



UNIVERSIDAD DE JAÉN
Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas

Trabajo Fin de Grado

EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Alumno: José Antonio Aguilar Soria

Junio, 2014

Índice:

ABSTRACT	3
1.OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL TRABAJO FIN DE GRADO	3
2.UNA APROXIMACIÓN HISTÓRICA Y CONCEPTUAL A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES	5
2.1. Factor Psicosocial	9
2.2. Factores de Riesgo psicosocial	12
2.3. Riesgo Psicosocial	14
3.PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	16
3.1. Fundamentos legales para llevar a cabo una evaluación de riesgos psicosociales	16
3.2. Definición de evaluación de riesgos y su procedimiento	16
3.3. Procedimiento de evaluación	17
3.4. Actores que participan en el procedimiento de evaluación	18
4.PRINCIPALES MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES	19
4.1. ¿Qué es un método de evaluación de riesgos psicosociales?	19
4.2. Métodos de evaluación de riesgos psicosociales	19
4.2.1. Método FPSICO del INSHT	21
4.2.2. Método PREVENLAB-PSICOSOCIAL de la Universidad de Valencia	28
4.2.3. Método del Instituto Navarro de Salud Laboral	35
4.2.4. Método del Instituto de Ergonomía MAPFRE	38
4.2.5. Método ISTAS-21	41
4.2.6. Metodología RED-WONT	45
5.APLICABILIDAD Y USOS ACTUALES DE LOS MÉTODOS	48
5.1. Método FPSICO del INSHT	49
5.2. Método PREVENLAB-PSICOSOCIAL de la Universidad de Valencia	51
5.3. Método del Instituto Navarro de Salud Laboral	52
5.4. Método del Instituto de Ergonomía MAPFRE	52
5.5. Método ISTAS-21	53
5.6. Metodología RED-WONT	54
6.CONCLUSIONES	56
7.REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	57

ABSTRACT.

In the present work of end of degree a study about the *Evaluation of Psychosocial Risks* is presented. In addition, the concepts related to the subject of study as well as its evolution and development in the work environment and the occupational health will be analyzed and revised. Later, the main methods of evaluation of psychosocial risks used in our country will be described and it is researched what application and what use could have nowadays. Specifically, the examined methods are: the FPSICO method, PREVENLAB-PSYCHOSOCIAL, INERMAP, ISTAS-21 and finally the WONT RED method.

As a general rule, the results show that the methods have some adequate psychometric properties, cases which constitute a clear exception are detailed.

1. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DEL TRABAJO FIN DE GRADO.

Dentro de este apartado se desarrolla los objetivos principales de este Trabajo de Fin de Grado (TFG) así como la metodología seguida para su desarrollo.

Este TFG sobre la *Evaluación de Riesgos Psicosociales* tiene como finalidad el cumplimiento de los siguientes objetivos:

- Analizar la evolución del estudio a lo largo de la historia y estudiar conceptualmente qué son los factores de riesgo, riesgo psicosocial y factores de riesgo psicosocial en el trabajo.
- Analizar el proceso de evaluación de riesgos y su posterior adaptación a la evaluación de riesgos psicosociales, según la normativa española.
- Conocer y analizar cuáles son los principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales en la actualidad, escogiendo tanto los métodos de libre uso como los de acceso restringido, desde 1997 hasta la actualidad.
- Conocer la aplicabilidad y utilidad actual de todos los métodos analizados, para determinar cómo son utilizados y qué organismos los utilizan.

La metodología seguida en este TFG es la siguiente:

- En primer lugar, se realizó una búsqueda de información en manuales sobre psicología del trabajo, salud ocupacional y factores psicosociales en la biblioteca de la Universidad de Jaén, tanto en recursos físicos como electrónicos, para poder llevar a

cabo una aproximación histórica y una revisión conceptual sobre qué son los factores psicosociales, factores de riesgo psicosocial, riesgo psicosocial; así como su evolución a lo largo de la historia del trabajo. Los libros consultados, además del empleo de otras referencias complementarias son: *Guía sobre los Factores y Riesgos Psicosociales; Factores y Riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas; Handbook of Occupational Health and Wellness; Psicología del Trabajo; y Salud Ocupacional.*

- Búsqueda de información sobre la evaluación de riesgos y la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. Esta búsqueda se realizó, a partir del análisis de la información contenida en la *Ley de Prevención de Riesgos Laborales (LPRL)*; documentos del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; *Manual de Riesgos Psicosociales en el Trabajo: Teoría y Práctica*; y *Cuestiones Fundamentales en la Evaluación de Riesgos Psicosociales.*
- Revisión de obras científicas acerca de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales, para identificar cuáles son los principales, sus características y contenidos. Acceso a la biblioteca de la Universidad de Jaén, así como a los manuales de los métodos. Algunos de los títulos consultados son: *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales; Manual de ISTAS-21*; Nota Técnica de Prevención (NTP) 840 sobre el método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales; o Aplicación del Método FPSICO.
- Análisis en bases de datos de publicaciones de artículos relacionados con los métodos seleccionados, para llevar a cabo una revisión y determinar su aplicabilidad y usos en la actualidad. La exploración se ha llevado a cabo por medio de bases de datos accesibles desde la biblioteca de la Universidad de Jaén (específicamente, Medline y Psycinfo) y también por medio de *Google académico*. La búsqueda se ha centrado en artículos de revistas científicas, Tesis Doctorales y, otro tipo de publicaciones científicas tales como aportaciones a congresos. Uno de los criterios empleados es que los estudios se realizasen con muestras españolas. Los términos de búsqueda empleados han sido las denominaciones de los métodos, las instituciones que los desarrollan y/o los autores que los crean. También se ha realizado una búsqueda en las referencias incluidas en los documentos obtenidos.

2. UNA APROXIMACIÓN HISTÓRICA Y CONCEPTUAL A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Siguiendo la propuesta de Álvarez Heredia (2007), se analiza la evolución del trabajo a lo largo de la historia para, posteriormente, revisar la evolución del estudio de la salud en contextos ocupacionales.

Desde que el hombre es hombre y con la necesidad de buscar alimentos y su lucha por la supervivencia apareció el trabajo. En la prehistoria, los primeros humanos usaban sus manos para conseguir el alimento por medio de la recolección de semillas, frutos, raíces... Con el paso del tiempo incorporaron herramientas y descubrieron el fuego, el hombre pasó de ser recolector a cazador y es cuando se comienza a producir la división social del trabajo, según la cual se asignaban funciones atendiendo a la condición sexual y la edad.

Posteriormente, aparecen los primeros centros urbanos y ciudades, y la agricultura. Con esta aparición se crean herramientas para facilitar su labor y es cuando se empieza a trabajar con los metales. Con todo esto se llegó a una división del trabajo más compleja, ya que con el trabajo del hierro, la agricultura y la domesticación de animales era necesario el dominio de conocimientos más complejos y especializados, provocando que nacieran jerarquías entre las distintas ocupaciones de la sociedad.

A medida que las sociedades se hicieron más complejas el resultado consiguiente fue el aumento de la división y especialización del trabajo. Además el incremento importante del comercio originó las bases para el comienzo de las agrupaciones de mercaderes y artesanos o, lo que es lo mismo, los gremios.

Más adelante, ya en el siglo XVI, Jeremy Rifkin en su libro *La desaparición del trabajo* predijo el desplazamiento del trabajo del hombre por el trabajo con máquinas. Fue capaz de predecir lo que ocurriría más tarde, en el siglo XVIII, con la llegada de la Revolución Industrial.

En la Sociedad Antigua la economía se caracterizaba por ser agraria y artesana de producción feudal, donde la población se localizaba en los campos, llevaban a cabo sus actividades agrarias-ganaderas y los artesanos realizaban su actividad en pequeños talleres. La sociedad se caracterizaba por tener un crecimiento lento y por una gran desigualdad legal y económica entre los diferentes estamentos.

Con la llegada de la Revolución Industrial, en Inglaterra, en el siglo XVIII, se produce una gran transformación en el sistema de trabajo y en la estructura de la sociedad. La

población se traslada de los campos a las ciudades, los pequeños talleres se convierten en fábricas y, con todo ello, empiezan a aparecer las grandes urbes.

Hoy en día se está produciendo una transformación en el ámbito laboral y social debido a los grandes avances tecnológicos que se producen (también la denominada Revolución de la Información), lo que lleva al logro de una mayor productividad con una menor necesidad de mano de obra. Con ello las empresas están empezando a reemplazar, por ejemplo, a los trabajadores administrativos por *software* y a los empleados técnicos por ordenadores y tecnología punta, con el objetivo de ampliar el tiempo libre en beneficio de la sociedad, pero provocando un problema de desocupación en la misma.

Al igual que el trabajo ha ido evolucionando a lo largo de la historia de la sociedad, como indica Álvarez Heredia (2007), la salud ocupacional también ha sufrido una fuerte evolución desde el punto de vista conceptual y por los distintos enfoques que se han ocupado de su estudio.

En las Sociedades Antiguas, como por ejemplo en Egipto (4000 a.C.), ya existían leyes impuestas por los faraones para proteger a los trabajadores y evitar los accidentes de trabajo.

En Mesopotamia (2000 a. C.), dentro del Código Legal del Rey Legislador Hammurabi, se encuentra un Sistema de Seguridad Social creado por el alto índice de trabajadores con cataratas debido a la fabricación del vidrio.

Además en la Época Romana y Griega, Hipócrates (460 a. C.) redactó un tratado (*Aires, agua y lugares*) que recogía la importancia de la salubridad, climatología y fisioterapia del medio laboral, social y familiar.

En la Edad Media, el Estado protegía a los ciudadanos de las invasiones de los Pueblos Bárbaros, por lo que nació la necesidad de crear la salud pública. En el siglo XII, Guy de Montpellier creó las *Órdenes Hospitalarias* y en el siglo XIV se fundó el Consejo de Salud en Venecia que se encargaba de velar por la salud pública.

Los gremios de oficios ya contaban con medidas para proteger a los trabajadores que sufrían accidentes de trabajo, por lo que la prevención de riesgos laborales ya existía en esa época.

En la Edad Moderna se da un gran interés por la protección de los trabajadores, ya que la mano de obra que aportaban era un factor de gran importancia. Esto lleva a la redacción de leyes destinadas a la protección de los trabajadores en caso de accidente de trabajo. Un ejemplo de estas leyes son las *Ordenanzas de Francia* de 1413 y 1417, para la mejora de la salud de la clase trabajadora. En 1567 se realiza la primera monografía sobre las

enfermedades del trabajo cuyo autor fue Paracelso, un médico y alquimista suizo. Otro hito importante tiene que ver con la obra del padre de la medicina del trabajo, Bernardino Ramazzini, que en su publicación *De Morbis Artificum Diatriba* (Enfermedades del trabajo de los obreros), analiza más de 54 profesiones para llevar a cabo recomendaciones relacionadas con la salud laboral.

Con la llegada de la Revolución Industrial se produce un aumento de los riesgos ocupacionales, que fueron estudiados por diferentes autores. Por citar solo algunos, Antonie Portal estudió el saturnismo y sus formas de acceso al cuerpo, Percival Pott se interesó por el carcinoma de escroto de los deshollinadores o Williams estudió la intoxicación por monóxido de carbono.

En 1919 nace la etapa social de la Medicina del Trabajo con el Tratado de Versalles al establecer los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Lo que se persigue es el fomento de la paz y la justicia social, la mejora de las condiciones del obrero y la promoción de la estabilidad económica y social.

El interés por los riesgos laborales y la salud ocupacional ha existido desde bien antiguo, pero en la actualidad, debido a los procesos de globalización y al paso de una actividad laboral de carácter físico a una actividad laboral de carácter mental, cobran especial relevancia los riesgos de origen psicosocial.

Pulido, Palomo y Luque (2009), indican que con el paso del tiempo se está produciendo una mayor participación por parte de los profesionales de la psicología en la mejora, diseño e implementación de programas de bienestar y salud en el trabajo. Su tarea fundamental consiste en el análisis del componente de seguridad que está dentro de toda actividad humana y también en el ámbito laboral.

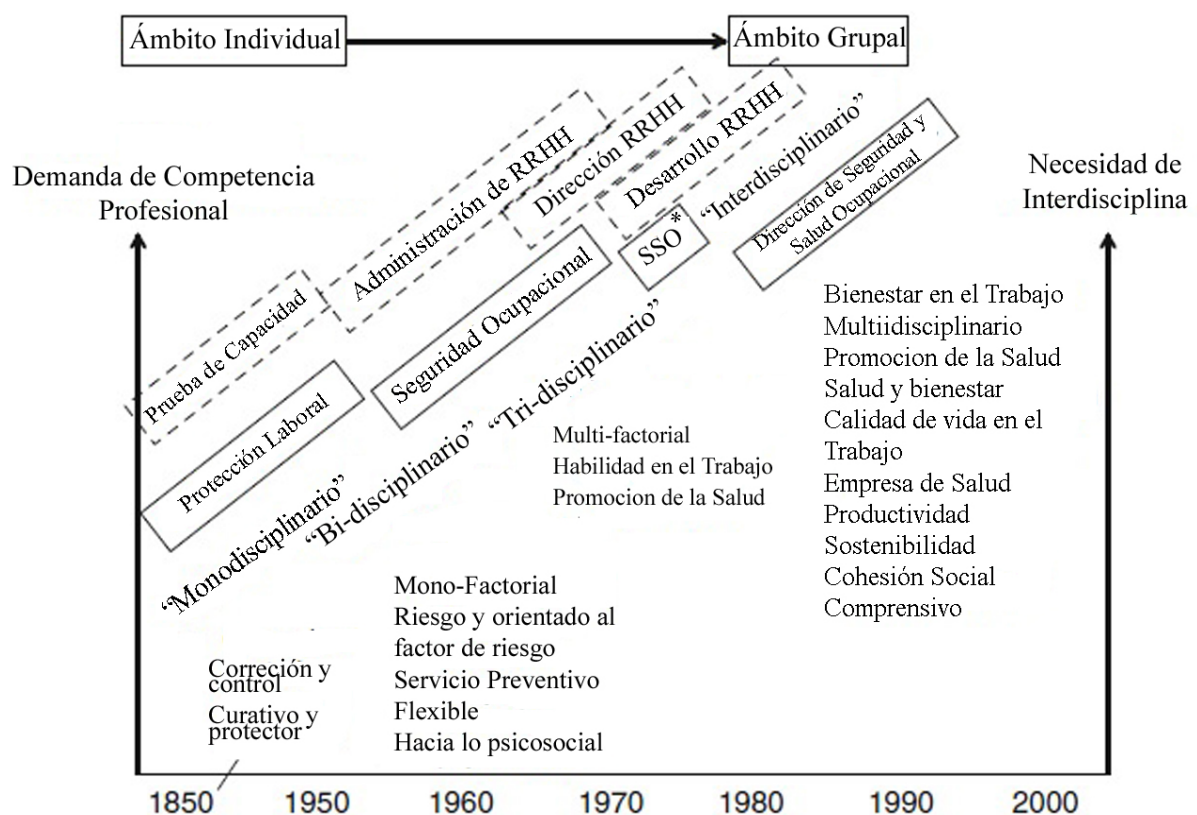
Por ello y según establece la *Society for Occupational Health Psychology* (SOHP) la Psicología de la Salud Ocupacional se define como "*la asociación interdisciplinar de los profesionales de la psicología y de la ciencia de la salud ocupacional para tratar de mejorar la calidad de vida en el trabajo y mejorar la seguridad, la salud y el bienestar de los empleados en todas las ocupaciones*" (citado en Pulido y cols., 2009).

