

Manual de psicosociología

aplicada al trabajo
y a la prevención de
los riesgos laborales

Pedro R. Gil-Monte
(Coord.)

PIRÁMIDE



- c) **Confidencialidad de la información.** Sobre este tema ya se ha tratado en el punto 2. Por tanto, aquí sólo se recuerda este tema al lector. Es necesaria la confidencialidad de los resultados obtenidos y un tratamiento de la información con responsabilidad y ética profesional. La información de cada trabajador empleado debe ser manejada de manera anónima o de manera confidencial, y este requisito debe ser comunicado a cada individuo que participa en la evaluación con el fin de no perjudicar la calidad de la información recogida. En cualquier caso, todo método de evaluación de factores psicosociales debe adoptar las medidas de protección de datos personales siguiendo la normativa vigente.

El objetivo de ofrecer esta información no es que los expertos en materia de prevención de riesgos laborales sean expertos en el diseño y construcción de cuestionarios, sino que entiendan las características de los instrumentos que van a aplicar para mejorar la calidad de las evaluaciones de los factores psicosociales en el trabajo, pues éstas serán realizadas por profesionales más competentes en el proceso de evaluación.

Es importante tener presente que en este capítulo estamos tratando sobre cuestionarios de evaluación de factores psicosociales, esto es, instrumentos diseñados para evaluar y diagnosticar condiciones de trabajo. No deben ser confundidos con los test psicológicos diseñados para evaluar y diagnosticar personas. Los primeros pueden ser utilizados por los expertos en materia de prevención de riesgos laborales, pero así los segundos, cuyo objetivo es realizar evaluación psicológica. Existe toda una normativa y legislación nacional e internacional sobre el uso de los tests psicológicos, y sobre qué profesionales pueden aplicarlos de manera legal con fines de evaluación y de diagnóstico. Entre estos profesionales no se incluyen los expertos en prevención de riesgos laborales, ya que para su aplicación se requiere tener un título oficial de grado superior en Psicología.

En los puntos siguientes se explica el funcionamiento de algunos de los cuestionarios de carácter general más utilizados en nuestro contexto sociola-

boral para la evaluación de los factores psicosociales en el trabajo. Todos ellos reúnen los requisitos anteriores. No es objetivo de este capítulo realizar una revisión exhaustiva de todos los cuestionarios disponibles para evaluar los factores psicosociales en el trabajo, pues a tal fin existen otros estudios. El objetivo es mejorar las competencias de los expertos para la utilización de estos instrumentos. Con este propósito se presentan tres instrumentos. Uno de ellos, la Batería UNIPSICO, de carácter abierto y flexible; y los otros dos de carácter rígido en su estructura, el FPsiCo 3.0 y el ISTAS21. También se ofrecen de manera más resumida las características de otros tres instrumentos considerados relevantes por la frecuencia de su aplicación y/o su calidad científica: el Método del Instituto Navarro de Salud Laboral, el Cuestionario Multidimensional DECORE y el método MARC-UV.

4. EL MÉTODO UNIPSICO

El método de evaluación de factores psicosociales UNIPSICO está relacionado con la Batería UNIPSICO, un cuestionario que fue construido y validado entre los años 2000 y 2005 en la Unidad de Investigación Psicosocial de la Conducta Organizacional (UNIPSICO) de la Universitat de València (www.uv.es/unipsico) para evaluar los factores psicosociales en el trabajo. Este método cumple todos los requisitos que debe cumplir un método de evaluación de factores psicosociales. Existen numerosos estudios publicados en revistas científicas nacionales e internacionales de reconocido prestigio, así como tesis doctorales, que documentan el cumplimiento de todos los requisitos.

Inicialmente se aplicó en muestras españolas de trabajadores de diferentes sectores ocupacionales, pero en la actualidad está validado en países de Latinoamérica. El cuestionario en su conjunto y todas las escalas han obtenido de manera repetida en estudios científicos valores de fiabilidad y validez adecuados, tanto en España como en otros países (Argentina, Brasil, Chile, México, Portugal) en los que se ha aplicado de manera repetida.

La Batería se ha utilizado para evaluar los factores psicosociales en empresas de diferentes sectores ocupacionales (por ejemplo, sanidad, educación, petroquímicas, extracción y transformación de mi-

neral, administración pública, atención a personas con discapacidad física y psíquica), tanto públicas como privadas. En cuanto al tamaño de las empresas en las que se ha aplicado, es variable, pues la batería se puede utilizar tanto en empresas pequeñas como grandes, para evaluaciones de factores psicosociales en un puesto o en una organización. Existen ejemplos de su aplicación en empresas de menos de 50 trabajadores y en empresas de más de 150.000 trabajadores. En todas las aplicaciones los resultados sobre la calidad del instrumento y del procedimiento han sido satisfactorios.

Su desarrollo se ha basado en años de investigación, durante los que se ha trabajado sobre las variables que debían ser incluidas en el instrumento, las relaciones que se establecían entre ellas y cómo se debían interpretar las puntuaciones. Además, se comprobó que cumplía todos los requisitos psicométricos exigidos a este tipo de instrumentos. Fruto

de esos estudios fue el desarrollo de algunas tesis doctorales (por ejemplo, Grau, 2008).

