionamiento de las empresas y contribuir al desarrollo de la seguridad y salud de los trabajadores constituye un motor positivo que impulsa en muchos lados la evaluación de los riesgos psicosociales. Precisamente, para que esas legítimas aspiraciones puedan satisfacerse, un **proceso de evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse con un criterio técnico-preventivo por profesionales de la prevención cualificados en esta materia**. No puede y no debe ser el fruto de presiones sociales en ninguna dirección. De hecho, la presencia de esas presiones pueden deteriorar la calidad del proceso y de sus resultados. Un proceso de evaluación de riesgos psicosociales no es un arma arrojadiza, no es un instrumento de la empresa contra los trabajadores, ni de los trabajadores contra la empresa. De hecho, técnicamente, **está contraindicado realizar procesos de evaluación de riesgos psicosociales en situaciones de crisis o conflictividad laboral de especial dificultad**. La injerencia en un trabajo técnico independiente y bien realizado sea por parte de quien sea, atenta directamente contra la salud y seguridad de los trabajadores y contra el buen funcionamiento de la empresa. Todo el mundo debe comprender y asumir que **no se puede negociar los aspectos técnicos acerca de cómo se efectúa una evaluación de riesgos psicosociales** por lo mismo que no se puede negociar cómo el médico especialista en medicina del trabajo debe hacer su examen de salud, aplicar o interpretar una radiografía.

Afortunadamente asistimos a una tendencia creciente a incorporar de modo sistemático y realista la evaluación de riesgos psicosociales en la evaluación de riesgos. Existen y están disponibles para los especialistas en prevención de riesgos laborales, para las empresas y para la administración, métodos de evaluación de riesgos psicosociales que permiten hacer un buen trabajo, profesionalmente, con calidad, con orientación preventiva y de un modo útil. Evaluamos esta tendencia y la disponibilidad de esta metodología como una importante oportunidad para la salud y seguridad de los trabajadores y para la eficacia y eficiencia de las empresas. **Evaluar los riesgos psicosociales es positivo para la empresa y es positivo para los trabajadores.**

Para las empresas y técnicos que todavía no se han incorporado, es necesario «perder el miedo» a abordar este tipo de evaluaciones. Pero a la vez es absolutamente necesario hacerlo con un enfoque puramente preventivo y con las debidas garantías, formación específica y confianza profesional. De lo contrario la **evaluación de riesgos psicosociales puede convertirse sorprendentemente en un desafortunado riesgo psicosocial** tanto para las

empresas como para los trabajadores. Las evaluaciones realizadas de modo poco serio y poco profesional desprestigian la prevención, resultan engañosas para las empresas, no ayudan a realizar las adecuadas intervenciones para prevenir los riesgos, y a veces las dificultan gravemente y pueden llegar a perjudicar la salud y seguridad de los trabajadores. Por ello es importante que se utilicen métodos de evaluación de riesgos psicosociales fundamentados, fiables y validados, y que se perfeccione el proceso de formación de los técnicos de prevención en esta materia sobre el sólido fundamento de la abundante literatura especializada internacional.