Para Sauter y Hurrell, (1999) (citado en Pulido y cols., 2009) los factores que han contribuido al origen de la Psicología de la Salud Ocupacional son:

- El aumento y reconocimiento de los desórdenes psicológicos relacionados con el estrés, convirtiéndose en un problema muy costoso en el ámbito de la salud ocupacional.

- La aceptación creciente del papel relevante que desempeñan los factores psicosociales en la etiología de muchos de los problemas de salud ocupacional.
- Los continuados y drásticos cambios que está sufriendo la organización del trabajo, que fomentan el estrés laboral y los problemas relacionados con la seguridad y la salud ocupacional.

La Figura 1 ilustra el trabajo de Anttonen y Pääkkönen (2010) (citado en Shaw, Reme y Boot, 2013) en el que se recoge la transformación del estudio y análisis del bienestar en el trabajo en los últimos 150 años en Finlandia. Esta secuencia evolutiva, quizás con cierto desajuste temporal, es representativa de los cambios que se producen en muchas naciones industrializadas.



*SSO: Seguridad y Salud Ocupacional

Figura 1. *Evolución del Bienestar*. Tomado del trabajo de Anttonen y Pääkkönen (2010)(citado en Shaw y cols., 2013).

El enfoque inicial se basaba en los procesos de trabajo de reingeniería, análisis de maquinaria y elementos físicos del entorno para evitar la muerte, amputaciones y lesiones incapacitantes que se producían con la creciente industrialización. Pocas leyes se establecían para proteger la salud de los trabajadores, y las decisiones de contratación a menudo se realizaban si había candidatos con suficiente fuerza física y resistencia.

Con el paso del tiempo el foco se ha dirigido a las complejas interacciones entre la salud y el trabajo, convirtiéndose en temas de interés: El presentismo, los efectos negativos para la salud del estrés laboral, la falta de autonomía, apoyo social en el trabajo, o el impulso por parte de los empleadores de estilos de vida saludables en los centros de trabajo según Akabas, Gates y Galvin (1992), Quick y Tetrick (2003) y Talmage y Melhorn (2005) (citados en Shaw y cols., 2013).

Una vez descrita brevemente la evolución del estudio de la salud en los centros de trabajo y puesto de manifiesto el cambio de enfoque desde elementos estrictamente físicos a un abordaje psicosocial, a continuación se plantea un análisis conceptual de los diferentes términos que guardan relación con los riesgos psicosociales y que son imprescindibles para su comprensión.

2.1. Factores psicosociales.

El interés por los factores psicosociales se formaliza en el año 1974. Año en el que la Organización Mundial de la Salud (OMS) realiza una llamada de atención y marca como objetivo documentar el estudio de los factores psicosociales y sus efectos en las personas.

En 1986 la OIT elabora un trabajo bajo el título *Los Factores Psicosociales en el Trabajo: Reconocimiento y Control*, donde se produce un aumento de la referencia hacia los factores psicosociales, su importancia, su amplitud, diversificación y complejidad, pero también provoca un aumento de su ambigüedad e imprecisión.

La definición que la OIT da sobre los factores psicosociales es la siguiente: “*Los factores psicosociales en el trabajo consisten en interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de organización, por una parte y por la otra, las capacidades, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, puede influir en la salud, en el rendimiento y en la satisfacción en el trabajo*” (OIT, 1984; p.3).

Por lo tanto los factores psicosociales no se ciñen a la relación entre el trabajo y el trabajador, sino que abarcan el contexto en el que se produce la interacción y las actitudes laborales, como la satisfacción, relacionadas con la actividad laboral realizada. Además se consideran factores de tipo individual como los rasgos de personalidad, la situación personal y las capacidades para el desarrollo del trabajo.

Otra definición que refleja la complejidad y la diversidad de elementos que intervienen cuando hablamos de factores psicosociales es la que ofrece el Instituto Nacional de Seguridad

e Higiene en el Trabajo (INSHT) en su NTP 443 (Martín y Pérez, 1997). Los factores psicosociales son *"...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, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o la salud ya sea física, psíquica o social del trabajador, como al desarrollo del trabajo"* (p. 3).

En España, la regulación legal de los factores psicosociales en el trabajo se inicia con la publicación del Real Decreto 39/1997 de los Servicios de Prevención. A partir de aquí el INSHT incluye en la III Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo nuevas categorías como son la de comunicación, estatus de puesto, el horario de trabajo... Actualmente disponemos de la VII Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo que tiene como objetivo, al igual que las anteriores, aportar información estadística sobre las condiciones de trabajo y salud de los distintos colectivos de trabajadores, la organización y la actividad preventiva realizada en las empresas. Dentro de esta VII encuesta se encuentran agrupados los factores de riesgos psicosociales en tres grupos, el primero sobre las exigencias del trabajo a las que el trabajador tiene que hacer frente para cumplir con la actividad, el segundo hace referencia con el grado de autonomía y el último hace referencia a las relaciones sociales en el trabajo.

A nivel europeo, la Fundación para la Mejora de las Condiciones de Vida realiza desde 1991, cada 5 años, una Encuesta sobre las Condiciones de Trabajo en Europa. A partir de 1996 se incluyen apartados de carácter organizacional y social. Tiene por objetivos evaluar y cuantificar las condiciones de trabajo, analizar las relaciones entre los diferentes aspectos de las condiciones de trabajo, determinar los grupos de riesgo, supervisar las tendencias por medio de indicadores y contribuir a la formulación de las políticas europeas. Actualmente la última encuesta que disponemos es la V, donde se entrevistó a 44000 trabajadores de 34 países. Los resultados obtenidos en materia de salud y bienestar es que el porcentaje de trabajadores que disponen de una buena o muy buena información en materia de riesgos para la salud y la seguridad ha aumentado hasta el 90% en 2010.

Roozeboom, Houtman y Van den Bossche, (2008) (citado en Moreno y Baéz, 2010), clasifican los factores psicosociales atendiendo a los de índole organizacional y laboral. Su propuesta aparece recogida en la Tabla 1.

Tabla 1. *Listado de Factores Psicosociales.*

Factores Organizacionales	
Política y Filosofía de la Organización	Relación Trabajo-Familia
	Gestión de los RRHH
	Política de Seguridad y Salud
	RSC
	Estrategia Empresarial
Cultura de la Organización	Política de RRLL
	Información Organizacional
	Comunicación Organizacional
	Justicia Organizacional
	Supervisión/Liderazgo
Relaciones Industriales	Clima Laboral
	Representación Sindical
	Convenios Colectivos
Factores Laborales	
Condiciones de Empleo	Tipo de Contrato
	Salario
	Diseño de Carreras
Diseño del Puesto	Rotación de Puestos
	Trabajo Grupal
Calidad en el Trabajo	Uso de Habilidades personales
	Demandas Laborales
	Autonomía y Capacidad de Control
	Seguridad física en el Trabajo
	Apoyo Social
	Horas de Trabajo
	Teletrabajo

Tomado de Moreno y Baéz, (2010).

2.2. Factores de Riesgo Psicosocial.

Los factores psicosociales, especialmente su inadecuada configuración, pueden resultar desadaptativos y tener un efecto negativo sobre la salud. En ese momento es cuando se habla de factores de riesgo psicosocial. La Agencia Europea de la Salud y Seguridad en el Trabajo (AESST) (2000) (citado en el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. UGT, 2006), define los factores de riesgo psicosocial como *"todo aspecto de la concepción, organización y gestión del trabajo de su contexto social y ambiental que tiene la potencialidad de causar daños tanto físicos, sociales como psicosociales en los trabajadores"*.

La primera dificultad a la hora de identificar los factores de riesgo psicosocial tiene que ver con su carácter multicausal, lo que complica poder realizar una lista completa y definitiva de los mismos. Algunas propuestas coinciden con lo aportado en el documento del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales (2006), por el INSHT y sus NTP, y las guías aportadas por la AESST, lo que lleva a dos grandes grupos en función del tipo de entorno:

- *Entorno objetivo.* Compuesto por los riesgos del ambiente físico, los relativos a la organización y los relativos al contenido de las tareas.
- *Entorno subjetivo.* Se incluyen los factores que van generando o no peligros concretos para la salud del trabajador según la percepción que éste tenga de los mismos. También cuenta su capacidad para hacerles frente. Esta percepción, se denomina entorno subjetivo y está influido por las características de la persona y por sus relaciones interpersonales.

A continuación, en la Tabla 2 se incluye una relación de los principales factores de riesgo psicosociales propuestos por el Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales, (2006) y agrupados según el criterio indicado con anterioridad:

Tabla 2. Factores de Riesgos Psicosociales.

Factores Objetivos	Subfactores
<i>Ambiente Físico:</i> Dentro de este apartado se incluyen los factores del ambiente físico del trabajo .	Iluminación Ruido Ambiente térmico Espacio de trabajo
<i>Organización de Trabajo:</i> Son todos aquellos factores que no son propios del contenido de las tareas, pero que influyen directamente en ellas.	Modelo de las RRLL de una empresa Tasa de temporalidad en el conjunto de la empresa Niveles de externalización Tamaño de la empresa Grado de flexibilidad Posibilidad de promoción Estilo de mando Papel en la organización de cada individuo (Rol) Comunicación y relaciones interpersonales
<i>Contenido de las Tareas:</i> Hace referencia a las condiciones específicas de trabajo como al grado en que las tareas responde a las expectativas, intereses y derechos de los trabajadores.	Carga de trabajo Margen de autonomía Ritmo de trabajo Monotonía Trabajo a turnos Conductas violentas y/o Abusivas
Factores Subjetivos	
Características de personalidad de cada trabajador. Variables individuales de carácter personal como son la edad, sexo, formación... Experiencia vital y trayectoria tanto personal como profesional, así como sus expectativas de cada trabajador. Estados biológicos y hábitos de consumo. Responsabilidades familiares.	
Adaptado de Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. UGT (2006).	

2.3. Riesgo Psicosocial.

La LPRL 31/95 establece en su artículo 4 la definición de riesgo laboral que se entiende como *“cualquier posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo, tanto en su salud física como psíquica”*. Un riesgo será calificado, por tanto, por la gravedad del mismo en función de su probabilidad de que se produzca un daño y la severidad del mismo.

Con la definición anterior sobre riesgo laborales posible plantear una definición sobre qué es un riesgo de origen psicosocial. La AESST los define en el documento de Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (DGITSS) (2012), como aquellos aspectos del diseño, organización y dirección del trabajo y de su entorno social que pueden causar *“posibles daños psíquicos, sociales o físicos en la salud de los trabajadores”*.

Por lo tanto es de gran importancia llevar a cabo una evaluación de los riesgos psicosociales por el gran impacto que puede ocasionar tanto en la persona como en la empresa. Es por ello por lo que hay que resaltar la importancia que tiene la DGITSS, que se encarga del cumplimiento por parte de la empresa a la hora de realizar las evaluación de riesgos psicosociales. La DGITSS tiene dos actuaciones proactivas: la primera es la fase donde el inspector de trabajo comprueba cuáles son las actuaciones preventivas en el ámbito psicosocial de la empresa, y la segunda actuación es la comprobación y el análisis de la evaluación de riesgos psicosociales realizados por la empresa y el diseño y adopción de medidas preventivas.

Además, la DGITSS dispone de la facultad de realizar actuaciones de carácter reactivo, que son las llevadas a cabo por medio de una denuncia de un trabajador, por solicitud de mediación o arbitraje o por investigación de un accidente de trabajo.

Como ocurre con los factores de riesgo psicosociales, no se puede realizar un catálogo o una lista cerrada y definitiva sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. Los principales riesgos psicosociales que recogen organismos como la OIT, la OMS y, en España, el INSHT son los que se pueden ver en la Tabla 3.

De este modo es posible diferenciar claramente los dos conceptos, el de factor psicosocial y de factor de riesgo psicosocial. Además, la secuencia de hechos a la que da lugar la materialización de los riesgos físicos serviría para explicar los riesgos psicosociales. A partir de la existencia de los factores psicosociales, es posible la aparición de los riesgos psicosociales, los que a su vez pueden ocasionar un daño en la salud de las personas, siempre que no se prevengan o se corrijan (Tabla 4).

Tabla 3. *Principales Riesgos Psicosociales.*

Riesgo Psicosocial	Definición
Estrés Laboral	El estrés laboral es definido por la Comisión Europea como “ <i>el conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido del entorno, de la organización del trabajo y del medio ambiente del trabajo</i> ”.
Síndrome de <i>burnout</i>	La definición más extendida es la realizada por Maslach y Jackson (1986) (citado en Moreno y Baéz, 2010), que lo definen como “ <i>un síndrome de agotamiento emocional, despersonalización y reducida realización personal que puede aparecer en personas que trabajan con gente de alguna forma</i> ”.
<i>Mobbing</i>	El Comité Consultivo de la Comisión Europea para la Seguridad, la Higiene y la Protección de la Salud en el Trabajo lo define como “ <i>un comportamiento negativo (consistente en herir y hostigar) entre compañeros o entre superiores jerárquicos y subordinado, por el que la persona en cuestión es humillada y atacada varias veces, bien directa o indirectamente con el efecto de alienarla</i> ”.
Violencia en el trabajo	Según la OMS se define como el “ <i>uso deliberado de la fuerza física o el poder, ya sea en grado de amenaza o efectivo, contra uno mismo, otra persona o un grupo, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muertes, daños psicológico, trastorno del desarrollo o privaciones</i> ”.
Acoso sexual	Según la Recomendación 92/131 de las Comunidades Europeas, relativa a la protección de la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo lo define como “ <i>toda conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo que afecta a la dignidad de la mujer y del hombre en el trabajo, incluida la conducta de superiores y compañeros. Constituye una violación intolerable de la dignidad de los trabajadores o aprendices y resulta inaceptable si dicha conducta es indeseada, irrazonable y ofensiva para la persona objeto de la misma</i> ”.

Tabla 4. *La secuencia de materialización de los factores de riesgo psicosocial en daño.*

Factores de Riesgo Psicosocial	Riesgos Psicosociales	Daño
Organización		
	Estrés laboral	Enfermedades
Ambiente en el Trabajo	Síndrome de <i>burnout</i>	Somatizaciones
Contenido de las Tareas	Violencia en el Trabajo	Trastornos psíquicos
Factores Subjetivos	...	...



Tomado del Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. UGT (2006)

3. PROCEDIMIENTO DE EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.

La prevención de riesgos laborales debe de estar integrada en todos los ámbitos de la empresa según establece la propia LPRL, con el objetivo de llegar a todos los trabajadores como una actuación única, indiferenciada y coordinada. Todo esto persigue la principal finalidad de evitar los riesgos existentes en la empresa sea cual sea su naturaleza y en caso de no poder evitarlos, establecer medidas de control y protección. Evidentemente esto hace referencia también a los riesgos de carácter psicosociales.

3.1. Fundamentos legales para llevar a cabo una evaluación de riesgos psicosociales.

Para llevar a cabo una definición sobre qué es la evaluación de riesgos psicosociales, tenemos que tomar como marco de referencia la LPRL de 1995 modificada por la Ley 54/2003. En la LPRL, al igual que en el Reglamento de Servicios de Prevención, se recoge la obligación de las empresas de llevar a cabo las evaluaciones de riesgos, incluyendo la de los riesgos psicosociales. Concretamente, en su artículo 15.b se establece que deben de someterse a evaluación todos los riesgos que no hayan podido ser subsanados o eliminados y que sigan afectando a la seguridad y salud de los trabajadores.