El instrumento está basado en los modelos teóricos presentados en las figuras 1.1 y 1.4 del capítulo 1 de esta obra. En base a esos modelos se ha elaborado la figura 16.2, que recoge las relaciones teóricas entre las variables del cuestionario.

4.1. Descripción del instrumento: Batería UNIPSIKO

La Batería UNIPSIKO permite evaluar la situación psicosocial de un conjunto de trabajadores con el fin de recomendar medidas preventivas y de intervención. Está formada por 114 ítems, aunque tiene un formato flexible que permite incluir escalas e ítems adicionales para adaptar la evaluación a las necesidades de la situación en función de los facto-

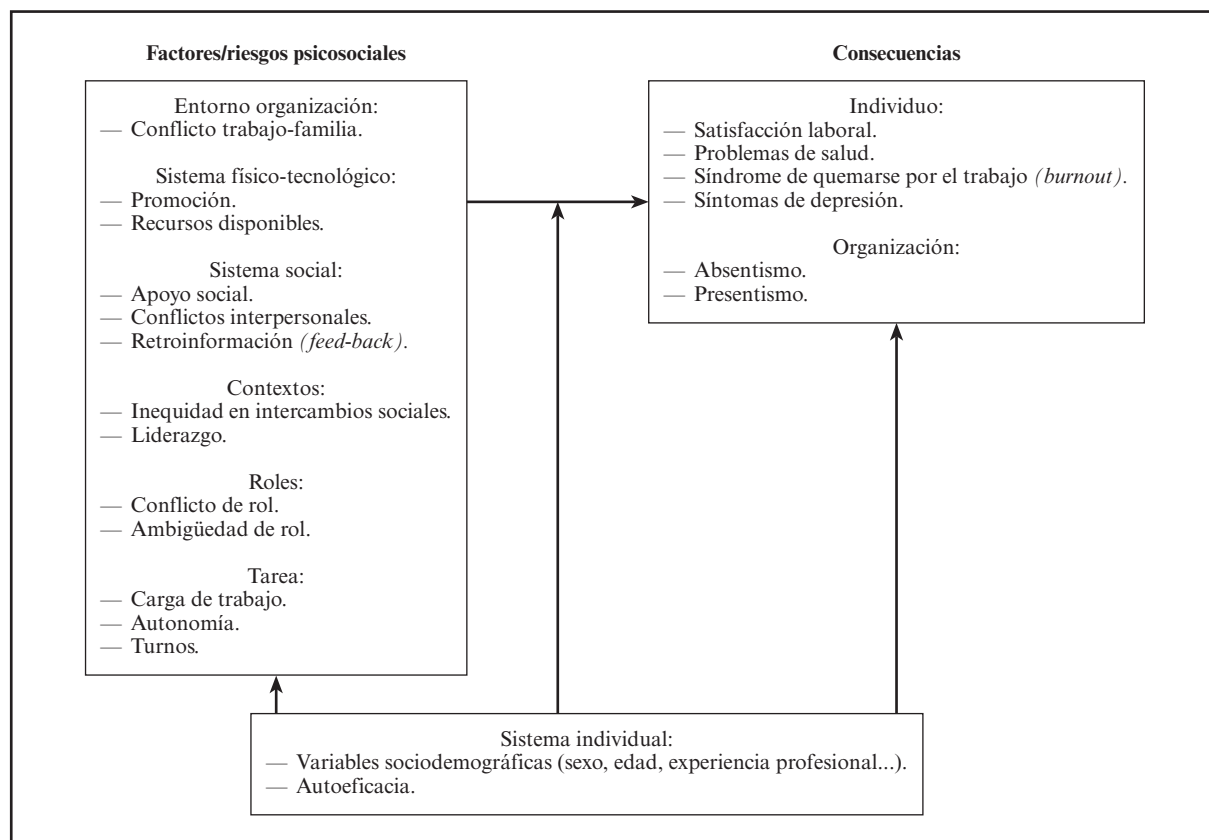


Figura 16.2.—Modelo teórico de la Batería UNIPSIKO.

res de riesgo identificados en la fase 1 del proceso de evaluación de factores psicosociales (figura 16.1). La mayoría de los ítems se evalúan mediante un escala de frecuencia de 5 grados, que va de 0 «Nunca» a 4 «Muy frecuentemente: todos los días».

Los ítems se agrupan en 13 escalas, más una serie de ítems que de manera independiente dan información sobre el individuo (por ejemplo, sexo, edad...) y su contexto laboral (por ejemplo, turnos, promoción, estabilidad laboral...). El tiempo estimado para responder a todas las preguntas puede oscilar entre 30 y 45 minutos, y es recomendable que se rellene de una vez, dado que comenzar a responderla, dejarla y retomarla en otro momento podría afectar a las respuestas. El cuestionario puede ser respondido en el lugar de trabajo o en casa, e incluso se puede adaptar para responder *on-line*.

En conjunto, la batería permite evaluar los siguientes factores psicosociales y sus consecuencias:

Factores y riesgos psicosociales

Se diferencia entre demandas y recursos. Un exceso de demandas puede deteriorar la salud del trabajador, mientras que la presencia de recursos favorece el desarrollo de un clima social y un contexto laboral saludable. Altas puntuaciones en las escalas que evalúan demandas indican, por regla general, presencia de riesgos psicosociales, mientras que en el caso de los recursos los indicios de riesgo psicosocial los determinan bajas puntuaciones.