Bibliografía

- **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. (2003).** Cómo abordar los problemas psicosociales y reducir el estrés relacionado con el trabajo. Luxemburgo, <http://europa.eu.int>.
- **Antoniou, A.S.G., y Cooper, C.L. (Eds.). (2005).** *Research companion to organizational health psychology. New horizons in management.* Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing.
- **Azorín, F., y Sánchez Crespo, J.L. (1986).** *Métodos y aplicaciones del muestreo.* Madrid: Alianza.
- **Barling J., & Frone M. (Eds.) (2004).** *The psychology of workplace safety.* Washington DC: American Psychological Association.
- **Barling, J., & Griffiths, A. (2003).** A History of Occupational Health Psychology. En Quick, J.C. & Tetrick, L.E. *Handbook of occupational health psychology* (pp. 19-33). Washington, DC: APA.
- **Bianchi, S.M., Casper, L.M., & King, B.R. (2005).** *Work, family, health, and well-being.* Mahwah, NJ, US: Lawrence Erlbaum Associates.
- **Cooil, B., y Rust, R.T. (1995).** General estimators for the reliability of qualitative data. *Psychometrika*, 60(2), 199-220.
- **COM Comisión de las Comunidades Europeas:** Comunicación de la Comisión (2002). 118 Final. Cómo adaptarse a los cambios en la sociedad y en el mundo del trabajo. Una nueva estrategia comunitaria de salud y seguridad (2002-2006). COM (2002), 118 final. Bruselas, 11-03-2002
- **Cox, T., & Griffiths, A. (1996).** «Assessment of Psychosocial Hazards at Work.» In Schabracq, M.K.; Winnubst, J.A.M., & Cooper, C.L. (1996). *Handbook of Health Psychology.* Baffis Lane: John Wiley & Sons, pp 127-146.
- **Duro Martín, A. (2005a).** Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Fundamentos teóricos. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Serie Economía y Sociología*, 56, 15-56. ISBN 1137-5868
- **Duro Martín, A. (2005b).** Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Resultados preliminares. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Serie Economía y Sociología*, 56, 57-98. ISBN 1137-5868.
- **Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C.L. (Eds.) (2003).** *Bullying and emotional abuse in the workplace: international perspectives in research and practice.* London: Taylor & Francis.
- **Flin, R., Mearns, K., O'Connor, P., & Bryden, R. (2000).** Measuring safety climate: identifying the common features. *Safety Science*, 34 (1-3), 177-192.
- **Gil-Monte, P.R., y Peiró, J.M. (1997).** *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse.* Madrid: Síntesis.
- **Gonçalves, S., Silvia, S., Meliá, J.L., & Lima, M.L. (2005).** Clima de Segurança, Percepção de Risco e Comportamentos de Segurança. In C. Guedes Soares, A.P. Teixeira, & P. Antao (Eds.). *Análise e Gestão de Riscos, Segurança e Fiabilidade.* Lisboa, Edições Salamandra.
- **Gracia, E., Martínez, I., Salanova, M., y Nogareda, C. (en prensa).** El Trabajo emocional: concepto y prevención. *Nota Técnica de Prevención.*
- **Hale, A.R., & Glendon A.I. (1987).** *Individual behaviour in the control of danger.* Elsevier Science Publishers B.V. Amsterdam.
- **Henry, G.T. (1990).** *Practical sampling.* Newbury Park, CA.: Sage.
- **Jardillier, P. (1979).** *Les conditions du travail.* Paris: PUF/QSJ.
- **Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D., & Rosenthal, R.A. (1964).** *Organizational Stress: Studies in role conflict and ambiguity.* New York: Wiley and Sons.
- **Karasek, R.A., & Theorell, T. (1990).** *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life.* New York: Basic Book.
- **Kasl, S.V. (1991).** Assessing health risks in the work setting. In H.E. Schroeder (ed.). *New Directions in Health Psychology Assessment.* Hemisphere: New York.
- **Kennedy, J.L. (1983).** *Analyzing qualitative data: Introductory log-linear analysis for behavioral research.* New York: Praeger.
- **Kirk, J., y Miller, M.L. (1986).** *Reliability and validity in qualitative research.* Beverly Hills: Sage. Qualitative research methods series.
- **Lahera Martín, M., y Góngora Yerro, J.J. (2006).** *Factores Psicosociales: Identificación de Situaciones de Riesgo.* Pamplona: Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL).
- **Länsisalmi, H, Peiró, J.M., y Kivimäki, M. (2000):** Collective stress and coping in the context of organizational culture. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9, 527-559.
- **Lehman, R.S. (1991).** *Statistics and research design in the behavioral sciences.* Belmont, CA.: Wadsworth.
- **Llory, M.A. (1992).** Human reliability and human factors in complex organizations: epistemological and critical analysis-Practical avenues to action. *Reliability Engineering & System Safety*, 38(1-2), 109-117.
- **Martín, F., y Pérez, J. (1997).** Factores Psicosociales: metodología de evaluación. NTP 443. INSHT. Barcelona.
- **Meliá, J.L. (1991).** *Métodos de Escalamiento Unidimensional.* Valencia: Cristóbal Serrano.