3.2. Definición de evaluación de riesgos y su procedimiento.

La LPRL regula el procedimiento que existe para prevenir o disminuir los riesgos en el trabajo conforme al artículo 16, que recoge que en primer lugar hay que identificar los principales riesgos que se estén dando en la empresa o lugar de trabajo y, en segundo lugar, se procederá a realizar la evaluación de los riesgos por medio de la probabilidad de que se materialicen y de la severidad del riesgo. Atendiendo a estos parámetros es posible valorar el riesgo. En la Figura 2 se muestra una matriz de evaluación con los distintos resultados posibles.

Con el valor del riesgo obtenido, a partir de la probabilidad y las consecuencias esperadas, se emite un juicio sobre la tolerabilidad del riesgo en cuestión. Si de la evaluación del riesgos se deduce que el riesgo es no tolerable, hay que controlar dicho riesgo, por medio de un plan de control.

		Niveles de riesgo		
		Consecuencias		
		Ligeramente Dañino LD	Dañino D	Extremadamente Dañino ED
Probabilidad	Baja B	Riesgo trivial T	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO
	Media M	Riesgo tolerable TO	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I
	Alta A	Riesgo moderado MO	Riesgo importante I	Riesgo intolerable IN

Figura 2. *Matriz Evaluación de Riesgos*. Tomado de INSHT (1996).

Según el Reglamento de los Servicios de Prevención en su artículo 3.1, define que una evaluación de riesgos *"es 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"*.

Por lo tanto la evaluación de los riesgos psicosociales es una parte integral y necesaria del proceso de evaluación de riesgos que exige la propia LPRL y que supone un proceso de consolidación de la información tomada a través del análisis de los factores de riesgo psicosociales, de los resultados de los indicadores de riesgos y de la aplicación de los criterios de los métodos de evaluación.

Con todo esto se consigue de forma general conocer cuáles son estos riesgos en una situación determinada, quién está expuesto y qué daños puede provocar tanto física, psíquica o socialmente, para la posterior corrección o prevención de los mismos.

3.3. Procedimiento de evaluación de riesgos psicosociales.

Para el caso de los riesgos psicosociales en el trabajo, el procedimiento descrito anteriormente se materializa en las siguientes fases (Mansilla, 2012; Meliá y cols., 2006):

1. Toma de contacto. En esta primera fase el evaluador se personará en las instalaciones de la empresa con el objetivo de informar de cuál va a ser su tarea al empresario y conocer la organización.

2. Recogida de información inicial relevante. En esta fase lo que se trata de realizar es un breve resumen de la información recabada de la empresa, así como de su plantilla y otras evaluaciones u otros datos que pueden ser de interés para la evaluación.
3. Estudio de población y de las condiciones de trabajo. Con el objetivo de obtener toda la información posible, primero hay que delimitar si la evaluación se va a llevar a cabo en toda la empresa o específicamente en un departamento. La muestra ha de ser válida, y para ello, ha de ser lo más completa posible. En el caso de no poder contar con toda la población, se aconseja aplicar técnicas de muestreo estadístico para asegurar la representatividad de la población.
4. Selección del método de evaluación. Existen multitud de métodos de evaluación, por lo que coincidiendo con el objetivo fundamental de este TFG resultará necesario identificar los principales métodos de evaluación, analizar sus características y contenido; y seleccionar el más conveniente para la organización.
5. Análisis de los datos recogidos. Se suelen emplear herramientas estadísticas para la obtención de resultados.
6. Informe y presentación de resultados. Se redactará en función de la empresa destino. Se incluirán los riesgos sometidos a evaluación, así como su probabilidad de que ocurran y sus consecuencias para la salud. También figurarán las medidas correctoras para eliminar o disminuir los riesgos detectados.
7. Planificación de medidas preventivas y seguimiento. Permitirá comprobar la efectividad de las medidas introducidas tanto a corto como a largo plazo. Las medidas se aplicarán en función de la prioridad de actuación, responsables, fechas límites y recursos económicos.

3.4. Actores que participan en el procedimiento de evaluación.

Dentro de la evaluación de los riesgos psicosociales Peiró (2010), indica que en el trabajo existe un conjunto de actores que habría que considerar:

- La dirección de la empresa. Tiene la obligación de tomar decisiones sobre la evaluación, sobre su realización y sus condiciones, pero además tiene que conocer los resultados y establecer cuáles serán las acciones a llevar a cabo.
- Delegados de prevención o el comité de seguridad y salud. Los delegados de prevención son, según la LPRL (artículo 35), los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos laborales. El Comité de

Seguridad y Salud, aparece regulado en el artículo 38 de la LPRL y se define como un órgano paritario y colegiado de participación destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de la empresa en materia de prevención de riesgos laborales.

- Experto o grupo de expertos. Será el encargado de llevar a cabo la organización, diseño y desarrollo del proceso con una base científica y acreditando el compromiso de garantía de calidad en el proceso y los resultados.
- Trabajadores. Son los principales informantes en el proceso de evaluación y destinatarios de la misma.

Además de estos actores aparecen otros pero no siempre. Son los denominados actores externos a la organización. Así es posible hablar del consultor o evaluador de un servicio de prevención ajeno a la empresa, o de la Inspección de Trabajo que podrá realizar evaluaciones por medio del ejercicio de la inspección. Con todo lo anterior procederemos a identificar y delimitar cuáles son los principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales.

4. PRINCIPALES MÉTODOS DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

4.1. ¿Qué es un método de evaluación de riesgos psicosociales?

Según Meliá y cols. (2006), 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, que cumple los requisitos de calidad psicométricos y profesionales, 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"* (p. 26).

4.2. Métodos de Evaluación de Riesgos Psicosociales.

Una vez que ya sabemos qué es un método de evaluación de riesgos psicosociales y con el objetivo de llevar a cabo el análisis de los principales métodos, se van a utilizar los

siguientes criterios de selección: la accesibilidad al método y contenido por medio de libros y manuales especializados, el organismo o institución que lo ha desarrollado, métodos desarrollados y aplicados en España y, por último, tratar de cubrir los métodos que van desde el año 1997 hasta la actualidad. Los métodos seleccionados son los establecidos en la Tabla 5, ordenados por año de publicación.

Tabla 5. Descripción de los métodos incluidos en el TFG.

Método	Institución	Año	Aplicabilidad	Accesibilidad	Naturaleza	Instrumento
FPSICO	INSHT	1997	Universal, indiferente del tamaño o actividad de la empresa	Uso Libre	Cuantitativo	Cuestionario
PREVENLAB	Universidad de Valencia	1999	Amplio abanico de sectores, pero requieren investigación específica	Uso Expertos	Cuantitativo y cualitativo	Cuestionarios, entrevistas y sesiones de grupos
INSL	Instituto Navarro de Salud Laboral	2002	Universal, indiferente del tamaño o actividad de la empresa	Uso Libre	Cuantitativo y cualitativo	Cuestionario y preguntas abiertas
INERMAP	Instituto de Ergonomía de MAPFRE	2003	Herramienta adaptada a sectores	Uso Libre previa compra	Cuantitativo y cualitativo	Cuestionarios, entrevista y <i>checklist</i>
ISTAS-21	Instituto Nacional de la Salud Laboral de Dinamarca	2004	Universal, indiferente del tamaño o actividad de la empresa	Uso Libre	Cuantitativo	Cuestionario
WONT-RED	Universidad Jaume I, Equipo WONT	2005	Todas las personas y entidades recogidas en la LPRL	Uso limitado al Equipo WONT	Cuantitativo y cualitativo	Entrevista y cuestionario

Adaptado de Moreno y Baéz (2010).

Dentro de cada uno de ellos, se va a analizar su ámbito de aplicación, su metodología, contenido (dimensiones-factores-variables) y su justificación psicométrica (validez y fiabilidad).

4.2.1. Método de Evaluación de Riesgos Psicosociales FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

FPSICO tiene su origen en 1997. Es desarrollado por el INSHT y se basa en la conceptualización teórica de los factores psicosociales y en las aportaciones de las teorías sobre el estrés y la motivación. En la concepción del método se considera que los factores psicosociales no sólo afectan a las personas sino también a las organizaciones. La finalidad de este método es la identificación de aquellas condiciones de trabajo, que suponen un riesgo psicosocial para los trabajadores, presentes en una situación concreta de la actividad laboral, con el objetivo de orientar una intervención de mejora adaptada a la realidad y con conocimiento de causa. Además, nos permite detectar aspectos positivos de las condiciones de trabajo y estos pueden ser transferidos a otros colectivos.

FPSICO se caracteriza por la importancia concedida al papel de las variables individuales. Por ello, el instrumento recoge la vivencia que las propias personas tienen de su situación de trabajo.

Actualmente, en la web institucional del INSHT es posible conseguir la aplicación informática del método en su versión 3.0 (INSHT, 2011).

✓ Metodología:

Para su aplicación, en primer lugar es preciso recabar toda una serie de información relativa a la empresa en general y a los grupos objeto de evaluación.

Algunos medios para recabar esta información y que nos plantea Nogareda (2006), son la observación del trabajo mientras se lleva a cabo, documentos, estadísticas e informes, características de la plantilla, todos los datos que afectan a la persona y producción, actas e informes del comité de empresa, seguridad y salud, servicio de prevención y la consulta de otros estudios, teorías y conocimientos existentes que estén relacionados con el tema.

Para la aplicación del cuestionario integrado en el método se tendrán que definir con anterioridad a su aplicación los colectivos y puestos de trabajo a los que se dirige tal evaluación, con el objetivo de establecer grupos y subgrupos en función de la necesidad de la tarea, entorno organizativo o las características específicas de las personas que lo componen.

✓ **Ámbito de aplicación:**

La aplicabilidad del método es universal, pudiendo ser utilizado por cualquier empresa indistintamente de su tamaño o actividad y de los puestos de trabajo existentes. Se puede emplear para la evaluación de situaciones concretas, la localización de fuentes de problemas, en el momento de diseñar o implementar cambios, para la comparación de un grupo en dos momentos distintos o entre diferentes grupos.

Aunque fundamentalmente es un método de evaluación de riesgos psicosociales, los resultados obtenidos, además de servir a dicho objetivo de carácter evaluativo, pueden ser de gran ayuda para sugerir cambios de organización y de gestión en la empresa que ayuden a una optimización de los recursos humanos y por tanto de la empresa.

✓ **Contenido. Factores del cuestionario:**

El cuestionario, en su versión 3.0, está compuesto por 44 ítems. Es una versión más reducida que las anteriores en las que se contaba con 75 ítems. Con estos 44 ítems se pretende obtener información sobre los nueve factores que este método estudia (en las anteriores versiones únicamente se evaluaban siete factores). Las preguntas son de naturaleza cerrada, de escala tipo Likert, lo que quiere decir que las respuestas están prefijadas en un rango numérico del 1 al 4 que representa una serie de variables (Siempre o casi siempre -A menudo - A veces -Nunca o casi nunca).

Los nueve factores en los que se descompone el cuestionario son los siguientes:

- **Tiempo de Trabajo (TT).** Hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral a lo largo de la semana y de cada día de la semana. Por lo tanto, evalúa el impacto del tiempo de trabajo desde la consideración de los periodos de descanso que permite la actividad, de su cantidad y calidad y del efecto del tiempo de trabajo en la vida social. La evaluación de la adecuación y de la calidad del tiempo de trabajo y tiempo de ocio se hace a partir de los ítems 1, 2, 5 y 6.
- **Autonomía (AU).** En este factor se recogen los aspectos de las condiciones de trabajo referentes a la capacidad y posibilidad individual del trabajador para gestionar y tomar decisiones tanto sobre aspectos de la estructuración temporal de la actividad laboral como sobre cuestiones de procedimiento y organización del trabajo. El método recoge todos estos aspectos en dos componentes de la autonomía:

- *Autonomía temporal*. Se refiere a la discreción concedida al trabajador sobre algunos aspectos de la organización temporal de la carga de trabajo y de los descansos. Todo esto se recoge en los ítems 3, 7, 8 y 9.
- *Autonomía decisional*. Hace referencia a la capacidad de un trabajador para influir en el desarrollo cotidiano de su trabajo, ya sea por medio de tomar decisiones sobre las tareas, su distribución, elección de procedimientos y métodos... Todo esto se recoge en el ítem 10.
- **Carga de trabajo (CT)**. Hace referencia al nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente. Se entiende que la carga de trabajo es elevada cuando hay mucha carga (componente cuantitativo) y cuando es difícil (componente cualitativo). Este factor valora la carga de trabajo a partir de las siguientes cuestiones: Presiones de tiempo (ítems 23, 24 y 25); Esfuerzo de atención (ítems 21, 22, 27, 30, 31 y 32); Cantidad y dificultad de la tarea (ítems 26, 28, 29 y 4).
- **Demandas Psicológicas (DP)**. Hacen referencia a la naturaleza de las distintas exigencias, tanto de naturaleza cognitiva como emocional, a las que se ha de hacer frente en el trabajo. Se descomponen en:
 - *Exigencias cognitivas*. Vienen definidas por el grado de presión o movilización y de esfuerzo intelectual al que debe hacer frente el trabajador en el desempeño de sus tareas. La evaluación de las exigencias psicológicas se hace a partir del ítem 33 (a,b,c,d y e).
 - *Exigencias emocionales*. Se producen en situaciones en las que el desempeño de la tarea conlleva un esfuerzo que afecta a las emociones que el trabajador puede sentir. También puede aparecer el esfuerzo de ocultación de emociones dentro del propio entorno de trabajo. Las exigencias emocionales pueden derivarse también del nivel de implicación, compromiso o involucración en las situaciones emocionales que se derivan de las relaciones interpersonales que se producen en el trabajo. Por último, otra fuente de exigencia emocional es la exposición a situaciones de alto impacto emocional, aún cuando no necesariamente exista contacto con clientes. La evaluación de las exigencias emocionales se hace a partir de los ítems 33 (f), 34 (a,b,c y d), 35 y 36.
- **Variedad/Contenido del Trabajo (VC)**. Este factor recoge la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador dentro del conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo éste reconocido y apreciado. Este factor es evaluado por los ítems 37, 38, 39 y 40 (a,b,c y d).

- **Supervisión/Participación (PS).** Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo, el que ejerce el trabajador a través de su participación (niveles de implicación, intervención y colaboración) en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres (nivel de control de los supervisores). El factor se evalúa por los ítems 11 (a, b, c, d, e, f y g) y 12 (a, b, c y d).
- **Interés por el trabajador/Compensación (ITC).** El interés por el trabajador hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal a largo plazo por el trabajador, es decir, el grado de preocupación de la organización por la promoción, formación, desarrollo de la carrera de sus trabajadores... Se evalúa por los ítems 13 (a, b, c y d), 41, 42, 43 y 44.
- **Desempeño de Rol (DR).** Este factor recoge los problemas que se derivan de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo y se evalúa por los ítems 14 (a, b, c, d, e y f) y 15 (a, b, c, d y e). Comprende dos aspectos fundamentales:
 - *Claridad del rol.* Hace referencia a la definición de funciones y responsabilidades.
 - *Conflicto de rol.* Hace referencia a las demandas incongruentes, incompatibles o que pudieran suponer un conflicto de carácter ético para el trabajador.
- **Relaciones y apoyo social (RAS).** Se refiere a aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en los entornos de trabajo. El apoyo social es considerado como factor moderador del estrés. Los ítems con que el método aborda estas cuestiones son 16 (a y d), 17, 18 (a, b, c y d), 19 y 20.