Demandas

1. Conflictos interpersonales. Esta escala está formada por 5 ítems, que recogen la frecuencia con la que los trabajadores perciben conflictos que vienen de la dirección, del supervisor, de los compañeros, de otros empleados de la organización y de los clientes de la organización (cuando el trabajador realiza su trabajo hacia los clientes).
2. Inequidad en los intercambios sociales. Se define como la ausencia de reciprocidad en los intercambios sociales. Se recogen dos aspectos: por un lado, la percepción de inequidad en el balance de lo que se recibe de la relación, y por otro lado la inequidad

percibida en lo que se invierte en esa relación. La escala está formada por 5 ítems.

3. Conflicto de rol. Situación en la que se encuentra una persona cuando no puede satisfacer simultáneamente las expectativas de rol contradictorias en las que se ve envuelta. No es un conflicto interpersonal, sino un conflicto entre expectativas. En función de la fuente de discrepancia de expectativas distingue los siguientes tipos de conflicto de rol: *a)* conflicto interemisores: la persona focal recibe expectativas, órdenes, presiones o indicaciones contradictorias de dos miembros distintos de su conjunto de rol; *b)* conflicto intraemisor: un mismo miembro de rol pide a la persona focal cosas contradictorias, y *c)* conflicto persona-rol: cuando existe discrepancia entre las expectativas de algún o algunos miembros del conjunto de rol y las propias expectativas de la persona focal. Esta escala está formada por 5 ítems.
4. Ambigüedad de rol. Grado de incertidumbre que el trabajador que desempeña un rol tiene respecto al mismo. Esta incertidumbre está producida por falta de información, que puede ser debida a deficiencias objetivas o a deficiencias de los canales de comunicación. Las áreas en las que el sujeto puede encontrar ambigüedad en los roles son: límites de sus competencias, procedimientos y métodos para desempeñarlos, criterios y métodos de evaluación del trabajo propio, y expectativas de los miembros del conjunto de rol sobre su desempeño. La escala está formada por 5 ítems.
5. Carga de trabajo. La carga de trabajo puede ser cuantitativa o cualitativa. La carga de trabajo cuantitativa alude al número de actividades a realizar en un determinado período de tiempo, mientras que la cualitativa hace referencia a la dificultad de la tarea y al volumen de información que se debe procesar en relación al tiempo disponible. El exceso de trabajo, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, es una fuente frecuente de riesgo para el trabajador. Ambas formas de carga, incluyendo aspectos de la carga mental de trabajo, se recogen en la

escala de la batería UNIPSICO, que está formada por 6 ítems.

Recursos

1. Disponibilidad de recursos. Evalúa la disponibilidad de recursos que tiene el trabajador para realizar su actividad laboral como: autoridad o influencia, personal y material de uso habitual, recursos tecnológicos, medidas de protección adecuadas, áreas de descanso, etc. La escala está formada por 7 ítems.
2. Apoyo social en el trabajo y liderazgo. Se define como la disponibilidad de ayuda proveniente de otras personas, o como el grado en que las necesidades sociales básicas se satisfacen a través de la interacción con los otros. Evalúa el apoyo social ofrecido por la dirección de la empresa, por los supervisores directos y por los compañeros, en todos los casos en forma de apoyo emocional y de apoyo técnico. La escala está formada por 6 ítems.
3. Retroinformación o *feedback*. Se evalúa como retroinformación social. Es el grado en que la dirección, el supervisor y los compañeros ofrecen al trabajador información clara sobre la efectividad del desempeño y el nivel de ejecución. Los ítems de retroinformación se refieren al proceso de comunicación, que hace alusión al desempeño que uno lleva a cabo en una tarea o función. Es un factor importante que influye en su aprendizaje, en el mantenimiento de los niveles de desempeño y en la motivación del individuo para mejorarlo. Las personas pueden recibir retroinformación de canales formales e informales en el curso de las interacciones diarias. Esta escala está formada por 8 ítems, que evalúan la frecuencia con la que el trabajador percibe que recibe información sobre su desempeño positivo y negativo de la dirección de la empresa, de su supervisor directo y de sus compañeros de trabajo.
4. Autonomía. Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso. Se pregunta al trabajador sobre la elección del ritmo de trabajo, la libertad que tiene para alterarlo

si lo desea, la independencia para tomar decisiones, etc. Se evalúa mediante 5 ítems.

5. Posibilidades de promoción y estabilidad laboral. Evalúa la percepción que tiene el trabajador sobre su desarrollo de carrera y sobre su seguridad contractual mediante 2 ítems.
6. Sistema de turnos y horario de trabajo. Esta variable se evalúa mediante 1 ítem que ofrece información sobre los horarios de trabajo del individuo y el sistema de turnos, caso de que se dé en la organización.