- **Meliá, J.L. (1995).** Un proceso de intervención para reducir los accidentes laborales. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 11, 51-65.
- **Meliá, J.L. (1999).** Medición y Métodos de Intervención en Psicología de la Seguridad y Prevención de Accidentes. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(2), 237-266. (www.uv.es/seguridadlaboral).
- **Meliá, J.L. (2001).** *Teoría de la fiabilidad y la validez*. Valencia: Cristóbal Serrano Villalba. ISBN: 84-89596-73-5 (*También disponible gratuitamente en www.uv.es/seguridadlaboral*).
- **Meliá, J.L. (2002).** Programas de Prevención de Accidentes basados en el comportamiento. *Documentos de la Jornada Técnica la Nueva Cultura de la Prevención, de la culpabilidad al compromiso organizada por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales)*. Barcelona.
- **Meliá, J.L. (2003).** An integrative Multilevel Psychosocial View and Measurement of Safety Climate: The Valencia PREVACC 2002 Battery. *Proceedings of the XIth European Congress on Work and Organizational Psychology*. Lisbona.
- **Meliá, J.L. (2006a).** ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias. In Mondelo, P.; Mattila, M.; Karwowski, W.; Hale, A. (Eds.). *Proceedings of the Fourth International Conference on Occupational Risk Prevention*. ISBN 84-933328-9-5.
- **Meliá, J.L. (2006b).** La Psicología de la Seguridad Laboral como una imprescindible en la prevención de riesgos laborales. *Anuari de Psicologia de la Societat Valenciana de Psicologia*, 11.
- **Meliá, J.L., & Becerri, M. (2006).** A structural equations model about psychosocial stress factors in the construction industry: the effects of leadership, role conflict and mobbing. *7th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology*. Dublin (Ireland).
- **Meliá, J.L., Lima, M.L., Mearns, K., & Silva, S. (2006).** Assessment of Safety Climate in Construction: Some preliminary results. In Ruud N. Pikaar, Ernst A. P. Koningsveld, and Paul J. M. Settels (Eds.). *Meeting Diversity in Ergonomics. Proceedings of 16th. World Congress on Ergonomics*. Maastricht (Netherlands): Elsevier Ltd. ISSN: 0003 - 6870.
- **Meliá, J.L., Martí, N., y Torrent, M. (1987).** Correlatos Psicofisiológicos del Stress en el Trabajo: Algunos resultados diferenciales. *Actas del Segundo Congreso Nacional de Evaluación Psicológica*. Madrid.
- **Meliá, J.L., Ricarte, J.J., y Arnedo, M.T. (1998a).** La Psicología de la Seguridad (I): Una revisión de los modelos procesuales de inspiración mecanicista. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 51(1), 37-54.
- **Meliá, J.L., Ricarte, J.J., y Arnedo, M.T. (1998b).** La Psicología de la Seguridad (II): Modelos explicativos de inspiración psicopsicológica. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 51(2), 279-299.
- **Meliá, J.L., & Salas, C. (2006).** Psychosocial risks and work related accidents in a social economy company. *Proceedings of the 7th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology*. Dublin (Ireland).
- **Meliá, J.L., Sempere, J.M., & Romero, J.M. (2004).** Factores de Riesgo del Acoso Social en el Trabajo. Mobbing: Un estudio de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales de la Comunidad Valenciana. En: R. Mondelo, P.; Mattila, M.; Karwowski, W.; & Hale, A. (eds.), *Proceedings of the Third International Conference on Occupational Risk Prevention ORP2004*. ISBN: 84-933328-2-8.
- **Meliá, J.L., y Sesé, A. (1999).** La medida del Clima de seguridad y salud laboral. *Anales de Psicología*, 15(2), 269-289.
- **Mertens, D.M. (1997).** *Research methods in education and psychology. Integrating diversity with quantitative & qualitative approaches*. Thousand Oaks, CA.: Sage.
- **Montmayeul, R., Mosneron-Dupin, F., & Llory, M. (1994).** The managerial dilemma between the prescribed tasks and the real activity of operators: Some trends for research on human factors. *Reliability Engineering & System Safety*, 45(1-2), 67-73.
- **Muñiz, J. (Ed.) (1996).** *Psicometría*. Madrid: Universitas.
- **Murphy, L.R. (1999).** Organizaciones laborales saludables: Agenda de investigación. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(2), 223-235.
- **Navarro Dominichelli, R. (2000).** El Mobbing o Assetjament Moral en el Treball. *Anuari de Psicologia*, 7(1), 43-79.
- **Nogareda, C., y Almodóvar, A. (2006).** El proceso de evaluación de los factores psicosociales. NTP 702. INSHT, Barcelona.
- **OIT Organización Internacional del Trabajo (1986).** Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. *Occupational Safety and Health Series*, n. 56. OIT: Geneva.
- **OIT, OMS (1984).** Identificación de los factores psicosociales nocivos en el trabajo. Ginebra. Informe del comité mixto OIT/OMS de Medicina del trabajo. Novena reunión.
- **Oncins, M. (1997).** Factores psicosociales: Fases para su evaluación. NTP 450. INSHT, Barcelona.
- **Patton, M.Q. (1987).** *How to use qualitative methods in evaluation*. Newbury Park, CA.: Sage.
- **Peiró, J.M. (1993).** *Desencadenantes del Estrés laboral*. Madrid: Eudema.
- **Peiró, J.M. (2001a).** Estrés laboral. Una perspectiva individual y colectiva. *Trabajo y Salud*, 13, 18-38.
- **Peiró, J.M. (2001b).** Stressed teams in Organizations. A multilevel approach to the study of stress in Work units. En: J. Pryce, C. Weikert & E. Torkelson (Eds.). *Occupational Health Psychology*, Europe, 2001, 9-13.
- **Peiró, J.M., y Bravo, M.J. (1999).** Factores psicosociales en la prevención de riesgos laborales: Oportunidades y retos para la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15, 2, 137-146.
- **Peiró, J.M., Meliá, J.L., y Zurriaga, R. (1987).** Structural and Relational aspects of role sets and their influence on role stress. *Proceedings of Third West European Congress on the Psychology of Work and Organization*. Antwerpen (Belgium).
- **Peiró, J.M., y Prieto, F. (Dir.) (1996).** *Tratado de Psicología del trabajo*. (2 vols.). Síntesis, Madrid.
- **Quick, J.C., Murphy, L.R., & Hurrell, J.J. (1993).** *Stress and Well-being at work: assessments and interventions for occupational mental health*. Washington: American Psychological Association.
- **Quick, J.C., & Tetrick, L.E. (Eds.) (2003).** *Handbook of occupational health psychology*. Washington, DC: APA.
- **Rial, E, Copsey, S., Paoli, P., y Schneider, E. (2005).** Priorities for occupational safety and health research in the EU-25. Luxembourg, European Agency for Safety and Health at Work.



