

INTRODUCCIÓN

Los riesgos o "factores de riesgo" psicosociales se han definido por la OIT/OMS (1984) como "las interacciones entre el contenido, la organización y la gestión del trabajo y las condiciones ambientales, por un lado, y las funciones y necesidades de los trabajadores, por otro. Estas interacciones podrían ejercer una influencia nociva en la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia"

La Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, por su parte, diferencia entre 10 categorías diferentes clasificándolas entre aquellas relacionadas con el contexto del trabajo y las relacionadas con el contenido del trabajo: en las categorías relacionadas con el contexto del trabajo incluye: a) Cultura de organización y gestión, b) Papel o rol en la organización, c) Desarrollo de la carrera profesional, d) Poderes de decisión y de control, e) Relaciones interpersonales en el trabajo, y f) Interrelación con problemas familiares o sociales. En cuanto a las categorías relacionadas con el contenido del trabajo: a) Equipos y ambiente laborales, b) Concepción de las tareas del puesto de trabajo, c) Carga y ritmo de trabajo, y d) Programación del trabajo.

En todas ellas podemos encontrar al menos tres líneas principales de modelos explicativos, en primer lugar, aquellos que se centran en las condiciones dadas por las interacciones propias entre los trabajadores y la organización administrativa del trabajo, en segundo aquellos modelos explicativos que tienden a unirse de alguna manera con los paradigmas del estrés, equiparando de esa manera a los factores psicosociales del trabajo con los llamados estresores, y por último habremos de encontrar un grupo de modelos explicativos más críticos de los sistemas productivos actuales y que explicará a los factores psicosociales ligados a la organización del trabajo desde un enfoque histórico y macro social, en el que los sistemas de extracción de la plusvalía juegan el papel determinante de estos factores y en la empresa encontraremos apenas un reflejo a nivel grupal o individual de dichos factores. Es frecuente encontrar en los especialistas del área, una preocupación sobre un bienestar integral que incluya algo más que la simple prevención del accidente y la enfermedad laboral, un enfoque al que nosotros hemos llamado la EUGENESIA LABORAL. (Pando, Carrión, Arellano, Saraz, 2006)

Los factores psicosociales son interacciones entre la concepción, organización, gestión, contenido del trabajo, realización de la tarea, así como las condiciones ambientales y sociales y las capacidades, necesidades, expectativas, costumbres, cultura y circunstancias personales de los trabajadores. Estas interacciones pueden potenciar o afectar tanto al bienestar, calidad de vida o a la salud (específicamente psicológica o mental) del trabajador como al desarrollo del trabajo. (López y Carrión, 2006)

La exposición a estos factores está íntimamente ligada con la experiencia del **estrés** que podría ser definido como "un estado psicológico que es parte y reflejo de un proceso de interacción entre la persona y su entorno laboral". Sería "el resultado de una exposición a una amplia gama de exigencias o demandas laborales que pueden contribuir igualmente a una amplia

gama de consecuencias para la salud del trabajador. Es un enlace entre los potenciales riesgos y los daños para la salud". (Velázquez, 2003).

La exposición a riesgos físicos en el trabajo puede asociarse a la ansiedad que, a su vez, es el motor del estrés laboral. Los riesgos psicosociales se definen como los aspectos del diseño, organización y gestión del trabajo, así como el contexto social y medioambiental, que pueden causar un daño psicológico, social o físico. Muchos de los efectos de estos riesgos pueden atribuirse directamente al estrés. El cuadro 1 muestra los factores conocidos del estrés laboral agrupados en diez categorías. Estas diferentes categorías están vinculadas o bien al «contenido laboral» o al «contexto laboral». (Cox et Rial-González, 2002)

Cuadro 1. Factores asociados al estrés laboral (adaptados de Cox et al., 2000)