Consecuencias de los riesgos psicosociales

1. Satisfacción laboral. Se refiere a un estado emocional positivo o placentero, resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales de la persona. Se trata de la actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, que pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicas del mismo. La escala está formada por 6 ítems.
2. Síndrome de quemarse por el trabajo (*burnout*) (4 dimensiones). Se define como una respuesta psicológica al estrés laboral crónico de carácter interpersonal y emocional. Esta respuesta se caracteriza por: *a*) un deterioro cognitivo del individuo, consistente en la pérdida de la ilusión por el trabajo, el desencanto profesional o la baja realización personal en el trabajo; *b*) un deterioro afectivo, caracterizado por agotamiento emocional y físico, y *c*) la aparición de actitudes y conductas negativas hacia otras personas, y en especial hacia la organización, en forma de comportamientos indiferentes, fríos, distantes y, en ocasiones, lesivos (desencanto, despersonalización o cinismo). En ocasiones, estos síntomas se acompañan de sentimientos de culpa. Esta variable se evalúa mediante el «Cuestionario para la Evaluación del Síndrome de Quemarse por el trabajo (CESQT)», formado por 20 ítems (Gil-Monte, 2011a).
3. Problemas psicosomáticos. Se refiere a la aparición con mayor o menor frecuencia de una serie de problemas psicosomáticos relacionados con la ansiedad derivada de la percepción de fuentes de estrés en el trabajo,

como consecuencia de un proceso de somatización. Incluye síntomas relacionados con diferentes sistemas del organismo: alteraciones cardiovasculares, problemas respiratorios, problemas musculares, problemas digestivos, alteraciones del sistema nervioso, etc. Se evalúa mediante 9 ítems. De manera adicional, se evalúan respuestas conductuales relacionadas con la ansiedad y con esos problemas de salud, como la frecuencia con la que el trabajador ha incrementado su consumo de tabaco y de alcohol, la visita a un especialista debido a la existencia de problemas de salud y el consumo de fármacos. La escala se completa con la evaluación de indicadores de problemas sociales, referidos al deterioro de la vida social del trabajador por el trabajo. Tiene que ver con la faceta social de la salud. Considera el deterioro de las relaciones familiares y del grupo social primario (2 ítems).

4. Absentismo y presentismo. Estas variables se evalúan mediante una estimación de inclinación al absentismo, que se refiere al deseo del trabajador de no asistir al trabajo (4 ítems), más un ítem que evalúa absentismo subjetivo, realizando una estimación de los días que el trabajador considera que ha faltado a su trabajo en el último año por problemas de salud relacionados con el trabajo. Además, mediante 2 ítems, se evalúa el deseo del trabajador de dejar la empresa y su profesión.

Todas las escalas han obtenido valores de fiabilidad adecuados en diferentes aplicaciones en España y en otros países, con valores superiores a 0,70 para el alfa de Cronbach. Respecto a su validez, el proceso de construcción permite verificar la validez de contenido de todas las escalas y variables. También se ha obtenido evidencia para la validez de criterio (por ejemplo, estructural factorial) y para la validez predictiva, al igual que para la calidad de los ítems, tanto teórica como psicométrica (por ejemplo, relación ítem-escala y distribución de puntuaciones). Asimismo, se ha elaborado un baremo con base en una muestra internacional compuesta por más de 4.000 trabajadores de España, Portugal, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica y México.

Como se ha expuesto, la batería UNIPSICO tiene un formato flexible, y se completa con escalas que permiten evaluar también los niveles de conflicto trabajo-familia, el riesgo de exposición a acciones de *mobbing* o acoso psicológico y sus consecuencias, el nivel de autoeficacia percibido de los trabajadores y síntomas de depresión.

4.2. Presentación de resultados y características del informe

La batería UNIPSICO tiene un formato que permite garantizar la confidencialidad de las respuestas, y es obligación del experto respetar esa confidencialidad en la presentación de los resultados, así como hacer un uso profesional del instrumento. Al no estar vinculado el análisis de datos a una aplicación informática que determine los análisis que se han de realizar, los datos pueden ser tratados a nivel estadístico de varias formas, dependiendo de los intereses del experto y de los objetivos de la evaluación. Esto supone una ventaja frente a metodologías más rígidas.

Con carácter general, el informe en una evaluación de factores psicosociales deberá tener los siguientes apartados, que se acompañan con ejemplos de evaluaciones realizadas con la batería UNIPSICO.

4.2.1. Introducción y justificación del estudio

En esta parte del informe se deberá presentar una justificación teórica y legal de la necesidad o conveniencia de realizar una evaluación de factores psicosociales, y explicar en qué consiste. Al final de la misma, se deberá incluir el objetivo que guió el estudio, así como las hipótesis, si las hubiera.

4.2.2. Metodología

Esta parte del informe debe ofrecer información sobre el tipo de organización en la que se realiza el estudio, características de la muestra, descripción de los instrumentos utilizados para la recogida de datos y variables evaluadas, y procedimientos de recogida de datos y de análisis.