✓ **Justificación psicométrica:**

Este apartado hace referencia a la fiabilidad interna del instrumento. Se informa de los datos obtenidos de la aplicación del cuestionario en una muestra de 1718 trabajadores.

- *Fiabilidad.* Para cada uno de los factores, así como la escala en su conjunto, se ha obtenido el coeficiente alfa de Cronbach. El alfa global del instrumento es .895 que indica una fiabilidad excelente. En la Tabla 6 se muestran los valores por factor.

Tabla 6. Alfa de Cronbach para las dimensiones de FPSICO.

Dimensión	N	Alfa de Cronbach
Tiempo de trabajo	1660	.697
Autonomía	1455	.865
Carga de trabajo	1593	.733
Exigencias psicológicas	1465	.737
Variedad/Contenido	1539	.705
Participación/Supervisión	1549	.732
Interés por el trabajador/compensación	1556	.844
Desempeño de rol	1582	.842
Relaciones y apoyo social	1520	.716

Adaptado de Ferrer Guilera y Però (2011).

- *Validez.* Hace referencia a la correlación de la prueba con un criterio externo. Los criterios elegidos fueron el grado de satisfacción laboral y la salud percibida. Para ello se ha calculado el coeficiente de correlación de Pearson entre los datos obtenidos por el FPSICO y los obtenidos en la Escala General de Satisfacción (Warr, Cook y Wall, 1979) y el Cuestionario de Salud General (Goldberg, 1972) (citados en Ferrer y cols., 2011). Los resultados se muestran en las Tablas 7 y 8.

En la Tabla 7 podemos ver como en la mayoría de los factores obtienen correlaciones moderadas y elevadas. Destacan los factores de Autonomía, Variedad/Contenido, Interés por el trabajador/compensación, Desempeño de rol y Relaciones y apoyo social.

Tabla 7. *Correlación entre los factores y la Escala General de Satisfacción.*

		Satisfacción Total	Satisfacción Intrínseca	Satisfacción Extrínseca
Tiempo de Trabajo	Pearson	-.063	-.048	-.073
	<i>p</i> Bilateral	.014	.060	.004
	n	1546	1571	1558
Autonomía	Pearson	-.422	-.427	-.377
	<i>p</i> Bilateral	<.001	<.001	<.001
	n	1359	1375	1369
Carga de Trabajo	Pearson	-.290	-.239	-.315
	<i>p</i> Bilateral	<.001	<.001	<.001
	n	1533	1555	1544
Demandas Psicológicas	Pearson	-.290	-.285	-.265
	<i>p</i> Bilateral	<.001	<.001	<.001
	n	1421	1440	1431
Variedad/Contenido	Pearson	-.528	-.535	-.472
	<i>p</i> Bilateral	<.001	<.001	<.001
	n	1493	1516	1504
Participación/Supervisión	Pearson	-.0360	.004	-.074
	<i>p</i> Bilateral	.171	.868	.004
	n	1466	1486	1473
Interés por el Trabajador/Compensación	Pearson	-.624	-.604	-.586
	<i>p</i> Bilateral	<.001	<.001	<.001
	n	1517	1535	1524
Desempeño de rol	Pearson	-.550	-.513	-.535
	<i>p</i> Bilateral	<.001	<.001	<.001
	n	1510	1533	1519
Relaciones y apoyo social	Pearson	-.470	-.446	-.450
	<i>p</i> Bilateral	<.001	<.001	<.001
	n	1461	1480	1468

Adaptado de Ferrer y cols. (2011)

En la Tabla 8 se obtienen correlaciones bajas o moderadas en todos los casos. Los coeficientes de correlación más destacados son los de la Carga de trabajo, Interés por el trabajador/compensación, Desempeño de rol y Relación y apoyo social.

Tabla 8. *Correlación entre los factores y el Cuestionario de Salud General.*

		GHQ Síntomas Somáticos	GHQ Ansiedad Insomnio	GHQ Disfunción Social
Tiempo de Trabajo	Pearson	.054	.139	.109
	<i>p</i> Bilateral	.045	<.001	<.001
	n	1359	1366	1504
Autonomía	Pearson	.185	.213	.228
	<i>p</i> Bilateral	<.001	<.001	<.001
	n	1168	1174	1311
Carga de Trabajo	Pearson	.259	.315	.249
	<i>p</i> Bilateral	<.001	<.001	<.001
	n	1343	1348	1485
Demandas Psicológicas	Pearson	.185	.226	.182
	<i>p</i> Bilateral	<.001	<.001	<.001
	n	1230	1237	1376
Variedad/Contenido	Pearson	.156	.171	.240
	<i>p</i> Bilateral	<.001	<.001	<.001
	n	1299	1305	1444
Participación/Supervisión	Pearson	.035	.070	.050
	<i>p</i> Bilateral	.218	.012	.058
	n	1267	1276	1418
Interés por el Trabajador/Compensación	Pearson	.250	.264	.261
	<i>p</i> Bilateral	<.001	<.001	<.001
	n	1314	1322	1462
Desempeño de rol	Pearson	.256	.299	.304
	<i>p</i> Bilateral	<.001	<.001	<.001
	n	1315	1325	1461
Relaciones y apoyo social	Pearson	.151	.225	.235
	<i>p</i> Bilateral	<.001	<.001	<.001
	n	1264	1272	1410

Adaptado de Ferrer y cols. (2011).

4.2.2. Método PREVENLAB-PSICOSOCIAL de la Universidad de Valencia.

Este método se publicó en el año 1999 por la Universidad de Valencia y está basado en el modelo de evaluación e intervención organizacional *AMIGO*. Es un sistema de análisis, evaluación, gestión e intervención relativa a los factores psicosociales relevantes para la prevención de riesgos laborales. Es un método de carácter profesional, por lo que su uso está restringido solamente para expertos.

✓ Metodología:

Se caracteriza por tener una estructura modular, siendo el más importante el módulo de chequeo general de la organización. Tiene como función identificar los principales riesgos psicosociales y decidir si conviene profundizar en el diagnóstico de ciertas facetas y/o iniciar estrategias de actuación.

Los distintos módulos que componen esta metodología y la relación que se establece aparecen reflejados en la Figura 3.

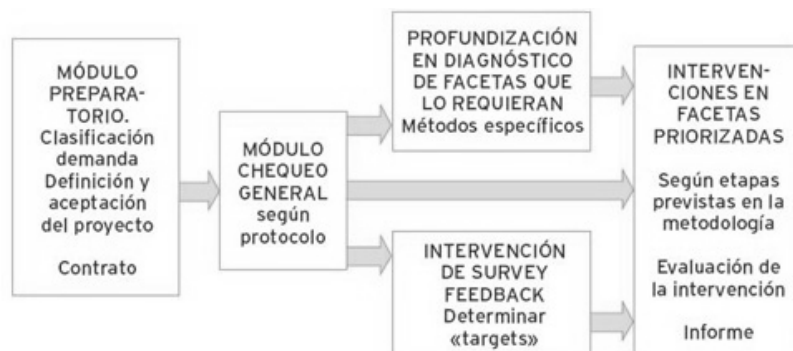


Figura 3. *Esquema General de la Metodología PREVENLAB-PSICOSOCIAL*. Tomado de Peiró (2006).

- *Módulo de análisis del contexto, agentes, demanda y condiciones de la organización.* Constituye la etapa inicial de esta metodología, y se inicia por medio del módulo preparatorio, donde el experto tiene que clasificar la demanda del cliente y definir el proyecto, clarificando las expectativas del cliente y de los principales usuarios. Este módulo finaliza con la emisión de un plan de trabajo y un contrato legal y/o social o bien con la no aceptación del trabajo.
- *Módulo de chequeo general de la organización.* Es el siguiente paso una vez que se ha aceptado el trabajo. Dentro del mismo se utilizan dos instrumentos, uno de carácter cuantitativo y otro de carácter cualitativo que nos permitirán analizar las facetas de la organización e identificar en cuáles existen riesgos psicosociales. Cuando ya se ha

finalizado el chequeo general y se han analizado los resultados, existen dos opciones que van en función de los datos obtenidos.

- *Módulo de profundización en el diagnóstico de los riesgos.* Consiste en profundizar en las facetas, que lo requieran, por medio de instrumentos que permitan contrastar el tipo, intensidad, frecuencia y severidad de los riesgos y los grupos en los que inciden o pueden hacerlo.
- *Módulo de aplicación del "survey feedback" como primera estrategia de intervención.* Es oportuna para aquellos casos en los que el diagnóstico resultante del chequeo general resulte suficiente para orientar la prevención de riesgos. Esta opción o herramienta, es un elemento importante de sensibilización y de estímulo de participación de todos los empleados y grupos de interés involucrados en la mejora organizacional, devolviendo los resultados del análisis a los miembros de la organización para que formulen propuestas de actuación, pero siempre respetando el anonimato y la confidencialidad.
- *Módulo de planificación, implantación y evaluación de intervenciones para la prevención de riesgos psicosociales.* Con todos los análisis realizados y las aportaciones recibidas por medio del *survey feedback* se abre una amplia gama de metodologías, como son en los ámbitos de las tecnologías de rediseño, desarrollo y transformación organizacional, o en el de la dirección y desarrollo de los recursos humanos, entre otros.

✓ **Ámbito de aplicación:**

Este método está dirigido para un amplio abanico de sectores, pero se requerirá para cada uno de ellos una investigación específica. El diseño del método tiene previstos mecanismos de adaptación a cada sector de los reactivos que se van a utilizar y concreciones específicas que aproximen los indicadores a obtener a las características y peculiaridades del sector. La aplicación del método es compleja y requiere de una buena cualificación en el diagnóstico e intervención en las organizaciones, porque se recomienda tener cualificación en consultoría.

✓ **Contenido:**

Prevenlab-Psicosocial cuenta con diferentes herramientas en los distintos módulos indicados anteriormente. En el módulo de análisis del contexto, agentes, demanda y condiciones de la organización se utilizan herramientas de carácter cualitativo como son las entrevistas, sesiones de trabajo en grupo y análisis de contenidos de documentación de la organización. Dentro del módulo de chequeo general de la organización, además de utilizar herramientas como las indicadas anteriormente de carácter cualitativo, se utilizan herramientas de carácter cuantitativo como son los cuestionarios. Este módulo es el más importante dentro del método, por lo que será analizado con posterioridad en este mismo apartado. En el módulo de profundización en el diagnóstico de los riesgos se utilizan herramientas de carácter cuantitativo y/o cualitativo que permitan profundizar en los aspectos que lo requieran. Sobre el módulo de aplicación del *survey feedback* indicar que no existe una herramienta específica, sino una serie de recomendaciones sobre la devolución de la información recabada en los diferentes módulos.

El último módulo de planificación, implantación y evaluación de intervenciones para la prevención de riesgos psicosociales implica el manejo, por parte del experto, de herramientas, instrumentos y técnicas de intervención para la puesta en juego de las competencias relacionadas con la gestión del cambio en aspectos técnicos y psicosociales, de evaluación de intervención y de implantación de estrategias.

Como se ha indicado anteriormente, el módulo de chequeo general de la organización es el más importante de la metodología y está compuesto por dos instrumentos (cualitativo y cuantitativo). Ambos pretenden identificar una serie de riesgos psicosociales en las diferentes facetas de la organización que están dentro del *Modelo AMIGO* y que tratan de ver la intensidad del malestar que la presencia de estos riesgos le suponen al trabajador y la frecuencia de aparición de los mismos.

Para determinar la intensidad, se le facilita a los trabajadores una escala que podrán responder acerca de la intensidad de las molestias que les producen ciertas situaciones, condiciones y características del trabajo y de la organización. La forma de evaluación está recogida en la Tabla 9.

Tabla 9. *Escala de intensidad de malestar.*

Ningún malestar	Esa experiencia es positiva y satisfactoria o que no le produce ninguna experiencia molesta o desagradable.
Malestar leve	Esa experiencia le produce insatisfacción, un cierto descontento o cierta inquietud.
Malestar importante	Le produce ansiedad y nerviosismo. Tiene manifestaciones psicósomáticas como insomnio, molestias en el estómago, dolores de cabeza... en ocasiones. Además le influyen en algunos hábitos.
Malestar grave	Se encuentra deprimido o <i>quemado</i> por esas situaciones o experiencias. Ha tenido que buscar apoyo médico, además puede estar tomando algún tipo de tranquilizante u otro medicamento para controlar estas molestias. Además provocan cambios negativos importantes en algunos hábitos.

Adaptado de Peiró (2006)

La frecuencia de aparición también es importante determinarla. Por ello, cuando se obtiene en la intensidad una respuesta distinta de *Ningún malestar* se le pide al trabajador que indique que con qué frecuencia se produce esa situación de riesgo. Para ello se le plantea la escala recogida en la Tabla 10.

Tabla 10. *Escala de Frecuencia de aparición de la situación de riesgo.*

1- Pocas veces
2- Con cierta frecuencia
3- A menudo

Adaptado de Peiró (2006).

Con la intensidad y la frecuencia determinada por medio de estas dos escalas podemos obtener lo que denominamos como la severidad del riesgo y que quedará reflejada en la escala de la Tabla 11.

Tabla 11. *Escala de severidad del riesgo.*

Valor Real	Severidad
0	Ausencia de riesgo
1-2-3	Severidad leve
4-6-9	Severidad importante

Adaptado de Peiró (2006).

Como anteriormente se indicó, dentro de este módulo se utilizan dos instrumentos, uno de carácter cualitativo que se utiliza en primer lugar, y posteriormente otro de carácter cuantitativo.

El instrumento cualitativo consiste en pedir al trabajador que describa, con sus propias palabras, aquellas situaciones que le son fuente de preocupación y que le producen malestar importante o grave. Una vez descritas, se le pide que valore la intensidad de esas molestias (2, importante o 3, grave) y a continuación se le solicita que indique la frecuencia de aparición con la escala indicada anteriormente (Tabla 10).

El instrumento cuantitativo, consiste en un chequeo sistemático de las diferentes facetas de la organización siguiendo el *Modelo AMIGO*. Las distintas facetas que recoge son: Sistema de Trabajo (ST); Tecnología que se utiliza en el trabajo (TE); Estructura de la organización (EO); Infraestructura y recursos disponibles (IR); Clima social y la comunicación en la organización (C&C); Políticas y prácticas en gestión de RRHH (RRHH); Dirección en sus diferentes niveles (DI); Las personas y equipos de trabajo en la empresa (PE); Misión y cultura de la empresa (M&C); Estrategia de la empresa (EE); y Ambiente en el que se desenvuelve la empresa (AM). Todas estas facetas o variables van a ser desarrolladas en el apartado de *Variables de riesgo*.

Ambos instrumentos van precedidos de una presentación del estudio por la dirección de la empresa, de naturaleza opcional pero recomendada, y por una introducción que es elaborada por el equipo responsable del estudio que plantea el sentido del estudio, condiciones de anonimato y otros aspectos relevantes.