Categoría	Riesgos
Contexto laboral	
Cultura y función de la organización	Mala comunicación, poco apoyo para la resolución de problemas y establecimiento de relaciones personales, falta de definición de los objetivos de la organización.
Función en la organización	Ambigüedad de funciones y conflictividad entre funciones, otorgar a las personas responsabilidad.
Progresión profesional	Estancamiento e inseguridad profesional, designación para un puesto inferior o superior al deseado, salario bajo, inseguridad laboral, baja valoración social del trabajo.
Cierta «libertad» en la toma de decisiones/control	Poca participación en la toma de decisiones, falta de control sobre el trabajo (control, en particular mediante la participación, que también es una cuestión organizativa más amplia y de contexto).
Relaciones interpersonales en el trabajo	Aislamiento social o físico, malas relaciones con los superiores, conflictos interpersonales, falta de apoyo social.
Interrelación hogar-trabajo	Exigencias contradictorias entre trabajo y hogar, poco apoyo en casa, conflicto entre dos carreras profesionales.
Contenido laboral	
Entorno y equipo de trabajo	Problemas relativos a la fiabilidad, disponibilidad, adecuación y mantenimiento tanto del equipo como de las instalaciones.
Diseño de tareas	Falta de variedad o ciclos de trabajo breve, fragmentado o sin sentido, falta de utilización de capacidades, alto grado de inseguridad.
Volumen de trabajo/lugar de trabajo	Exceso o escasez de trabajo, falta de control sobre ritmo de trabajo, niveles altos de presión en cuanto al tiempo.
Horario de trabajo	Trabajo por turnos, horarios de trabajo inflexibles, horas imprevisibles, jornadas demasiado largas u horarios que no permiten sociabilidad.

Carrión García, MA. (2011). "CTCPS-MAC" - Batería Para el Estudio de las Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial. Presentado en la Conferencia: *Herramientas para la evaluación psicosocial. Fortaleza SST – Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima. Perú. Septiembre 2011.

La organización del trabajo puede crear sentimientos de confianza en sí mismo, elevar la autoestima en el trabajador, mejorar las redes sociales de apoyo laborales y extra laborales, incrementar la satisfacción, y otros indicadores positivos de salud mental, de tal manera, la jornada laboral adecuadamente organizada puede en general mejorar la salud del trabajador, es decir, al terminar una semana laboral, tendrá mejor autoestima que antes, habrá desarrollado o ejercitado su creatividad, su capacidad de cooperar con los demás, etc., este proceso en que la organización del trabajo no solo cuida la integridad física y mental del trabajador, sino que promueve, fomenta la salud como parte misma del proceso de trabajo es lo que llamamos Eugenesia Laboral y debería constituir una de las legítimas aspiraciones del trabajador actual. (Pando, Carrión, Arellano, Saraz, 2006)

El modelo "AEPA" de la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada (Carrión y López, 2008), contempla la metodología para el análisis de las situaciones de riesgo y las necesidades de salud que pueden estar presentes en la realidad laboral, así como la identificación de los recursos existentes que ayudan a conseguir bienestar.

Dicho modelo se fundamenta en un sistema de información que trata de procurar implantar los cambios en la cultura preventiva psicosocial en la organización, procurando mantener una visión proactiva frente a los posibles problemas. Para ello se utilizan los mismos canales que han permitido implantar culturas de calidad o de respeto ambiental en la empresa. Posteriormente, se aborda la intervención en salud psicosocial paralelamente en los tres niveles de prevención conocidos: prevención primaria, prevención secundaria y prevención terciaria.

El modelo AEPA utiliza diversos métodos para evaluar los factores psicosociales, pero los mismos no facilitan toda la información que consideramos necesaria para proceder, a través de protocolos y metodología propia, a diseñar y planificar la intervención posterior que trata de corregir las actitudes y valoraciones cognitivas previas antes que estas se materialicen como conductas de riesgo. Es por todo ello que, fruto de la experiencia profesional e investigadora, nos planteamos el presente instrumento, que nos permita evaluar dichos factores psicosociales presentes en la realidad organizacional.

1.- CARACTERÍSTICAS GENERALES

1.1.- FICHA TÉCNICA:

Nombre: "CTCPS-MAC" – BATERÍA PARA EL ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER PSICOSOCIAL

Autor: Dra. M^a Àngels Carrión García

Categoría: Evaluación de Factores Psicosociales Laborales

Objetivo: El objetivo del presente estudio es la construcción y validación de la batería para la evaluación de la percepción que tiene la población trabajadora sobre los factores psicosociales laborales en su propio entorno de trabajo.

- 4 Dimensiones
- 14 Factores

Aplicación: Individual y/o Colectiva

Tiempo: Entre 30 y 60 minutos (dependiendo de la comprensión y capacidad lectora)

1.2.- DESCRIPCIÓN

EL ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER PSICOSOCIAL "CTCPS-MAC" consta de 75 ítems que agrupan cuatro dimensiones, que se pueden evaluar por separado y un total de 14 factores. Tiene como intención la evaluación de la percepción que tiene la población trabajadora de las condiciones de trabajo de carácter psicosocial en su propio entorno laboral así como de los factores individuales y los síntomas subjetivos y alteraciones de la salud.