- a) Organización. Respecto a la organización, se deberá informar sobre el sector de actividad en el que se encuentra, el tamaño de la organización, su estructura (se puede incluir el organigrama), etc.
- b) Participantes. Se debe ofrecer información sobre el tamaño de la muestra que ha participado en el estudio, en qué grado es representativa de la organización, su composición en función del sexo (número de hombres y de mujeres, y porcentaje), composición según el tipo de contrato (número y porcentaje de empleados fijos, eventuales y otros), edad media de la muestra, indicando además el mínimo y máximo de edad, e indicadores de experiencia de los participantes en la organización (por ejemplo, media de antigüedad en la organización). Se deben incluir otras variables relevantes en función de las características del estudio y de la organización, como el número de participantes por departamento o unidad, por nivel jerárquico, etc.
- c) Instrumento y variables. Se debe describir el instrumento de recogida de datos, informando sobre su nombre, sobre las escalas o dimensiones que tiene, describiendo qué se evalúa con cada una de ellas, y el número de ítems que la componen. También se debe describir la escala de respuesta con la que se evaluaron los ítems, indicando qué significa la máxima puntuación y la mínima. Por ejemplo: 0, Nunca-4, Siempre.
- d) Procedimiento. Se debe describir cómo se recogieron los datos: selección de la muestra, entrega y recogida de cuestionarios, garantías de confidencialidad, etc. También se debe informar sobre los análisis estadísticos realizados, y el programa utilizado para la realización de esos análisis. La aplicación Excel puede servir para realizar los análisis más básicos requeridos en un informe de evaluación de riesgos psicosociales, aunque resulta insuficiente para la realización de algunos análisis, por lo que se recomienda la utilización del paquete estadístico *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS).

4.2.3. Resultados

Los análisis que se deben realizar para elaborar el informe no son complejos, y para realizarlos basta tener unos conocimientos relativamente básicos de estadística (véase el capítulo 17 de esta obra) y de manejo de una hoja de cálculo. Las respuestas de los sujetos se pueden introducir en una hoja de cálculo Excel, teniendo el cuidado de asignar las filas a los sujetos (cada sujeto es una fila) y las columnas a los ítems (cada ítem o pregunta de la batería se pone en una columna). Como se observa en la figura 16.3, la primera columna indica el número de sujeto en la base de datos, de tal manera que cada sujeto es una fila (1, 2, 3, 4...). A continuación vienen una serie de columnas, que corresponden a los datos sociodemográficos (en el ejemplo, sexo, edad, contrato, antigüedad en la organización y turno), y después aparecen columnas encabezadas con números que corresponden a los ítems.

En el apartado de resultados se debe informar sobre dos aspectos de la evaluación de riesgos: a) el análisis descriptivo y diferencial, que alude a los resultados sobre la prevalencia, y b) el análisis de asociación entre variables, que tiene que ver con la relación entre factores de riesgo y sus consecuencias. Antes de realizar los análisis, se deberá comprobar que todas las respuestas de los participantes introducidas en la base de datos están dentro del rango adecuado de valores que puede adoptar la variable.

1. Resultados descriptivos y diferenciales

En este apartado se deben presentar, al menos, los resultados relativos a:

1. *Descriptivos de las variables.* Se deben incluir como mínimo las medias de las variables para la muestra, sus desviaciones típicas, y los valores máximos y mínimos obtenidos para las variables. Como una primera aproximación al estudio de los factores de riesgo se puede comparar la media de cada variable con los criterios normativos, con el fin de valorar en qué grado de exposición a los riesgos se encuentra el conjunto de la muestra. Estos resultados se pueden presentar de manera similar a los expuestos en la tabla 16.1 y en la figura 16.4.

Sujeto	sexo	edad	contrato	Antigüedad	turno	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Hombre	36	Fijo	13	1	4	3	1	4	1	3	0	3	4	1
2	Mujer	37	Eventual	9	1	2	1	2	3	2	3	0	3	2	2
3	Hombre	45	Eventual	25	2	2	1	2	3	1	3	1	4	4	2
4	Hombre	49	Eventual	22	2	3	4	1	4	1	4	0	4	4	1
5	Hombre	39	Fijo	6	2	2	3	2	4	2	3	0	3	4	3
6	Hombre	45	Fijo	2	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3
7	Mujer	51	Fijo	20	1	3	4	1	4	2	3	0	4	2	1
8	Mujer	40	Fijo	20	2	2	4	0	4	1	4	0	4	3	2
9	Mujer	36	Fijo	15	3	3	3	2	3	1	4	1	3	4	3
10	Hombre	35	Fijo	10	1	2	3	1	3	1	3	2	2	2	2
11	Mujer	30	Fijo	7,5	1	2	4	2	4	2	3	1	4	2	3
12	Hombre	49	Fijo	8	1	0	0	0	4	0	0	0	4	0	4
13	Mujer	41	Eventual	14	1	2	4	1	4	2	4	1	4	3	0
14	Hombre	33	Eventual	15	2	2	3	3	2	2	2	1	3	3	4
15	Mujer	36	Eventual	11	2	3	4	1	4	1	3	0	3	3	2
16	Hombre	36	Fijo	16	3	2	2	1	2	2	1	0	4	3	4
17	Hombre	40	Eventual	8	3	2	1	3	0	2	0	3	0	4	3
18	Hombre	37	Eventual	8	3	3	1	3	0	3	1	2	1	4	3
19	Mujer	33	Fijo	8	2	1	3	1	4	0	2	0	3	1	3
20	Hombre	42	Eventual	18	1	4	3	1	4	2	4	0	3	4	

Figura 16.3.—Ejemplo de introducción de datos de la batería UNIPSICO en una hoja de cálculo Excel.