○ **Variables de riesgo:**

Las variables contempladas en este método son las facetas del *Modelo AMIGO* que sustentan esta metodología. Para ver una relación de variables hay que dirigirse al módulo de chequeo general de la organización cuando describe el instrumento cuantitativo y que son las siguientes:

- **Sistema de Trabajo (ST).** Incluye 17 ítems que describen situaciones referidas al sistema de trabajo. La escala está integrada por tres factores: Exigencias mentales de la tarea, coordinación y relaciones con clientes; condiciones ambientales y demandas físicas del trabajo; y horarios.

- **Tecnología que se utiliza en el trabajo (TE).** Incluye 6 afirmaciones que representan situaciones o características relacionadas con el uso o estado de la tecnología que utiliza el trabajador.
- **Estructura de la organización (EO).** Compuesta por 5 afirmaciones sobre aspectos relacionados con la estructura de la organización que pueden incidir en el bienestar del trabajador.
- **Infraestructura y recursos disponibles (IR).** Compuesta por 7 ítems que exploran las fuentes de riesgo relacionadas con esta faceta. Incluidas en dos factores: Recursos e instalaciones relacionados con el trabajo; e instalaciones anexas.
- **Clima social y la comunicación en la organización (C&C).** Consta de 16 ítems que se agrupan en dos factores: Clima social de la empresa; y comunicación en la empresa.
- **Políticas y prácticas en gestión de RRHH (RR.HH).** Se analiza por medio de 15 ítems que se agrupan en tres factores: Prácticas de RRHH; actuación de los sindicatos y comité; y política y prácticas de contrataciones y ceses.
- **Dirección en sus diferentes niveles (DI).** Esta faceta se evalúa por medio de 11 afirmaciones.
- **Las personas y equipos de trabajo en la empresa (PE).** Compuesta por 14 afirmaciones agrupadas en dos factores: Compañeros y equipos; y aspectos personales.
- **Misión y cultura de la empresa (M&C).** Esta faceta es evaluada por medio de 7 ítems que se agrupan en dos factores: Valores de la empresa; y aspectos externos.
- **Estrategia de la empresa (EE).** Esta faceta es analizada por 8 afirmaciones que se agrupan en dos factores: perspectivas estratégicas que implican un cambio progresivo; y posibles cambios radicales.
- **Ambiente en el que se desenvuelve la empresa (AM).** A la hora de evaluar esta faceta se utilizan 12 ítems que se agrupan en dos factores: Imagen y competitividad de la empresa; y aspectos del ambiente que pueden tener más impacto sobre el empleo.

✓ **Justificación psicométrica:**

Las propiedades psicométricas han sido obtenidas por medio de un estudio realizado a una muestra de 550 trabajadores de una empresa perteneciente al sector industrial. Esta muestra está compuesta por un 47.1% de hombres con una media de edad de 33.5 años y con una antigüedad de 6.45 años. La fiabilidad de las escalas podemos verla en la Tabla 12 superando unos índices de .73.

Tabla 12. *Fiabilidad de las escalas del cuestionario de Prevenlab-Psicosocial.*

Dimensiones	Ítems	Fiabilidad
Sistema de trabajo y actividad y condiciones de trabajo en su puesto	19	.87
La tecnología que utiliza en su trabajo	6	.80
La estructura de la empresa	5	.84
Infraestructura y recursos disponibles en la empresa	7	.73
Clima social y comunicación en la empresa	16	.93
Políticas y prácticas de RRHH en la empresa	15	.91
Estilos de dirección y relaciones con directores y supervisores	11	.95
Personas y grupos de trabajo en la empresa	14	.89
Misión y cultura de la empresa	7	.81
La estrategia de la empresa	8	.84
El ambiente en el que actúa la empresa	12	.90

Adaptado de Peiró (2006).

Para comprobar la validez del instrumento, se lleva a cabo un análisis de las relaciones entre la puntuación en la severidad de los daños y la percepción de inequidad entre contribuciones y compensaciones. Se observa una correlación significativa y positiva entre las puntuaciones de severidad en cada escala y la percepción de falta de equidad perjudicial para el sujeto en la empresa. Por último, estos mismos datos se obtienen cuando se analiza la equidad externa. El resumen aparece recogido en la Tabla 13.

Tabla 13. *Correlaciones de los factores con distintos tipos de compensaciones.*

Dimensiones	Compensaciones propias	Compensaciones de otros	Compensaciones externas
Sistema de trabajo	.42	.30	.38
La tecnología	.32	.26	.30
La estructura	.37	.29	.34
Infraestructura	.33	.34	.32
Clima social	.42	.27	.40
Políticas RRHH	.38	.33	.38
Estilos de dirección	.33	.24	.34
Grupos de trabajo	.33	.23	.32
Misión y cultura	.38	.27	.33
La estrategia	.37	.23	.36
El ambiente de actuación	.28	.18	.23

Adaptado de Peiró (2006).

4.2.3. Método del Instituto Navarro de Salud Laboral (INSL).

Este método fue publicado en el año 2002. En la actualidad está disponible la segunda versión que está siendo sometida a revisión según la NTP 840 (Lahera y Nogareda, 2009). En esta segunda versión se incorporan algunas modificaciones en la redacción de diversos ítems del cuestionario para lograr una mejor comprensión. Además, se ha añadido un apartado para recoger datos de la empresa para ampliar y contextualizar el análisis resultante. También, y con motivo de mejorar la rapidez en la corrección del cuestionario, es posible hacerlo por medio de una aplicación informática.

El método INSL se caracteriza también, como el método FPSICO, por su uso libre. Sus bases teóricas están relacionadas con las explicaciones acerca del estrés laboral y con los modelos actuales de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones que se encargan del estudio de la persona en el contexto laboral. También se han tenido en cuenta los distintos informes y recomendaciones de los organismos internacionales con competencias en esta materia.

✓ Metodología:

La metodología de aplicación es de carácter cuantitativo, ya que el cuestionario cuenta con 30 ítems de respuesta tipo Likert que deben de ser sometidos a análisis estadístico. Con objeto de facilitar su análisis, existe un programa informático destinado a tal fin. Pero además como en este cuestionario es posible realizar aportaciones personales sobre la organización (observaciones), es necesario llevar a cabo un análisis cualitativo de este apartado por parte del técnico en prevención correspondiente.

Con todos los resultados obtenidos se pretende detectar situaciones desfavorables o muy insatisfactorias dentro de la organización y que pueden ser fuente de riesgo para la salud de los trabajadores.

El método ha sufrido una serie de transformaciones pasando por las siguientes etapas:

- En la primera etapa, el cuestionario contaba con 25 ítems y se realizaron diferentes pruebas y análisis por parte de profesionales de diferentes ámbitos para ver si era correcto el lenguaje utilizado.
- En una segunda etapa, de trabajo de campo, el cuestionario fue juzgado por diferentes expertos en psicología y en medicina, para analizar los aspectos metodológicos y de estructura del mismo. Con base en los resultados de estos expertos, se realizaron los cambios oportunos.

- Posteriormente, con el cuestionario resultante se puso en funcionamiento en 50 empresas que representaban los diferentes sectores industriales de la Comunidad Foral de Navarra. En cada una de las empresas se aplicaron tres cuestionarios, al gerente o responsable de RRHH, al trabajador designado y al delegado de prevención. También se realizaba una entrevista, con la finalidad de conocer la comprensión de los ítems y recoger posibles recomendaciones y opiniones sobre el instrumento.
- Una vez obtenidos los resultados de la anterior etapa, se llevaron de nuevo los cambios oportunos, pasando de 25 a 30 ítems, permitiendo recoger información sobre cuatro factores que son: participación, implicación y responsabilidad; formación, información y comunicación; gestión del tiempo y cohesión de grupo. También se incluyen tres ítems que recogen información sobre el posible acoso laboral presente en la organización.
- La última fase fue la de aplicar el cuestionario en una muestra homogénea de 25 personas para obtener información sobre la consistencia interna y su fiabilidad.

✓ **Ámbito de aplicación:**

Este método podrá ser utilizado en todas las empresas independientemente del tamaño o sector al que pertenezca y para aquellas actuaciones en las que sea necesario obtener una visión general de la organización desde un punto de vista psicosocial. Un aspecto a considerar es que debe ser utilizado por un Técnico Superior en prevención de riesgos laborales, especializado en Ergonomía y Psicosociología Aplicada.

✓ **Contenido. Dimensiones seleccionadas:**

Con este método se abarcan cuatro dimensiones que pueden afectar a la salud laboral:

- **Participación, implicación y responsabilidad.** Esta dimensión hace referencia al grado de autonomía que tiene el trabajador para tomar decisiones, controlar y organizar su propio trabajo. En la formulación de esta variable se han integrado los siguientes factores: Autonomía, iniciativa, control sobre el trabajador, supervisión, trabajo en equipo, control sobre la tarea, rotación y enriquecimiento de tareas. Los ítems del cuestionario que comprenden esta dimensión son el 1, 2, 8, 9, 13, 18, 19, 20 y 25.
- **Formación, información y comunicación.** Esta dimensión hace referencia al grado de interés personal que tiene la organización con sus trabajadores, en el que las funciones y atribuciones de cada persona de la organización tienen que estar bien

definidas para una optimización entre el puesto de trabajo y las personas que lo ocupan. Para su formulación se han integrado aspectos importantes y relevantes de las siguientes áreas: Flujos de comunicación, adecuación persona-trabajo, adiestramiento, aislamiento, acogida y descripción del puesto de trabajo. Estas dimensiones son valoradas por los siguientes ítems: 4, 5, 11, 16, 17, 24 y 26.

- **Gestión del tiempo.** Es el nivel de autonomía que se le da al trabajador para desempeñar sus tareas. Lo que se pretende es ver el grado de autonomía temporal del individuo con todo lo relativo a la actividad laboral, y esto hace referencia al tiempo dedicado a las tareas y al tiempo de ocio y descanso. Dentro de esta dimensión están integrados los siguientes factores: Ritmo de trabajo, carga de trabajo, fatiga, apremio de tiempo y autonomía temporal. Los ítems del cuestionario que permiten estudiar esta dimensión son: 3, 10, 14, 15 y 22.
- **Cohesión de grupo.** Esta dimensión se define como el patrón de estructura del grupo y de las relaciones que surgen entre los miembros del grupo. Dentro de este concepto se integran aspectos como son la solidaridad, atracción, ética, clima o sentido de comunidad.

En la formulación de esta dimensión se han tenido en cuenta los siguientes aspectos: Clima social, cooperación, manejo de conflictos y ambiente de trabajo. Todos estos aspectos persiguen el objetivo de establecer un diagnóstico de la situación desde un punto de vista relacional. Esta dimensión se va a valorar por medio de los ítems: 6, 7, 12, 21, 23 y 27.

✓ **Justificación psicométrica:**

Este método ha sido creado y configurado de tal manera que se obtiene un alto grado de validez y fiabilidad, ya que para su creación se ha ido superando una serie de etapas descritas en el apartado de metodología. El análisis estadístico de los datos recogidos en este estudio ofreció un Alfa de Cronbach de .71 y una validez adecuada.

Paralelamente, el Equipo de Investigación *Educación y Salud*, del Departamento de Psicología y Pedagogía de la Universidad Pública de Navarra llevó a cabo un proyecto de detección y análisis de riesgos psicosociales en empresas navarras (Lahera, 2006). El cuestionario se aplicó a una muestra final de 846 trabajadores. Los datos obtenidos corroboran la fiabilidad y validez establecidas en los primeros estudios.

Con los distintos datos obtenidos se ha llevado a cabo un estudio estadístico de la prueba en cuanto a su validez y fiabilidad. Se han realizado distintos análisis de las

correlaciones entre los distintos factores, entre los ítems, de cada ítem con las cuatro variables, obteniendo unos valores adecuados.

4.2.4. Método del Instituto de Ergonomía Mapfre (INERMAP).

Fue creado en 2003 por el Instituto de Ergonomía Mapfre y se basa en los estudios realizados por Gracia (2006). Es de uso libre, previa compra al servicio a Mapfre, pero será aplicado por parte del técnico en prevención de riesgos de la empresa que podrá recibir formación o no, en función del servicio contratado.

Los objetivos que presenta esta metodología son los de cumplir con lo establecido en la LPRL, solucionar problemas psicosociales en las organizaciones, crear una herramienta práctica para detectar, evaluar y prevenir riesgos psicosociales en el trabajo, ayudar a los técnicos a superar el miedo a la evaluación de riesgo psicosociales y, por último, ayudar al técnico en prevención a realizar su trabajo.

Para cumplir con todo lo anterior, se han aplicado diversas teorías de la Psicología Social, permitiendo partir de una situación ideal para evitar problemas psicosociales en el trabajo y por medio de la comparación con la situación actual, podremos ver qué es lo que falta para que se de esa situación ideal.

✓ Metodología:

El método se caracteriza por disponer de tres vías diferentes para obtener la información pertinente:

- *Cuestionarios de evaluación.* El número de ítems no es fijo sino de carácter variable. Permitirá obtener información de la organización de carácter cuantitativo. La situación ideal es su aplicación a la totalidad de la plantilla de la empresa, pero con una muestra adecuada se obtienen buenos resultados que reflejan la realidad de la empresa. El cuestionario se lleva a cabo en unos ocho minutos de tiempo.
- *Tablas de recogida de información.* En este caso hace referencia a la labor del técnico en prevención de riesgos laboral es que deberá recoger todo tipo de información de carácter cualitativo de la empresa. En estas tablas se proponen una serie de condiciones de trabajo y se debe comprobar si existen en la empresa o no. Con una duración aproximada por trabajador de 7-15 minutos. En la introducción de datos y obtención del informe se tarda unos 5-10 minutos.
- *Mixta.* Es una combinación de las anteriores.

Dentro de la metodología hay que tener en cuenta el software que existe para tal fin y se denomina *Psicomap 2.0*. El programa permite al técnico realizar su trabajo con eficiencia y solamente requiere de unas tres a cinco horas de formación para poder usarlo. Con este programa el técnico podrá introducir los datos correspondientes, evaluar los riesgos por puesto de trabajo, pudiendo agruparlos por departamentos. Una vez evaluados los riesgos, el *software* nos dará los resultados en tantos por ciento, gráficas y estadísticas y emitirá un informe que contiene lo siguiente: Introducción y definición de factores de riesgo; evolución de riesgos y características de los puestos; resultados en tanto por ciento y puntuaciones directas, gráficas de los resultados por puestos y por factores de riesgo; y planificación de la actividad preventiva con medidas preventivas objetivas.

Los resultados se proporcionan de forma que hay información suficiente para cada factor y subfactor. El método permite obtener un porcentaje de puntuación sobre el máximo posible, de manera que establece cinco niveles de riesgo y ofrece sugerencias para la intervención desde el 40% de riesgo. Los cinco niveles de riesgo son los siguientes: a) Muy importante (81-100%); b) Importante (61-80%); c) Moderado (41-60%); d) Tolerable (20-40%); y Trivial (0-20%).