Dimensión 1 – Contexto de trabajo

- Factor 1 – Cultura de organización y gestión
- Factor 2 – Papel o rol en la organización
- Factor 3 – Interrelación trabajo con problemas familiares o sociales
- Factor 4 – Relaciones interpersonales en el trabajo

Dimensión 2 – Contenido de trabajo

- Factor 1 – Carga y ritmo de trabajo
- Factor 2 – Ambientes laborales
- Factor 3 – Equipos y agentes físicos
- Factor 4 – Concepción de las tareas del puesto de trabajo

Dimensión 3 – Factores individuales

- Factor 1 – Amortiguadores del riesgo psíquico
- Factor 2 – Características de la empresa
- Factor 3 – Características personales

Dimensión 4 – Desgaste psíquico

- Factor 1 - Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud – Estados psicológicos – Respuesta cognitivo-emocional
- Factor 2 - Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud – Estados psicológicos – Respuesta conductual
- Factor 3 - Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud – Estados psicológicos – Respuesta fisiológica

1.3.- MATERIAL PARA LA APLICACIÓN

Para la correcta aplicación e interpretación del **"CTCPS-MAC"** se necesitan los siguientes materiales:

- El presente manual
- El cuadernillo del "CTCPS-MAC", que se incluye en el apéndice de este manual.

2.- JUSTIFICACIÓN ESTADÍSTICA

2.1.- "CTCPS-MAC" – Batería para el Estudio de las Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial

En principio se desarrolló un listado de 175 ítems, correspondientes a 4 dimensiones diferenciadas y un total de 19 factores, que fueron revisados por la autora y 30 sujetos voluntarios de las carreras de enfermería y medicina del trabajo de la Universidad de Barcelona, que leyó, respondió y comentó cada uno de los reactivos. Hecha la revisión se conservaron 149 ítems.

Esta versión del instrumento fue revisada por un grupo internacional de expertos de España, Chile, Colombia, Cuba, México, Perú y Venezuela, tras lo cual se llevó a cabo la aplicación del citado instrumento de 149 ítems que, tras la evaluación estadística correspondiente, ha quedado finalmente con 75 manteniéndose las 4 dimensiones diferenciadas y un total de 14 factores.

Hemos empleado la Escala de Likert (Likert, 1932) en el desarrollo experimental de este trabajo con un rango de 5 puntos: Estoy completamente de acuerdo, estoy de acuerdo, no estoy ni de acuerdo ni en desacuerdo, estoy en desacuerdo y estoy completamente en desacuerdo.

Interpretación de la Escala Likert

- 5 Respuesta en extremo favorable y positiva al reactivo
- 4 Respuesta medianamente favorable y positiva al reactivo
- 3 Respuesta neutra o indecisa al reactivo
- 2 Respuesta medianamente desfavorable y negativa al reactivo
- 1 Respuesta en extremo desfavorable y negativa al reactivo

Tendremos entonces una batería para el estudio de factores psicosociales que permite poder estudiar cada una de las dimensiones por separado si así interesa:

- 22 ítems - Dimensión 1 – Contexto de trabajo
- 19 ítems - Dimensión 2 – Contenido de trabajo
- 14 ítems - Dimensión 3 - Factores individuales
- 20 ítems - Dimensión 4 - Desgaste psíquico

Esta primera versión ha sido respondida por una muestra de 190 trabajadores de diferentes ámbitos laborales en España.

2.2.- Análisis de propiedades psicométricas de cada dimensión de la batería

Se realiza el análisis de cada una de las dimensiones. El análisis de datos se lleva a cabo con el programa estadístico SPSS – PASW Statistics 18

2.2.1.- Análisis de ítems

- Determinar los que constituyen los ítems aconsejables para cada una de las dimensiones.

Para cada ítem vamos a obtener diferentes datos:

- Media y varianza
- Índice de homogeneidad corregido (HC) o correlación ítem-test corregida.

A partir de estos resultados, debemos depurar la dimensión inicial, eliminando los ítems que no resulten apropiados y cambiando la codificación de alguno, si fuese necesario. La selección se hará atendiendo principalmente a los índices HC. Eliminaremos los ítems con valores de HC próximos a cero. También puede eliminarse algún ítem que tenga una varianza muy pequeña.

En primer lugar se han obtenido una serie de estadísticos descriptivos para cada ítem: la media, la desviación típica y el número de personas que han respondido el ítem.

Para obtener las dimensiones definitivas deberemos eliminar los ítems que peor se comportan en cada una de ellas. Un índice de correlación es significativamente distinto de cero cuando $r\sqrt{n} \geq 1.96$ (véase Pardo y San Martín, 1998), siendo n el tamaño de la muestra. En nuestro caso, con $n = 190$, son significativamente distintos de cero los índices de homogeneidad mayores que $1.96/\sqrt{190} = 0.142$.