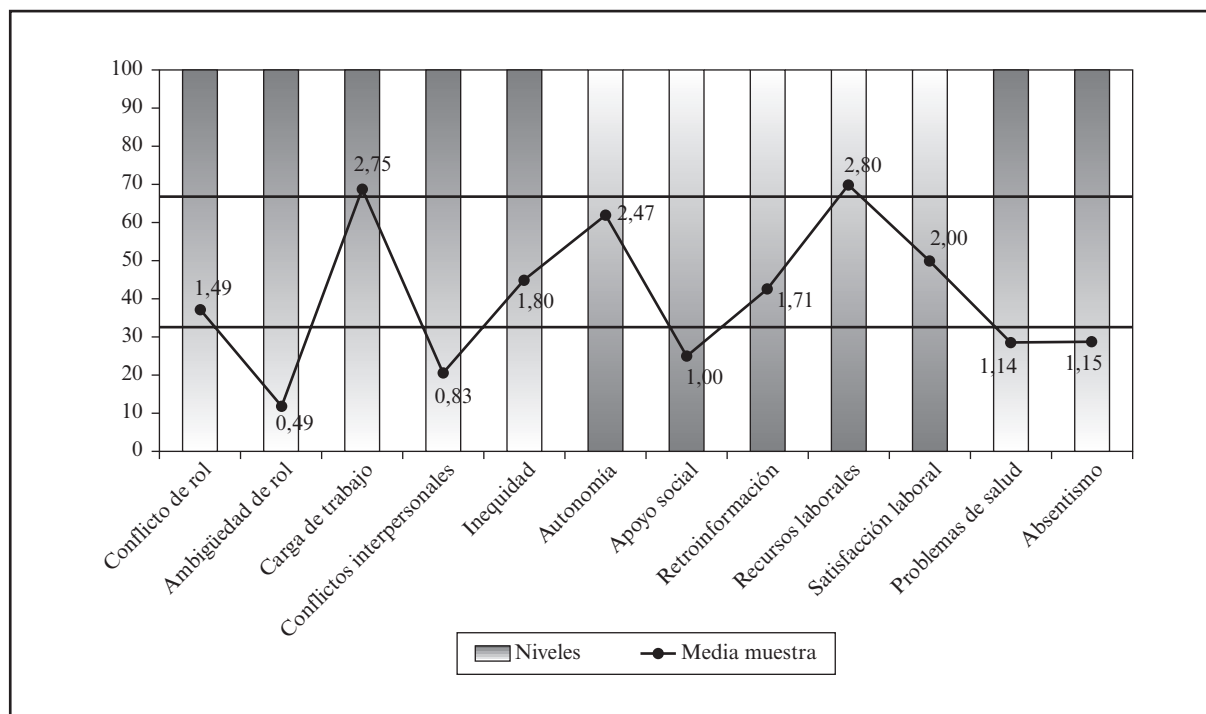
TABLA 16.1

Ejemplo de presentación de estadísticos descriptivos para el conjunto de la muestra

	M	dt	Rango	Alfa
1. Autonomía	2,23	0,83	0-4	0,83
2. Conflicto de rol	1,46	0,64	0-4	0,75
3. Ambigüedad de rol	1,79	0,83	0-4	0,87
4. Carga de trabajo	1,53	0,67	0-4	0,82
5. Apoyo social	2,46	0,80	0-4	0,76
6. Conflictos interpersonales	0,74	0,54	0-4	0,72
7. Inequidad	1,58	0,90	0-4	0,71
8. Retroinformación	1,73	0,67	0-4	0,74
9. Recursos laborales	2,67	0,57	0-4	0,80
10.
11.
12.
13. Satisfacción laboral	2,40	0,64	0-4	0,75
14. Problemas de salud	0,62	0,59	0-4	0,84

Como se observa en la figura 16.4, en el ejemplo la puntuación media para el conjunto de la muestra en carga de trabajo y apoyo social están en situación de riesgo alto; los niveles de ambigüedad de rol, conflictos interpersonales y recursos laborales presentan bajo riesgos; y el resto de factores psicosociales están en una situación de riesgo moderado. Atendiendo a las consecuencias, se observa que la satisfacción laboral está en niveles moderados, mientras que los problemas de salud y el absentismo presentan niveles adecuados.

2. *Estudio de prevalencia.* Se debe indicar el número de participantes en los diferentes niveles de las variables evaluadas (factores psicosociales y consecuencias), utilizando las normas o criterios del instrumento. Los resultados se pueden ofrecer para el conjunto de la organización o por unidades. Se recomienda la presentación de todos estos resultados mediante tablas (véase la tabla 16.2) y gráficos de frecuencia y/o porcentaje (véase la figura 16.5).



NOTA: En el documento original se establecen colores (rojo, amarillo y verde) que sustituyen a las tonalidades de grises y blanco de la figura.

Figura 16.4.—Ejemplo de presentación de la media para el conjunto de la muestra considerando los criterios del instrumento.