✓ **Ámbito de aplicación:**

Se diferencia de los anteriores métodos en que no existe una misma herramienta para todas las actividades y sectores laborales. Se parte de que los riesgos psicosociales no son los mismos para todas las actividades laborales y se han creado varias versiones:

- *Psicomap: Prevención de riesgos psicosociales en la industria.* Se encarga del estudio de los factores de riesgo que son propios del trabajo en cadena, industriales, trabajos manuales o de taller.
- *Edumap: Prevención de riesgos psicosociales en la educación.* Evalúa los aspectos característicos de la tarea de los docentes y otros trabajadores de centros educativos.
- *Ofimap: Prevención de riesgos psicosociales en oficinas y administración.* Como su propio nombre indica, esta metodología se centra en el trabajo en oficina y otros trabajos donde hay una gran presencia de pantallas de visualización de datos.
- *Ofimap Banca: Prevención de riesgos psicosociales en el sector bancario.* Se basa en la anterior metodología pero destinada al sector bancario, donde se hace hincapié en el tratamiento y disponibilidad de efectivo, contabilidad de dinero...
- *Ofimap Comerciales: Prevención de riesgos psicosociales en comercios.* Esta metodología se centra en la actividad comercial y en sus características del trabajo.

- *Telemap: Prevención de riesgos psicosociales en teleoperadores.* Se centra en la actividad laboral de los teleoperadores en lo concerniente a las llamadas y al trato telefónico con el cliente.
- *Sinamap: Prevención de riesgos psicosociales en el sector sanitario.* Se centra en la actividad laboral en el sector sanitario con respecto al trabajo con pacientes, información al público, rotación de servicios...
- *Psicopyme: Prevención de riesgos psicosociales en la pequeño y mediana empresa.* Nos permite hacer una primera aproximación en la PYME, que nos ayudará a poder llegar a obtener unas conclusiones preliminares sobre la situación de la empresa.

✓ **Contenido. Factores de riesgo:**

Aún contando con diferentes metodologías en función del sector de la actividad en el que se emplee, cuenta con una estructura común de factores de riesgo:

- **Distribución y diseño ambiental.** Este factor se encarga de todas las características del puesto de trabajo como son la proxemia ambiental (entorno ambiental), diseño ergonómico, factores físico ambientales, diseño de la comunicación y diseño ambiental.
- **Comunicación.** Este factor evalúa la calidad de la comunicación, la capacidad de participación de los miembros, *feedback*, la formación y el diseño de la comunicación.
- **Control y liderazgo.** Este factor evalúa el estilo de liderazgo de los superiores y cómo incide sobre el control de las tareas y en el desempeño de los trabajadores. También evalúa la autonomía de los trabajadores de la organización, su *feedback* y por último, su participación.
- **Carga mental.** Hace referencia a aquellos factores específicos de las tareas de cada trabajador. Estos son los siguientes:
 - *Contenido de la tarea.* Es todo lo que define a la tarea, donde se evalúa la monotonía y repetitividad, dificultad para su desempeño, la posibilidad de participación en el desempeño de la misma y los ciclos de trabajo.
 - *Atención.* Evalúa el esfuerzo atencional que tiene que realizar el trabajador para un desempeño adecuado de la tarea. En este subfactor se tiene en cuenta la rotación, descansos y consecuencias humanas y económicas del error.
 - *Presión de tiempo.* Hace referencia a la adecuación de los tiempos a las tareas. Se toman como indicadores la acumulación de trabajo, disponibilidad de recursos, la precisión y dificultad del trabajo.

- *Percepción del riesgo.* En este subfactor lo que se pretende es dar un giro a la situación, donde se plantea que si tuviéramos una percepción muy negativa del riesgo por parte de los trabajadores. ¿Cómo corregiríamos la situación o qué medidas preventivas aplicaríamos?
- *Estabilidad del empleo.* Evalúa la continuidad en el puesto de trabajo centrándose en los trabajadores temporales y la información que éstos reciben sobre su continuidad.
- *Definición de rol.* Hace referencia a la definición de puestos de trabajo, procedimientos, información sobre los puestos e información sobre trabajo en equipo para evitar ambigüedades o conflictos.
- *Autonomía.* Es la capacidad que tienen los trabajadores de poder organizarse el trabajo y de tomar decisiones sobre el mismo.
- **Turnicidad.** Este factor hace referencia al trabajo por turnos, donde se evaluarán las posibles consecuencias negativas de la turnicidad sobre el bienestar psicosocial de los individuos de una organización.
- **Satisfacción social.** Este factor hace referencia a la estabilidad en el empleo, al igual que las posibilidades de desarrollo de carrera y el *feedback* que reciben los trabajadores sobre su desempeño.

✓ **Justificación psicométrica:**

Para determinar la validez de este método se han hecho análisis con una muestra de población de más de 5000 personas, donde se han aplicado varios índices y coeficientes de fiabilidad y todos ellos han resultado por encima de .92. En cuanto a la validez, se han obtenido unos índices de correlación superiores a .85, tanto en validez de contenido como en validez de constructo.

4.2.5. Método ISTAS-21.

Es un instrumento, de origen danés y adaptado a nuestro país con el nombre de Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Está orientado a la prevención de riesgos psicosociales y trata de identificar los riesgos al menor nivel de complejidad conceptual posible con el objetivo de diseñar soluciones adecuadas a estos riesgos.

La primera versión apareció en 2003, pero en 2010 se llevó a cabo una nueva versión (1.5) que introdujo nuevas mejoras (Pejtersen, Kristensen, Borg, y Bjorner, 2010). Además,

este instrumento es de uso libre, de carácter individual, anónimo y en el que hay que garantizar la confidencialidad de las personas que responden.

✓ **Metodología:**

Está basado en la Teoría General de Estrés, que integra los modelos conceptuales *demanda-control-apoyo social* de Karasek, Theorell y Johnson, que se caracterizaría no sólo por altas demandas y bajo control sino también por una falta de apoyo social por parte de los compañeros y supervisores; *esfuerzo-compensaciones* de Siegrist, y otras aportaciones relevantes.

Está disponible en tres versiones: una corta, diseñada para empresas de menos de 25 trabajadores, para una autoevaluación y sensibilización; otra versión media, para empresas con más de 25 trabajadores; y una versión extensa, con fines de investigación.

Los resultados se calculan de varias formas. La primera es por medio de la mediana de cada factor estandarizada de 0 a 100. La segunda a través de la prevalencia de exposición de personas expuestas a cada factor. Por último, la tercera se basa en la distribución de frecuencias de las respuestas de todas las preguntas.

Una vez que se dispone de los resultados, se expone para el conjunto de la empresa y de cada una de las secciones se ofrecen gráficas explicativas por colores. Los resultados son triangulados, que quiere decir que requieren de una interpretación discutida y acordada en el seno del grupo de trabajo, que garantiza una mayor objetividad.

✓ **Ámbito de aplicación:**

Este método está diseñado para cualquier tipo de trabajo. Está compuesto por 21 dimensiones psicosociales laborales agrupadas a su vez en 5 macrodimensiones que tratan de cubrir todo tipo de exposición psicosocial que pueda existir en el mundo laboral. Además, incluye la dimensión doble presencia, que está relacionada con la doble jornada laboral y doméstica de la mayoría de mujeres trabajadoras.

✓ **Contenido. Dimensiones:**

Como se ha indicado anteriormente, este método está compuesto por 21 dimensiones que se agrupan en un total de 5 macrodimensiones según el propio manual del método CoPsoQ-ISTAS 21 (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2010) y que son las siguientes:

- **Exigencias psicológicas del trabajo.** Tiene un componente cuantitativo y otro cualitativo. Es conceptualmente compatible con la dimensión de exigencias psicológicas del modelo *demanda-control* de Robert Karasek.
- **Trabajo activo y desarrollo de habilidades.** Constituyen aspectos positivos del trabajo. Compatible conceptualmente con la dimensión de control del modelo *demanda-control*.
- **Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo.** Conceptualmente compatible con la dimensión de apoyo social del modelo *demanda-control-apoyo social* de Karasek, Theorell y Johnson.
- **Inseguridad en el empleo o compensaciones del trabajo.** Conceptualmente compatible, de forma parcial, con la dimensión de control de estatus del modelo *esfuerzo-compensaciones* de Johannes Siegrist, y estima dimensión tomada de la versión española del modelo *Esfuerzo-Recompensa* (ERI).
- **Doble presencia.** Hace referencia al hecho de que la mayoría de mujeres trabajadoras tienen exigencias desde los ámbitos laboral y familiar suponiéndoles una doble carga de trabajo.

Además se incluyen dimensiones para evaluar la salud general, salud mental, vitalidad, síntomas conductuales de estrés, síntomas somáticos de estrés, síntomas cognitivos de estrés y satisfacción con el trabajo. A continuación se puede apreciar cuáles son las 21 dimensiones integradas en cada una de las anteriores macrodimensiones en la Tabla 14.

✓ **Justificación psicométrica:**

La versión española es válida y fiable. En el trabajo de Moncada, Llorens, Font, Galtés y Navarro (2008), se presenta la baremación de la versión media de ISTAS-21 para una muestra de 7612 trabajadores españoles y se aportan los últimos datos de validación del instrumento. Los resultados según esta publicación dan una consistencia interna mediante alfa de Cronbach que oscila entre .69 y .91.

El *Manual del Método ISTAS-21* (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2010) establece que los datos de consistencia interna mediante alfa de Cronbach van de .66 a .92 y unos índices de Kappa (concordancia) de entre .66 y .77. En la Figura 4 se recogen estos aspectos.

Tabla 14. *Macrodimensiones del ISTAS- 21.*

Exigencias Psicológicas	Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo	Compensaciones del trabajo	Doble presencia
Exigencias cuantitativas	Influencia en el trabajo	Posibilidades de relación social	Inseguridad sobre el futuro	Doble presencia
Exigencias emocionales	Posibilidades de desarrollo	Calidad de rol	Estima	
Exigencias cognitivas	Control sobre el tiempo de trabajo	Conflicto de rol		
Exigencias de esconder emociones	Sentido de trabajo	Calidad de liderazgo		
	Compromiso	Previsibilidad		
		Apoyo social de compañeros		
		Apoyo social de supervisores		
		Sentimiento de grupo		

Adaptado de Moreno y Báez (2010).

Escala	VERSIÓN LARGA			VERSIÓN MEDIA				
	N	Nº Items	α Cronbach	N	Nº Items	Items	α Cronbach	Kappa
Doble presencia	836	4	0,7576	4	Todos			
Salud general	821	5	0,7588	5	Todos			
Salud mental	839	5	0,7837	5	Todos			
Vitalidad	835	4	0,7671	4	Todos			
Síntomas conductuales de estrés	814	9	0,8321	834	4	2,6,7,9	0,7619	0,64
Síntomas somáticos de estrés	836	8	0,8022	843	4	2,4,6,8	0,6344	0,64
Síntomas cognitivos de estrés	843	4	0,8564	4	Todos			
Satisfacción con el trabajo	802	8	0,8658	826	4	2,4,6,8	0,7731	0,76
Exigencias psicológicas cuantitativas	809	7	0,7958	828	4	1,2,3,7	0,7386	0,75
Exigencias psicológicas sensoriales	826	4	0,8378	4	Todos			
Exigencias psicológicas cognitivas	809	8	0,8812	825	4	2,5,6,8	0,8260	0,75
Exigencias psicológicas emocionales	829	3	0,8172	Todos				
Esconder emociones	833	2	0,6642	Todos				
Influencia	730	12	0,8801	805	4	2,5,8,12	0,7304	0,69
Control sobre los tiempos de trabajo	816	4	0,7418	Todos				
Posibilidades de desarrollo	818	7	0,8640	827	4	2,3,4,6	0,8343	0,75
Sentido del trabajo	842	3	0,8035	Todos				
Integración en la empresa	825	4	0,8531	Todos				
Inseguridad	817	8	0,8626	832	4	2,4,5,6	0,8021	0,77
Claridad de rol	814	4	0,7459	Todos				
Conflicto de rol	832	4	0,6676	Todos				
Previsibilidad	827	2	0,6524	Todos				
Apoyo social en el trabajo	824	4	0,8121	Todos				
Refuerzo	821	2	0,4702	Todos				
Posibilidades de relación social	834	2	0,4408	Todos				
Sentimiento de grupo	838	3	0,8391	Todos				
Calidad de liderazgo	780	6	0,9227	789	4	1,3,5,6	0,8737	0,89
Estima	801	6	0,8345	805	4	1,3,4,6	0,7452	0,87

Figura 4. *Consistencia interna de las escalas y concordancia entre las versiones larga y media.* Tomado de Manual Método ISTAS-21, (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud 2010).

4.2.6. Metodología RED-WONT.

La metodología RED-WONT fue desarrollada por el equipo de investigación WONT (*Work and Organizacional Network*) de la Universidad Jaume I de Castellón en el año 2005.

✓ **Metodología:**

Se basa en el modelo de demandas-control de Karasek, al igual que el ISTAS-21 y sus posteriores transformaciones. También tiene como base el modelo de *demandas-recursos* desarrollado por el equipo del profesor Schaufeli en Holanda. Este modelo ha sido ampliado, a su vez, con el *modelo de Proceso Dual* que incorpora la psicología organizacional positiva a la prevención de riesgos psicosociales (Salanova, Bresó y Schaufeli, 2005; Schaufeli y Bakker, 2004; citados en Salanova, Llorens, Cifre, y Martínez, 2006).

Más recientemente el equipo WONT ha ampliado este modelo, pasando a incorporar en el *modelo del Proceso Dual* no sólo las demandas y los recursos laborales, sino también los recursos personales, como por ejemplo la autoeficacia. El equipo WONT, dirigido por Marisa Salanova, otorga especial relevancia a las creencias de eficacia específicas en el trabajo en la generación del estrés laboral y en la experiencia de consecuencias positivas. El modelo RED (Recursos, Emociones/Experiencias y Demandas) entiende el estrés como un proceso de interacción entre las demandas del ambiente laboral, y los recursos ambientales y personales evaluando tanto los resultados negativos como los positivos. El modelo RED integra cuatro dimensiones recogidas en la Figura 5.

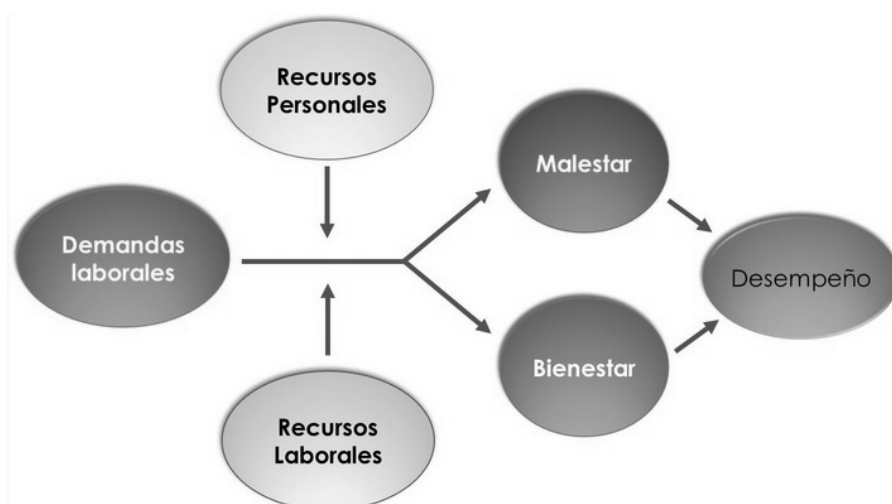


Figura 5. *Modelo RED*. Adaptado de Salanova (2005).

Esta metodología se caracteriza por disponer de un instrumento de evaluación que diagnostica, pero también valora los riesgos y establece acciones preventivas en función de los resultados de la evaluación.