- Salanova, M. (2005). Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 14, 22-32.
- Salanova, M., Del Libano, M., Llorens, S., Schaufeli, W.B., y Nogareda, C. (en prensa). La adicción al trabajo. *Nota Técnica de Prevención*.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., y Nogareda, C. (en prensa). El tecnoestrés: concepto, medida y prevención. *Nota Técnica de Prevención*.
- Sánchez-Crespo, J.L. (1980). *Curso intensivo de muestreo en poblaciones finitas* (2a ed.). Madrid: INE.
- Santisteban, C. (1990). *Psicometría. Teoría y práctica en la construcción de test*. Madrid: Norma.
- Saris, W.E. (1995). Designs and models for quality assessment of survey measures. En: Saris, W. y Münnich, A. (Eds.). *The multitrait-multimethod approach to evaluate measurement instruments*. Budapest: Eötvös University Press.
- Sauter, S.L., Hurrell, J.J., Fox, H.R., Tetrick, L.E., & Barling, J. (1999). Occupational health psychology: An emerging discipline. *Industrial Health*, 37, 199-211.
- Sauter, S.L., Murphy, L.R., Hurrell, J.J., & Levi, L. (2001). Factores Psicosociales y de Organización. *Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo*. OIT. 34.1- 34.87.
- Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M., & Cooper, C.L. (1996). *Handbook of Work & Health Psychology*. Chichester: John Wiley & Sons.
- Schabracq, M.J., Winnubst, A.M., & Cooper, C.L. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology*, Second Edition. Chichester, UK: John Wiley, & Sons.
- Schaufeli, W.B., y Bakker, A.B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25, 293-315.
- Schaufeli, W.B., y Salanova, M. (2002). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en el trabajo? *Prevención, Trabajo y Salud*, 20, 4-9.
- Seligman, M.E.P., y Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Social Dialogue (2004). Work related Stress. Framework agreement on work related stress. 8-October.
- Thompson, S.K. (1992). *Sampling*. New York: Wiley.
- Trist, E. (1988). *Las NFOT. La evolución de los sistemas sociotécnicos*. Madrid. MTSS
- Wiegmann, D.A., Zhang, H., von Thaden, T.L., Sharma, G., & Gibbons, A.M. (2004). Safety Culture: An Integrative Review. *International Journal of Aviation Psychology*, 14(2), 117-134.