TABLA 16.2

Ejemplo de presentación de resultados de prevalencia obtenidos con la batería UNIPSI

	Bajo	Medio	Alto
Conflicto de rol	41	53	6
Ambigüedad de rol	77	15	8
Carga de trabajo	41	48	11
Conflictos interpersonales	76	17	7
Autonomía	15	57	28
Apoyo social	65	24	11
Retroinformación	30	59	11
Recursos laborales	0	52	48
Satisfacción laboral	8	55	37
Problemas de salud	79	11	10

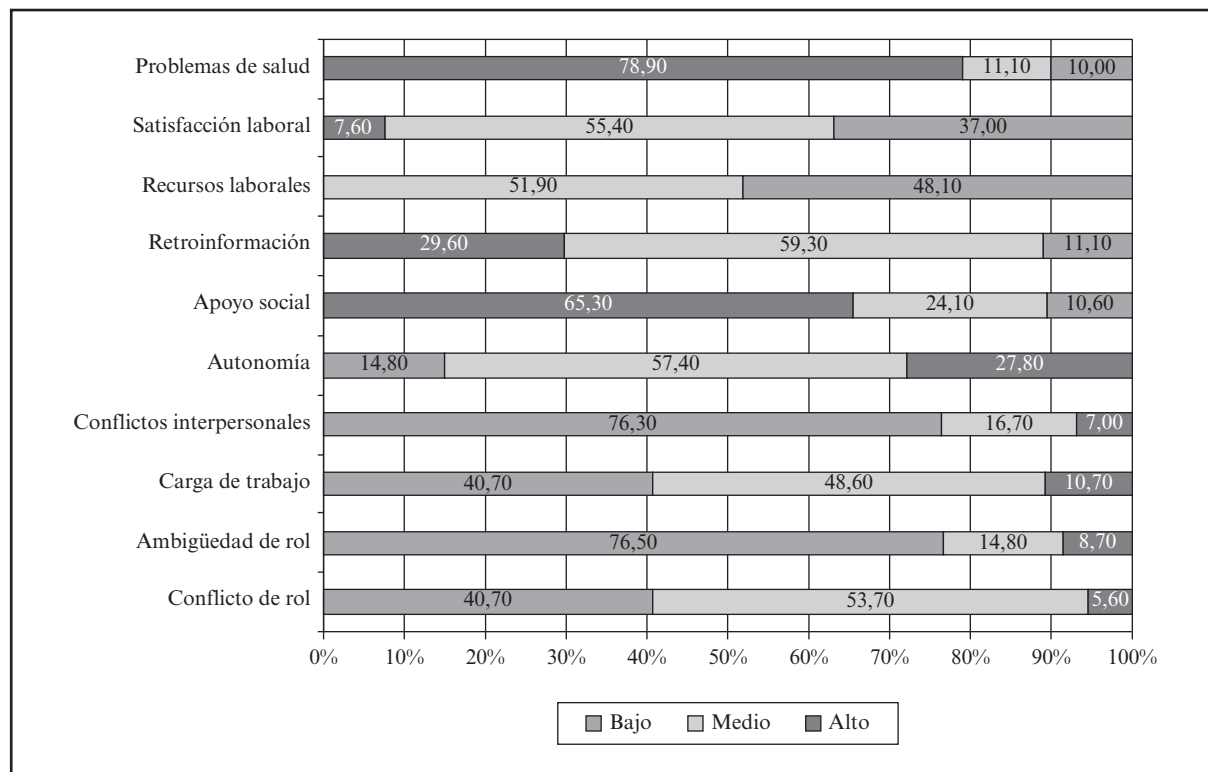
NOTA: Las casillas indican el número de sujetos en cada categoría para una muestra de 100 sujetos.

3. *Estudio diferencial según las variables socio-demográficas y organizacionales consideradas en el estudio.* El objetivo de estos análisis

es averiguar si existen diferencias significativas en los factores de riesgo o en sus consecuencias, considerando diferentes grupos organizacionales, como por ejemplo el sexo (hombres vs. mujeres). Para este tipo de análisis, y dependiendo del tamaño de la muestra, es adecuada la utilización de la prueba t-test o del ANOVA. Se recomienda acompañar el texto con tablas y gráficos (figura 16.6).

2. Resultados sobre la asociación entre variables

En este apartado se deben presentar los resultados relativos a la relación entre los factores de riesgo y sus consecuencias, así como la intensidad y grado de significación de esa asociación. Para este tipo de análisis, y dependiendo del tamaño de la muestra, es adecuada la utilización de la correlación r de Pearson, análisis de regresión y modelos de ecuación



NOTA: En el documento original se establecen colores (rojo, amarillo y verde) que sustituyen a las tonalidades de grises y blanco de la figura.

Figura 16.5.—Ejemplo de presentación de resultados de prevalencia obtenidos con la batería UNIPSICO (en porcentaje).