Además de seguir los modelos teóricos descritos anteriormente, sigue también un modelo científico de intervención con el objetivo de garantizar la rigurosidad de los datos obtenidos y analizados. Este modelo es el modelo de investigación-acción de la *European Association of Work & Organization Psychologists* (EAWOP) que se centra en un proceso de cambio basado en el acopio sistemático de datos y la selección de acciones de intervención basadas en los resultados obtenidos del análisis de los datos (Shani y Pasmore, 1985; citado en Salanova y cols., 2006).

✓ **Ámbito de aplicación:**

El ámbito de aplicación de esta metodología es para todas las personas y entidades que estén sujetos a los preceptos legales de la LPRL.

El cuestionario RED está formado por 150 ítems que se agrupan en 37 escalas, como se puede ver en la Tabla 16. Con ello evalúan no sólo riesgos psicosociales sino también sus consecuencias psicológicas y organizacionales. La duración media para completar el cuestionario son 25-30 minutos dependiendo del tipo de formato (papel y lápiz u *on-line*) y de la habilidad del usuario.

El método se caracteriza por el uso limitado al propio equipo que lo ha desarrollado y se debe de contestar en la misma organización, menos la versión *on-line* que puede ser contestada cuando se posee acceso a Internet.

✓ **Contenido:**

El cuestionario RED tiene por objetivos la identificación de los factores de riesgo psicosociales o estresores a un nivel específico, identificación de los colectivos potenciales de riesgo, así como las personas con riesgo de desarrollar problemas relacionados con el estrés; y por último, como se ha mencionado anteriormente, identificar a las personas, grupos y organizaciones psicológicamente sanos para mejorar su bienestar y su calidad de vida laboral.

Existen varias versiones del instrumento con el objetivo de realizar evaluaciones e intervenciones más específicas de la realidad ocupacional y ajustarse mejor a la organización sobre la que se interviene. Las diferentes versiones resultan de los criterios del ámbito de aplicación y del formato de respuesta:

- *En función al ámbito de aplicación.* Dentro del ámbito de aplicación existen dos instrumentos, una versión estándar y diferentes versiones específicas.
 - La versión estándar RED.es, cubre la evaluación de los principales riesgos psicosociales establecidos por la LPRL.
 - Para llevar a cabo una evaluación de riesgos psicosociales en colectivos específicos existen cinco instrumentos que son: RED-TIC (Usuarios de Tecnologías de la Información y Comunicación), RED-TT (Teletrabajadores), RED-HOS (Hospitales), RED-ADMON (Ayuntamientos y Administraciones Públicas), y RED-EDU (Profesores de secundaria y de universidad). Además, existe un cuestionario validado para los estudiantes universitarios (RED-UNI) y otro para la evaluación de un daño psicosocial específico y emergente y que es el RED-ADIC (Adicción al Trabajo). Actualmente se están validando varios cuestionarios específicos para la construcción, para las PYMES y una versión reducida del cuestionario.
- *En función del formato de respuesta.* Se pueden clasificar tanto la versión estándar como las específicas en dos formatos de respuesta: papel y lápiz, y el formato on-line que presenta numerosas ventajas frente a las versiones tradicionales.

La estructura del método WONT-RED aparece recogida en la Tabla 15.

✓ **Justificación psicométrica:**

Según establece la propia página institucional del grupo WONT sobre el método RED-WONT (<http://www.wont.uji.es/>), las escalas incluidas en los instrumentos están validadas en estudios previos publicados en revistas de impacto nacional e internacional y, como previamente se ha comentado, están fundamentadas en modelos teóricos relevantes. Todos los factores evaluados poseen buenos indicadores de fiabilidad y presentan valores alfa de Cronbach que van de .70 a .96. Además los análisis factoriales confirmatorios y análisis de ecuaciones estructurales confirman la validez de los instrumentos en todas sus versiones.

Tabla 15. Estructura del método WONT-RED.

Riesgos Psicosociales			Consecuencias		
Demandas	Recursos Laborales	Recursos Personales	Daños Psicosociales	Bienestar Psicosocial	Daños Organizacionales
Sobrecarga cuantitativa	Autonomía	Autoeficacia	Síntomas psicosomáticos	Satisfacción y placer	Absentismo
Sobrecarga emocional	Feedback	Eficacia grupal	Aburrimiento	Relajación	Ineficacia profesional.
Sobrecarga mental	Calidad organizacional	Competencias profesionales	Ansiedad	Emociones positivas	Falta de compromiso
Conflicto de rol	Formación organizacional	Competencias emocionales	<i>Burnout</i> Adicción al trabajo	<i>Engagement</i> <i>Flow</i>	Intención de abandono de la organización
Ambigüedad de rol	Apoyo social	Competencias mentales	Tecnoestrés		
Rutina	Estilo liderazgo				
<i>Mobbing</i>	Relaciones interpersonales				
	Trabajo en equipo				

Tomado de Moreno y Báez (2010).

5. APLICABILIDAD Y USOS ACTUALES DE LOS MÉTODOS.

En este apartado se va a analizar la aplicación y uso en la actualidad de cada uno de los seis métodos analizados anteriormente. Para ello, se va a realizar una labor de búsqueda bibliográfica en las bases de datos Medline y Psycinfo. Medline es una recopilación completa de revistas sobre literatura biomédica y clínica. Psycinfo fue publicada por la Asociación Psicológica Americana (APA) y está compuesta por revistas, artículos, libros, tesis doctorales... en materia psicosocial. También se empleará como base para la búsqueda el recurso de Internet *Google Académico*.

Como criterios de búsqueda se utilizaron el nombre del método, la institución que lo desarrolla y/o el autor/autores. Se consideran únicamente los trabajos realizados con muestras nacionales. La búsqueda solamente se basará en publicaciones de carácter científico (artículos, tesis doctorales, aportaciones a congresos...).

A continuación, se muestra una breve descripción de los resultados encontrados, agrupados por método de evaluación. Para organizar la presentación de resultados se incluye el título del trabajo de la publicación.

5.1. Método FPSICO del Instituto Nacional de Salud e Higiene en el Trabajo.

✓ **Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO).**

Este documento es un informe por parte de la Universidad de Barcelona sobre las propiedades psicométricas del método de valoración de riesgos psicosociales del INSHT (FPSICO) de Ferrer y cols. (2011).

Para llevar a cabo la justificación psicométrica del método en cuestión se aplicó en una muestra de 1718 trabajadores de varios sectores como el de servicios, industrial y de la construcción dejando fuera el sector de la ganadería y pesca. También estos trabajadores representan todos los tamaños de empresa posibles (empresas de más de 500 trabajadores, empresas de entre 100 y 500 trabajadores y empresas de menos de 100 trabajadores).

A la hora de determinar la fiabilidad del método se ha utilizado el coeficiente alfa de Cronbach (.89), mostrando una alta consistencia interna. Todos los factores tienen una fiabilidad adecuada, excepto el factor Tiempo de trabajo.

Sobre la validez, señalar que aumentar de 7 a 9 factores con la nueva versión, provoca un aumento de la validez de constructo. Indicar que las elevadas correlaciones obtenidas entre los factores y las subescalas del test de satisfacción laboral evidencian la validez de criterio de este instrumento, que quiere decir que el instrumento tiene capacidad de predicción del grado de satisfacción laboral por medio de las puntuaciones obtenidas en el FPSICO; pero que las correlaciones obtenidas entre los factores y el cuestionario de Salud General son bajas o moderadas en todos los casos, que quiere decir que dispone de baja capacidad de predicción de la presencia de problemas de salud.

✓ **Diagnóstico psicosocial en una empresa siderometalúrgica española. Resultados del FPSICO del INSHT y del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT-E-R.**

Este documento es un artículo publicado en la Revista Cubana de Salud y Trabajo de López, Carrión, Pando y del Ángel (2008), sobre el diagnóstico psicosocial que se realiza a una empresa española del sector de la siderometalúrgica, por medio de la metodología de intervención psicosocial de la Asociación de Expertos en Psicosociología Aplicada (AEPA), donde se creó un Grupo de Trabajo de Factores Psicosociales (GTFP). Los métodos de evaluación de riesgos psicosociales utilizados son los cuestionarios del FPSICO, para la

evaluación de los factores psicosociales y para la detección del acoso psicológico en el trabajo el Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-E-R).

Los métodos se aplicaron en una muestra de 350 trabajadores (con un total de participantes finales de 324). Los resultados señalan un mayor nivel de riesgo o nocividad relacionado con el factor de carga mental, con una media global de la empresa de 6.59 sobre 10, en cambio, el resultado con menor nivel de riesgos o nocividad es la de relaciones personales con una media de 1.24 sobre 10.

✓ **Evaluación de la carga mental en tareas de control: Técnicas subjetivas y medidas de exigencia.**

Este documento es una Tesis Doctoral que incluye un apartado sobre la evaluación con metodología indirecta de factores psicosociales en un entorno sanitario con el objeto de comparar y analizar los métodos FPSICO e ISTAS-21 en el ámbito laboral dentro del sector sanitario (Dalmau, 2008).

La muestra empleada es estratificada, y representa a los servicios asistenciales y administrativos en todos los turnos de trabajo y áreas del sector sanitario, con un tamaño final de 42 trabajadores (muestra extraída de forma aleatoria de una plantilla de hospital de 299 trabajadores). Se descartó la participación del personal médico debido a una reestructuración que se había producido en el momento de recoger la información.

En cuanto a los resultados, se obtienen niveles satisfactorios para cuatro de los siete factores analizados del FPSICO y exposiciones favorables, según el ISTAS-21, en siete de las 21 dimensiones analizadas. Las exposiciones consideradas como intermedias, son tres de las siete dimensiones del método FPSICO, y en el caso del ISTAS-21, cinco de 21 dimensiones. Por último, las exposiciones problemáticas, en el método FPSICO no existen y para el método ISTAS-21, resultan problemáticas nueve de sus 21 dimensiones.

Como conclusión, señalar que el método ISTAS-21 permite detallar mejor los resultados, con un mejor poder de diagnóstico, por lo que sería interesante el análisis de los 28 subfactores del método FPSICO y estudiar su posible relación con las 21 dimensiones del ISTAS-21.

5.2. Método PREVENLAB-PSICOSOCIAL de la Universidad de Valencia.

✓ Metodología PREVENLAB para el análisis y prevención de riesgos psicosociales.

Artículo disponible en la revista *Capital Humano*. Su finalidad principal es presentar las características de la metodología Prevenlab-Psicosocial (Peiró, 2003).

Además de la descripción del *Modelo AMIGO*, se analiza el contexto socioeconómico y laboral actual y sus transformaciones que hacen que cada vez tengan más importancia los riesgos y factores psicosociales del trabajo. Además se ofrecen datos acerca de la situación española en cuanto a ciertos riesgos de carácter psicosocial y se analiza el papel de esos fenómenos en la legislación española sobre prevención de riesgos. También se presenta una revisión de la investigación y de la práctica profesional tanto en lo que se refiere al análisis y evaluación de riesgos como a las intervenciones de prevención.

✓ El modelo «AMIGO» en el análisis del cambio estratégico en las organizaciones:

Ocho estudios de casos realizados en pequeñas empresas del sector cerámico.

El artículo está publicado en la revista *Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos*. Ofrece los principales resultados de una investigación sobre el cambio organizacional llevada a cabo en diferentes PYMES (Chambel, Prata, y Peiró, 1999). Se analiza el cambio estratégico emprendido por ocho pequeñas empresas del sector cerámico de loza fina o barro esmaltado.

El objetivo principal consiste en la descripción de los procesos de cambio producidos en esas empresas tratando de comprender las fuerzas desencadenantes del cambio, la forma en que se plasma en diversas facetas de la organización y los procesos por los cuales los cambios realizados requieren sucesivos reajustes en otras facetas. Es interesante constatar que los cambios se inician en todos los casos en alguna de las facetas *hard* (tecnologías o sistemas de trabajo) y sólo posteriormente se toma conciencia de las implicaciones que esto tiene para las facetas *soft* (políticas y prácticas de personal, estilos de dirección...). Se intenta, además, identificar las principales trayectorias de las múltiples relaciones y reajustes que se dan entre las diferentes facetas de una organización, una vez que se ha puesto en marcha el cambio estratégico. La combinación de una metodología cualitativa con datos cuantitativos, ofrece una visión amplia y rica de los procesos de cambio, proporcionando datos y reflexiones relevantes para la investigación y la intervención profesional de este tipo de cambios en la pequeña y mediana empresa.

5.3. Método del Instituto Navarro de Salud Laboral.

Una vez realizada la búsqueda por las bases de datos de la Universidad de Jaén mencionadas anteriormente, así como por el portal de búsqueda, no se ha encontrado ningún artículo que haga referencia a los objetivos de la búsqueda indicados.

5.4. Método del Instituto de Ergonomía MAPFRE.

✓ Una nueva evaluación de riesgos psicosociales.

Es un artículo publicado en la revista profesional *Mapfre Seguridad* y su objetivo era presentar, el entonces, nuevo método de evaluación de riesgos psicosociales del Instituto de Ergonomía de MAPFRE (Instituto de Ergonomía MAPFRE, 2005). El artículo recoge que la finalidad del método es ayudar y guiar al técnico en prevención para que realice una evaluación de riesgos psicosociales adecuada y contribuir a la extensión y divulgación de la Psicosociología en las empresas.

✓ Experiencias con empresa relevantes.

Dentro del libro de Meliá y cols. (2006) aparece un capítulo en el que se recogen las principales experiencias de esta metodología con empresas importantes y, concretamente, se detallan los datos de dos de ellas (Gracia, 2006):

- *General Motors España*. Se diseñó la metodología de evaluación de riesgos psicosociales Psicomap-GM adaptada a las necesidades de esta empresa. Se realizó una traducción al inglés al ser la planta de producción líder en Europa en Ergonomía y Psicosociología. Dentro del método se distingue entre los grupos profesionales y son agrupados según sus factores de riesgo psicosocial, al tener una descripción de puestos de trabajo distinta.

- *Diputación General de Aragón*. El servicio de Prevención de la Función Pública de la Diputación General de Aragón tiene más de 10.000 empleados dependientes del mismo. Este servicio dispone de más de 10 Técnicos Superiores en prevención de riesgos laborales que han sido formados para la aplicación de las metodologías Ofimap y Psicomap. Además, se han realizado evaluaciones con todos los técnicos del Servicio de Prevención para mejorar la toma de datos y comparar resultados de informes conjuntos y separados. Por otro lado, también se han evaluado colegios e institutos públicos adscritos al departamento de educación, con la metodología Edumap.

5.5. Método ISTAS-21.

✓ *Un Enfoque Interdisciplinario de los Trastornos de la voz de los docentes y las condiciones de trabajo psicosociales.*

Trabajo publicado en la revista *Folia Phoniatica Et Logopaedica* (De Alvear, Martínez-Arquero, Barón, y Hernández-Mendo, 2010). Los objetivos de este trabajo, de corte epidemiológico, se centran en el estudio de las quejas vocales de los profesores, su voz patrón, y el impacto psicosocial de los trastornos de voz en las condiciones de trabajo. Este estudio se realizó en la provincia de Málaga.

La muestra está constituida por 282 docentes de 51 jardines de infancia y se estudiaron también las escuelas primarias. Los voluntarios fueron elegidos al azar de un censo de maestros de Málaga de que contaba con 2174 sujetos repartidos en 82 escuelas públicas. Con una participación total del 32%.

En el estudio se aplicaron dos tipos de autoinforme. El primero de los cuestionarios es una investigación sobre el trabajo de los profesores y su perfil de voz, para detectar los problemas de voz, y el segundo es el método ISTAS-21 para recoger los datos sobre los factores de riesgo psicosociales.