2.3.- Estudio de las propiedades de la dimensión definitiva

Estudiaremos las garantías que ofrece la dimensión definitiva. En concreto, considerando únicamente las respuestas a los ítems que forman la dimensión definitiva, vamos a obtener:

- a) Su coeficiente α de Cronbach.
- b) Una estructura factorial para conocer la validez factorial del test. Para el análisis factorial se considera el resultado de la medida de adecuación muestral de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) y esfericidad de Bartlett que permiten rechazar la hipótesis nula de independencia entre los elementos de la escala y por tanto aceptar su adecuación para realizar la prueba factorial.

Mediante el método de extracción, análisis de componentes principales, se extraen los componentes. Se efectúa el método de rotación, normalización Varimax con Kaiser. Se toman como significativas cargas factoriales superiores a 0.5 en valor absoluto y se eliminan las no significativas.

3.- RESULTADOS

BATERÍA CTCPS-MAC	Nº ITEMS INICIAL	Nº ITEMS FINAL	KMO - Barlett	Componentes principales – Rotación Varimax >0,50	Varianza común	Alfa de Cronbach	HC $1.96/\sqrt{190} =$ 0.142
Dimensión 1 Contexto de Trabajo	48	22	0,861 - χ^2 = 1523,419; $p < 0,000$	4 factores	54,604%.	0,879	Positivo y significativo
Dimensión 2 Contenido de Trabajo	34	19	0,839 - χ^2 = 1430,948; $p < 0,000$	4 factores	58,313%	0,857	Positivo y significativo
Dimensión 3 Factores individuales	26	14	0,758 - χ^2 = 682,421; $p < 0,000$	3 factores	51,861%	0.765	Positivo y significativo
Dimensión 4 Desgaste Psíquico	41	20	0,864 - χ^2 = 1435,810; $p < 0,000$	3 factores	50,317%	0,884	Positivo y significativo

4.6.- Tablas de corrección

DIMENSIÓN 1 CONTEXTO DE TRABAJO	MUY BUENO Σ 1	BUENO Σ 2	NORMAL Σ 3	REGULAR Σ 4	NOCIVO Σ 5
FACTOR 1 Cultura de organización y gestión	8 a 15	16 a 23	24	25 a 32	33 a 40
FACTOR 2 Papel o rol en la organización	7 a 13	14 a 20	21	22 a 28	29 a 35
FACTOR 3 Interrelación trabajo con problemas familiares o sociales	4 a 7	8 a 11	12	13 a 16	17 a 20
FACTOR 4 Relaciones interpersonales en el trabajo	3 a 5	6 a 8	9	10 a 12	13 a 15
RECOMENDACIÓN	No exige ningún cambio	Pueden establecerse acciones para la mejora	Se recomienda promocionar acciones de mejora	Planificación e intervención con acciones reparadoras	Intervención inmediata con acciones para evitar el daño

DIMENSIÓN 2 CONTENIDO DE TRABAJO	MUY BUENO Σ 1	BUENO Σ 2	NORMAL Σ 3	REGULAR Σ 4	NOCIVO Σ 5
FACTOR 1 Carga y Ritmo de Trabajo	7 a 13	14 a 20	21	22 a 28	29 a 35
FACTOR 2 Ambientes laborales	6 a 11	12 a 17	18	19 a 24	25 a 30
FACTOR 3 Equipos y agentes físicos	4 a 7	8 a 11	12	13 a 16	17 a 20
FACTOR 4 Concepción de las tareas del puesto de trabajo	2 a 3	4 a 5	6	7 a 8	9 a 10
RECOMENDACIÓN	No exige ningún cambio	Pueden establecerse acciones para la mejora	Se recomienda promocionar acciones de mejora	Planificación e intervención con acciones reparadoras	Intervención inmediata con acciones para evitar el daño

DIMENSIÓN 3 FACTORES INDIVIDUALES	MUY BUENO Σ 1	BUENO Σ 2	NORMAL Σ 3	REGULAR Σ 4	NOCIVO Σ 5
FACTOR 1 Amortiguadores del riesgo psíquico	5 a 9	10 a 14	15	16 a 20	21 a 25
FACTOR 2 Características de la Empresa	5 a 9	10 a 14	15	16 a 20	21 a 25
FACTOR 3 Características personales	4 a 7	8 a 11	12	13 a 16	17 a 20
RECOMENDACIÓN	No exige ningún cambio	Pueden establecerse acciones para la mejora	Se recomienda promocionar acciones de mejora	Planificación e intervención con acciones reparadoras	Intervención inmediata con acciones para evitar el daño

Carrión García, MA. (2011). "CTCPS-MAC" - Batería Para el Estudio de las Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial. Presentado en la Conferencia: *Herramientas para la evaluación psicosocial. Fortaleza SST – Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima. Perú. Septiembre 2011.