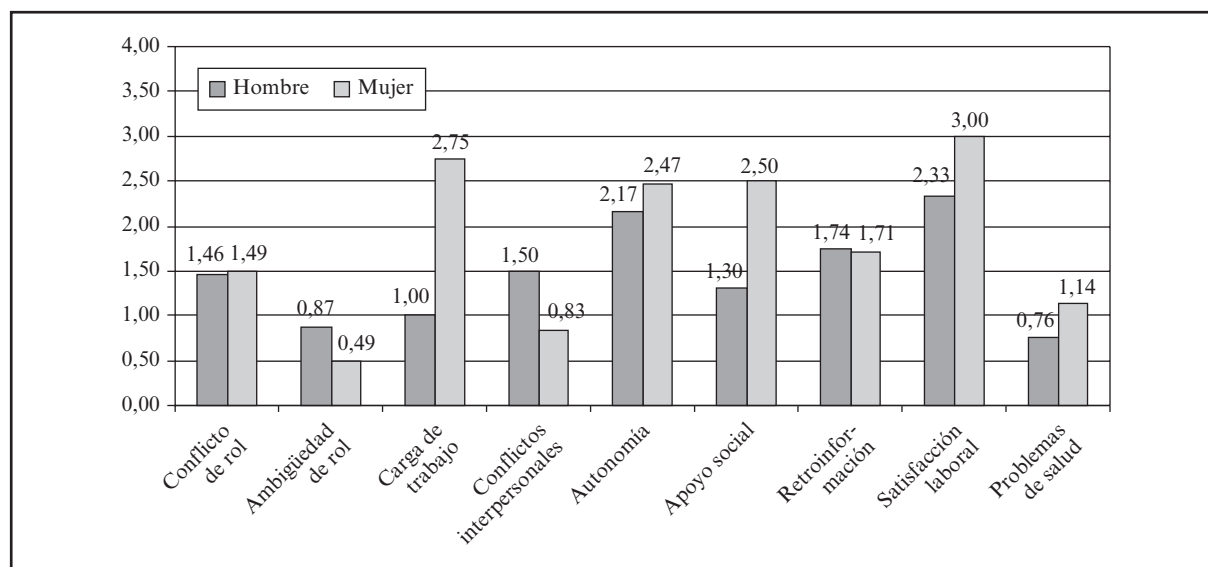
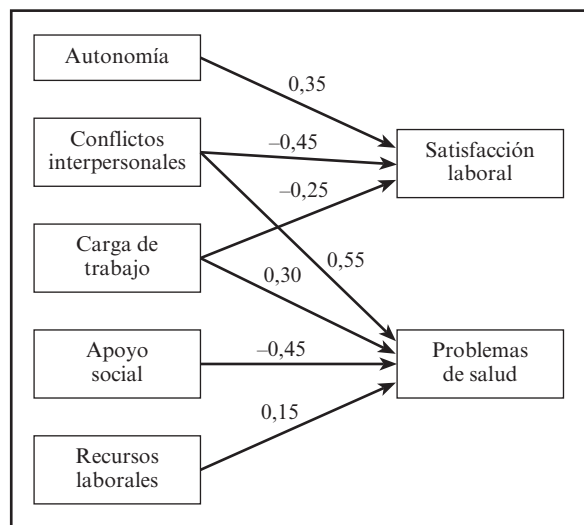


Figura 16.6.—Ejemplo de presentación de resultados de medias según la variable sexo obtenidos con la batería UNIPSICO.

ciones estructurales. Se recomienda la presentación de todos estos resultados mediante tablas y gráficos cuando sea pertinente. Un ejemplo de gráfica para presentar estos resultados de un análisis de regresión se ofrece en la figura 16.7.



NOTA: Los valores sobre las líneas corresponden a los valores beta de la ecuación de regresión. Los signos negativos indican que el factor disminuye los niveles del resultado.

Figura 16.7.—Representación de los resultados de asociación entre factores psicosociales y sus consecuencias.

4.2.4. *Discusión y conclusiones*

En este apartado se deberán interpretar los resultados obtenidos, indicando lo que significan. Por ejemplo: si un 20% de los individuos que participaron en el estudio presentan niveles altos de un determinado riesgo, ¿cómo es el nivel de prevalencia de ese riesgo: bajo, medio, alto?; si se obtiene una asociación positiva y significativa entre un riesgo psicosocial y una consecuencia, ¿qué supone este resultado?, etc.

Otro aspecto que se puede tratar en este apartado del informe es la comparación entre los resultados obtenidos en nuestro estudio y los ofrecidos por las encuestas nacionales para el sector en el que se puede encuadrar la organización en la que hemos realizado el estudio. Por ejemplo, si hemos realizado un estudio en un centro educativo y tenemos resul-

tados sobre los niveles de satisfacción laboral de sus trabajadores, ¿el porcentaje de trabajadores insatisfechos es similar al obtenido en la ECVT? (MTIN, 2010).

4.2.5. *Propuesta de intervención*

En base a los resultados obtenidos, y a la interpretación que se haga de ellos, se deberá realizar una propuesta de intervención para mejorar o mantener las condiciones de trabajo si son adecuadas. Cuando se proponen diferentes acciones es recomendable que la propuesta esté jerarquizada, indicando qué se debe atender con mayor urgencia. Como punto de partida para elaborar la propuesta de intervención se deben considerar las propuestas recomendadas en el manual del instrumento utilizado para la evaluación, si éste las ofrece.

5. EL MÉTODO FPSICO

Es el método oficial del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) del Gobierno de España. Su objetivo es evaluar la situación psicosocial de un grupo de trabajadores para orientar las medidas preventivas y de intervención, y mejorar los aspectos negativos. El método es de libre acceso, y se puede descargar de manera gratuita desde la página del INSHT (<http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnnextoid=886e58055a35f210VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a65110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>), lo que supone una ventaja importante para su utilización.

La descarga nos permite acceder a un archivo comprimido que contiene la aplicación informática con el cuestionario para ser respondido en el ordenador, y una serie de archivos con instrucciones para la utilización del cuestionario, así como ficheros que recogen los datos con las respuestas de los trabajadores. El procedimiento para su aplicación y utilización es sencillo y viene explicado de manera clara y secuencial en las instrucciones, por lo que no se requieren conocimientos avanzados en psicología para su aplicación, aunque sí para la interpretación de los resultados y las propuestas de intervención.