Los resultados obtenidos fueron que más del 50% de los profesores dijeron que experimentaban algún tipo de síntoma vocal con mucha frecuencia; el 67.9% presentó quejas de garganta; 60.7% indicaba sentir fatiga vocal; y 54.9% de ellos pone de manifiesto ronquera. Con todo esto el 62.7% de los sujetos estaban experimentando trastornos ocupacionales de la voz. Estos sujetos son analizados, posteriormente, para ver la relación entre los trastornos ocupacionales de voz y las condiciones psicosociales de trabajo.

El 62.7% de los sujetos manifiestan crecientes demandas psicológicas de carácter emocional y sensorial, disminución del control e influencia en el trabajo, bajo apoyo social y pobres compensaciones laborales. Esto provocaba un factor relevante de estrés laboral corroborando la necesidad de abordar los trastornos de voz y las condiciones psicosociales como un factor de riesgo laboral dentro del contexto de la enseñanza.

✓ *El ambiente psicosocial y su asociación con el nivel socioeconómico. Una comparación de España y Dinamarca.*

El propósito de este trabajo era describir las desigualdades del entorno psicosocial del trabajo entre los asalariados en España y Dinamarca. El estudio fue publicado en la revista *Scandinavian Journal of Public Health* (Moncada y cols., 2010). Los métodos que se

utilizaron para tomar los datos fueron el COPSQ español (ISTAS 21) y en las muestras danesas la encuesta COPSQ II realizadas en 2004-05. La población del estudio final fue de 3359 daneses y 6685 españoles. Sólo los elementos idénticos de ambas encuestas se incluyeron para la construcción de 18 escalas psicosociales. En los resultados se observó una relación entre el estatus socioeconómico y el medio ambiente psicosocial de trabajo en Dinamarca y España, con amplias desigualdades sociales en España para muchas escalas, describiendo un fuerte efecto de la interacción entre el país y el estado socio-económico.

Como conclusión, el artículo finaliza indicando que el nivel socioeconómico está relacionado con el medio ambiente psicosocial de trabajo y algunas condiciones psicosociales adversas tienden a agruparse en grupos de nivel socioeconómico más bajo, tanto en España como en Dinamarca. Este efecto podría ser modificado por las características de un país, como las estructuras económicas y el mercado laboral, regulaciones normativas y las relaciones laborales, incluyendo la organización del trabajo.

5.6. Metodología RED-WONT.

✓ *Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?*

Este artículo está publicado en la revista *Gestión Práctica de Riesgos Laborales* (Cifre, Salanova, y Franco, 2011). Se plantea que una de las asignaturas pendientes de las organizaciones es la evaluación e intervención en riesgos psicosociales. Además, hay que tener en cuenta, a la hora de evaluar e intervenir, el sexo del trabajador/a. Esto tiene apoyo normativo y legislativo en varias leyes como son la LPRL, Ley 3999 para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras o la Ley Orgánica 3/07 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

El trabajo trata de dar respuesta a la siguiente pregunta: ¿Se puede decir que los hombres y las mujeres están expuestos a los mismos riesgos psicosociales en el trabajo? El equipo WONT aplicó el cuestionario RED a una muestra heterogénea de 1444 trabajadores (39% hombres y 61% mujeres) utilizando como técnica estadística diferentes MANOVAs. Los resultados concluyen que realmente existe una diferencia significativa en la percepción de los riesgos psicosociales entre los dos géneros, lo que influye de forma importante en los daños psicosociales y en su salud psicosocial. En concreto, sufren un mayor riesgo psicosocial los hombres que las mujeres.

Todo ello indica la necesidad de evaluar e intervenir en los riesgos psicosociales teniendo en cuenta el género de la persona trabajadora debido a que existen diferencias tanto en la cantidad como en la calidad de los factores psicosociales y su repercusión sobre la salud psicosocial.

✓ **Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación WONT.**

El artículo está publicado en la revista *Papeles del Psicólogo* (Salanova, Martínez, y Llorens, 2014). Su objetivo es llevar a cabo una síntesis de las principales aportaciones prácticas basadas en la evidencia científica que el equipo WONT ha realizado en materia de Psicología de la Salud Ocupacional y Psicología Organizacional Positiva en contextos de crisis.

Dentro del artículo se describen los estudios en los que ha sido aplicado el modelo RED del equipo WONT en diferentes organizaciones y con muestras heterogéneas de diferentes culturas. Algunos de los constructos estudiados son el *burnout*, tecnoestrés o la adicción al trabajo. Estos estudios evalúan el lado negativo del trabajo, pero también el equipo WONT ha creado instrumentos para evaluar el lado positivo como son la autoeficacia o el estudio del *engagement*. Con todo ello, se puede decir que el modelo RED, es un modelo válido y estable en los diferentes sectores y culturas. Y además en cuanto a la evaluación de riesgos psicosociales, ha permitido abordar tanto los aspectos negativos como los positivos de la experiencia laboral.

6. CONCLUSIONES.

A lo largo de los años, como hemos podido ver, el interés sobre la evaluación de riesgos psicosociales ha ido aumentando debido principalmente al cambio que se está produciendo en el ámbito laboral, pasando de una actividad de carácter físico a una actividad de carácter cognitivo (Revolución de la Información). Esto a su vez, provoca un aumento de los problemas psicosociales en los trabajadores y organizaciones y, es por ello que cada vez más este más regulado por medio de la legislación. La LPRL indica que la evaluación de riesgos psicosociales es una parte integral dentro de la evaluación de riesgos. No es algo diferente, sino que se basa en el mismo objetivo principal pero centrado en los riesgos psicosociales. Todo esto permitirá identificar cuáles son los riesgos psicosociales que se dan en una situación determinada para poder corregirlos o controlarlos y aprender de ello.

Con la finalidad de llevar a cabo esta evaluación de riesgos psicosociales entran en juego numerosos métodos a nivel nacional que se encargan de estudiar, analizar, evaluar e intervenir sobre los riesgos psicosociales en el trabajo. Este TFG se centra en seis de estos métodos (FPSICO, PREVENLAB, INSL, INERMAP, ISTAS-21 y WONT-RED). Cada uno de ellos está fundamentado en diferentes teorías.

Uno de los aspectos que también se pueden ver son las herramientas que utilizan los métodos para llevar a cabo su función de evaluación. Estas herramientas se pueden clasificar en cualitativas y cuantitativas. Una vez analizados, se puede ver como los métodos que utilizan ambas herramientas obtienen una información más veraz y completa que los métodos que utilizan únicamente la herramienta cuantitativa. Las herramientas cualitativas como son las entrevistas, sesiones de grupo o preguntas abiertas, nos ayudan a obtener una mayor información, de mayor calidad, al permitir que el trabajador o persona entrevistada desarrolle sus problemas e inquietudes sin estar limitado. Pero hay que tener en cuenta que estas herramientas son útiles cuando sean realizadas y analizadas por técnicos cualificados.

Además, todos estos métodos o metodologías son fiables y están validados para su uso en mayor o menor medida. Una vez analizadas las justificaciones psicométricas de los métodos, se observa que el método que presenta un mayor nivel de fiabilidad y validez es el PREVENLAB-PSICOSOCIAL, con una fiabilidad global que oscila de entre .73 y .95 de coeficiente de alfa de Cronbach, y una elevada validez debido a que se obtiene una correlación importante y positiva entre los resultados obtenidos en la severidad de los daños y la percepción de inequidad entre contribuciones y compensaciones.

Para finalizar, señalar que una vez analizados los métodos en función de la aplicabilidad y la utilidad en publicaciones de revistas, artículos y tesis doctorales, se puede concluir indicando que el método INSL no dispone de publicaciones recientes, ni en las bases de datos, ni en *Google Académico*, por lo que da a entender que no es de interés para el ámbito académico y laboral. Sobre el resto de los métodos, resaltar que sí existen publicaciones recientes en mayor o menos medida.

Con todo lo anterior cabe indicar que en España el uso de los métodos de evaluación de riesgos psicosociales es algo reciente, pero es obvio que con el cambio que se está produciendo en el ámbito laboral como ya se ha indicado anteriormente, esto irá cambiando poco a poco y los empresarios y trabajadores irán teniendo una mayor conciencia sobre los riesgos psicosociales presentes en la actividad laboral. Por lo que sería interesante en el futuro llevar a cabo un seguimiento de cómo las empresas han ido tomando conciencia con el paso del tiempo y cómo los métodos se han adaptado a los cambios que se seguirán produciendo en el ámbito laboral.

7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

Álvarez Heredia, F. (2007). *Salud Ocupacional*. Colombia: Ecoe.

Chambel, M.J., Prata, P., y Peiró, J.M. (1999). El modelo “AMIGO” en el análisis del cambio estratégico en las organizaciones: Ocho estudios de casos realizados en pequeñas empresas del sector cerámico. *Trabajo y Seguridad Social. Recursos Humanos*, 199, 199-240.

Cifre, E., Salanova, M., y Franco, J. (2011). Riesgos psicosociales de hombres y mujeres en el trabajo: ¿Una cuestión de diferencias?. *Gestión Practica de Riesgos Laborales*, 82, 28-36.

Dalmau, I. (2008). *Evaluación de la carga mental en tareas de control: Técnicas subjetivas y medidas de exigencia*. Tesis Doctoral. Universidad Politécnica de Cataluña. Extraído de <http://hdl.handle.net/10803/6777>

De Alvear, R.M., Martínez-Arquero, G., Baron, F.J., y Hernández-Mendo, A. (2010). An interdisciplinary approach to teachers voice disorders and psychosocial working conditions. *Folia Phoniatica Et Logopaedica: Official Organ of the International Association of Logopedics and Phoniatics (IALP)*, 62, 24-34.

- Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social (2012). *Guía de actuaciones de la inspección de trabajo y seguridad social sobre riesgos psicosociales*. Madrid: Lerko Print.
- Ferrer, R., Guilera, G. y Però, M. (2011). *Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (FPSICO)*. Extraído de <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NOVEDADES%20EDITORIALES/FPsico/Informe%20justificaci%C3%B3n.pdf>
- Gracia, D. (2006). Método del instituto de ergonomía Mapfre (INERMAP). En J. L. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou,... F. Martínez-Losa (Eds.), *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos* (pp. 83-104). Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- INSHT (2011). *Método de evaluación F-PSICO. Factores psicosociales versión 3.0*. Extraído de <http://www.insht.es/portal/site/Insht/menuitem.1f1a3bc79ab34c578c2e8884060961ca/?vgnextoid=886e58055a35f210VgnVCM1000008130110aRCRD&vgnnextchannel=25d44a7f8a651110VgnVCM100000dc0ca8c0RCRD>
- Instituto de Ergonomía MAPFRE (2005). Una nueva evaluación de riesgos psicosociales. *Mapfre Seguridad*, 98, 29-37.
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (2010). *Manual del método CoPsoQ-istas21*. Extraído de <http://www.istas.net/copsoq/>
- Lahera, M. (2006). Método del instituto navarro de salud laboral. En J. L. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou,... F. Martínez-Losa (Eds.), *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos* (pp. 61-82). Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Lahera, M. y Nogareda, C. (2009). *El método del INSL para la identificación y evaluación de factores psicosociales. NTP 840*. Madrid: INSHT.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 10 de noviembre de 1995).
- Ley 54/2003, de 12 de diciembre, de reforma del marco normativo de la prevención de riesgos laborales (BOE del 13 de diciembre de 2003).
- López, F., Carrión, M.A., Pando, M., y del Ángel, E.M. (2008). Diagnóstico psicosocial en una empresa siderometalúrgica española. Resultados del FPSICO del INSHT y del

- Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT-E-R. *Revista Cubana de Salud y Trabajo*, 9, 54-61.
- Mansilla, F. (2012). *Manual de riesgos psicosociales en el trabajo: Teoría y práctica*. Saarbrücken, Alemania: Editorial Academia Española.
- Martín, F. y Pérez, J. (1997). *Factores Psicosociales: Metodología de evaluación*. NTP 443. Madrid: INSHT.
- Meliá, J.L., Nogareda, C., Lahera, M., Duro, A., Peiró, J.M., Salanova, M., y Gracia, D. (2006). Principios Comunes para la Evaluación de los Riesgos Psicosociales en la Empresa. En J. L. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou,... F. Martínez-Losa (Eds.), *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos* (pp. 14-37). Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Moncada, S., Llorens, C. Font, A., Galtés, A., y Navarro, A. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): Valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21. *Revista Española de Salud Pública*, 82, 667-675.
- Moncada, S., Pejtersen, J.H., Navarro, A., Llorens, C., Burr, H., Hasle, P., y Bjorner, J.B. (2010). Psychosocial work environment and its association with socioeconomic status. A comparison of Spain and Denmark. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(3 Sup.), 137-148.
- Moreno, B. y Baéz, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: INSHT.
- Nogareda, C. (2006). Método de evaluación de factores psicosociales FPSICO del INSHT. En J. L. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou,... F. Martínez-Losa (Eds.), *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos* (pp. 42-61). Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Observatorio Permanente de Riesgos Psicosociales. UGT (Ed.) (2006). *Guía sobre factores y riesgos psicosociales*. Madrid: Impresión Digital Da Vinci.
- OIT (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: Reconocimiento y control*. Ginebra: OIT.
- Peiró, J.M. (2003). Metodología Prevenlab para el análisis y prevención de riesgos psicosociales. *Capital Humano*, 167, 82-90.
- Peiró, J.M. (2006). Metodología PREVENLAB-PSICOSOCIAL. Universidad de Valencia. En J. L. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou,... F. Martínez-Losa (Eds.), *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos* (pp. 106-131). Barcelona: Foment del Treball Nacional.

- Peiró, J.M. (2010). Cuestiones fundamentales en la evaluación de los riesgos psicosociales: Avances y resistencias para su clarificación. *Prevención De Riesgos Psicosociales y Bienestar en el Trabajo*, 2, 13-66.
- Pejtersen, J.H., Kristensen T.S., Borg, V., y Bjorner, J. B. (2010). These condversion of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38, 8-24.
- Pulido, M., Palomo, A., y Luque, P.J. (2009). Psicología de la salud ocupacional. En A. Rodríguez, (Dir.), V. Zarco (Dir. y coord.), y J. M. González (Coord.), *Psicología del Trabajo* (pp. 115-141). Madrid: Pirámide.
- R.D. 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención de Riesgos Laborales (BOE de 31 de enero de 1997).
- Salanova, M. (2005). Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales. *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*, 14, 22-32.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., y Martínez, I.M. (2006). Metodología RED-WONT. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universidad Jaume I de Castellón. En J. L. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou,... F. Martínez-Losa (Eds.), *Perspectivas de Intervención en Riesgos Psicosociales. Evaluación de Riesgos* (pp. 131-153). Barcelona: Foment del Treball Nacional.
- Salanova, M., Martínez, I., y Llorens, S. (2014). Una mirada más “positiva” a la salud ocupacional desde la psicología organizacional positiva en tiempos de crisis: Aportaciones desde el equipo de investigación WONT. *Papeles del Psicólogo*, 35(1), 22-30.
- Shaw, W. S., Reme, S. E., y Boot, C. R. L. (2013). Health and wellness promotion in the workplace. En R. J. Gatchele I. Z. Schultz (Eds.), *Handbook of Occupational Health and Wellness* (pp. 365-382). Nueva York: Springer.