DIMENSIÓN 4 DESGASTE PSÍQUICO	MUY BUENO Σ 1	BUENO Σ 2	NORMAL Σ 3	REGULAR Σ 4	NOCIVO Σ 5
FACTOR 1 Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud – Estados psicológicos – Respuesta cognitivo-emocional	7 a 13	14 a 20	21	22 a 28	29 a 35
FACTOR 2 Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud – Estados psicológicos – Respuesta conductual	6 a 11	12 a 17	18	19 a 24	25 a 30
FACTOR 3 Síntomas subjetivos y alteraciones de la salud – Estados psicológicos – Respuesta fisiológica	7 a 13	14 a 20	21	22 a 28	29 a 35
RECOMENDACIÓN	No exige ningún cambio	Pueden establecerse acciones para la mejora	Se recomienda promocionar acciones de mejora	Planificación e intervención con acciones reparadoras	Intervención inmediata con acciones para evitar el daño

CALIFICACIÓN	MUY BUENO Σ 1	BUENO Σ 2	NORMAL Σ 3	REGULAR Σ 4	NOCIVO Σ 5
DIMENSIÓN 1 CONTEXTO DE TRABAJO	22 a 43	44 a 65	66	67 a 88	89 a 110
DIMENSIÓN 2 CONTENIDO DE TRABAJO	19 a 37	38 a 56	57	58 a 76	77 a 95
DIMENSIÓN 3 FACTORES INDIVIDUALES	14 a 27	28 a 41	42	43 a 56	57 a 70
DIMENSIÓN 4 DESGASTE PSÍQUICO	20 a 39	40 a 59	60	61 a 80	81 a 100
RECOMENDACIÓN	No exige ningún cambio	Pueden establecerse acciones para la mejora	Se recomienda promocionar acciones de mejora	Planificación e intervención con acciones reparadoras	Intervención inmediata con acciones para evitar el daño

Carrión García, MA. (2011). "CTCPS-MAC" - Batería Para el Estudio de las Condiciones de Trabajo de Carácter Psicosocial. Presentado en la Conferencia: *Herramientas para la evaluación psicosocial. Fortaleza SST – Seguridad y Salud en el Trabajo*. Lima. Perú. Septiembre 2011.

5.- REFERENCIAS

- Carrión, M.A. López, F. El modelo AEPA protocolo para la intervención psicosocial. Más allá de la evaluación psicosocial. *Seguridad y Salud en el Trabajo*. Revista del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo nº 45 Enero 2008 ISSN 1886-6123
- Cox, T. Griffiths, A. J. y Rial-González, E. (2000), Research on work-related stress (Investigación sobre el estrés de origen laboral). Informe dirigido a la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Disponible en: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/>
- Cox, T. y Rial-González, E. (2002) El estrés laboral. Panorámica Europea en http://osha.europa.eu/publications/magazine/5/es/index_3.htm
- Cronbach, L. J. 1951. Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16:3, 297-334. Instituto Mexicano del Seguro Social. Factores psicosociales en el ambiente de trabajo. México; Ed. Serie de Folletos de la Jefatura de Salud en el trabajo, 1986
- Likert, R. (1932). A Technique for the measurement of attitudes. *Archives of Psychology*, 140, 1-55.
- López, F. y Carrión, M. A. (2006) Perspectiva organizacional de los factores psicosociales. En Arellano, G. (coord): Factores psicosociales en el trabajo, un enfoque multidisciplinario. Universidad Autónoma de Aguascalientes. Aguascalientes. México (pendiente de publicación)
- OIT/OMS. Factores psicosociales en el trabajo: naturaleza, incidencia y prevención. Ginebra. Informe del Comité Mixto OIT/OMS, 1984. 5–78
- Pando, M. Carrión, MA. Arellano, G. y Saraz, S. Los factores psicosociales en el trabajo en Factores Psicosociales y Salud Mental en el Trabajo ISBN: 970-94521-2-6 Universidad de Guadalajara. México. 2006
- Sauter, S., Murphy, L., Hurrell, J., Levi, L. Factores Psicosociales y de Organización. En: Jeanne Pager Stellman, directora. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo. Ginebra; OIT, 1998. 34.1–34.87
- Velázquez, M. Los riesgos psicosociales en el trabajo, 2003. Available at: <http://www.arearh.com/salud%20laboral/psicosociales2.htm>