

# AYUDAS A LA INVESTIGACIÓN IGNACIO H. DE LARRAMENDI

---

CONVOCATORIA AÑO 2021  
(Salud)

## MEMORIA FINAL

*Investigador Principal:* Jorge Tubio

*Entidad:* PRL INNOVACIÓN

*País:* España

Fundación  
**MAPFRE**

## TITULO

Proceso de adecuación de una metodología de evaluación de bienestar emocional en las empresas

## AUTORES

A continuación, se describen los diferentes equipos que forman parte de la investigación objeto de este documento:

- **Asociación PRL Innovación:**
    - Por una parte, la Asociación asegura (a través de su amplio abanico de asociados):
      - Una extensa representación de sectores clave sobre los que actuar, entre los que se pueden destacar los siguientes:
        - Empresas con actividad mayoritariamente basada en Oficinas. Entre otros:
          - Servicios financieros y seguros.
          - Información y telecomunicaciones.
          - Servicios administrativos y de apoyo.
        - Empresas del sector Servicios. Entre otros:
          - Comercio mayorista y minorista.
          - Alojamiento y hostelería.
          - Cultura y entretenimiento.
          - Personal doméstico.
        - Empresas con Actividad Productiva en fábricas / implantaciones de todo tipo.
        - Empresas del sector Sanitario y de los Servicios Sociales.
        - Empresas del sector Transporte.
        - Empresas dedicadas al Almacenamiento de bienes.
      - Y, en cada uno de dichos sectores, una nutrida representación de empresas relevantes a lo largo de todo el territorio nacional español.
    - Por otra parte, la Asociación aporta el conocimiento y la actividad en desarrollo de diferentes equipos de trabajo, destacando entre ellos el de “Gestión Emocional”. Los líderes de dicho grupo de trabajo son:
      - D. Asier Arriaga Magunacelaya  
(<https://www.linkedin.com/in/asierarriaga/>)
      - D. Juan Carlos Fernández Arias  
(<https://www.linkedin.com/in/juan-carlos-fern%C3%A1ndez-26b6ab16/>)
    - Por último, la propia Asociación aporta un equipo de profesionales dedicados a asegurar el correcto proceso de investigación y desarrollo objeto de este documento. Los integrantes de este equipo son, por una parte:
      - D. Jorge Tubío  
(<https://www.linkedin.com/in/jorgetubio/>)
      - Dña. Sara Maroto  
(<https://www.linkedin.com/in/saramarotojorquera/>)
- Ambos aseguran la correcta gestión de los asociados como parte de los diferentes Grupos Sectoriales.
- D. Félix Sanz  
(<https://www.linkedin.com/in/felixsanzherrero/>)

- D. Rafael Ayuso  
(<https://www.linkedin.com/in/rafael-ayuso-antolinos/>)

Ambos aseguran la gestión de todo este proceso en modo proyecto, coordinando a las partes y garantizando su orientación a resultados.

- **Empresa Affor Health:**
  - Dirigida por Dña. Anabel Fernández  
(<https://www.linkedin.com/in/anabel-fernandez-fornelino/>)  
La empresa goza de un merecido prestigio en el sector de la prevención psicosocial y de la experiencia suficiente para asesorar en la investigación objeto del presente documento.
- **Grup de Tècniques Estadístiques Avançades Aplicades a la Psicologia (SGR) de la Facultat de Psicologia de la Universitat de Barcelona:**
  - Dirigido por el Profesor D. Joan Guàrdia  
(<https://www.linkedin.com/in/joanguardiaolmos/detail/contact-info/>)  
Es el equipo encargado de procesar la información obtenida en el proceso objeto del presente documento y de asegurar la disponibilidad de una plataforma compatible con los objetivos de la investigación considerada en este documento.

## AGRADECIMIENTOS

Han colaborado en alguna fase del proyecto:

Empresa	Nombre
ABANCA Corporación Bancaria	ALMUDENA MOURENZA CABANAS
BCC - Grupo Cajamar	Rosa M <sup>a</sup> Montaner Gómez
Caixabank	María Aparicio García
Santander	Silvia Victoria de la Loma Rodríguez
Unicaja	María José Horcajadas
Axa	ANA MORENO
DKV	Nuria Villavilla
MAPFRE	Gloria Ortiz Heras
MAPFRE	Mikel Artetxe Uriburu
Nationale-Nederlanden	Alfonso Porras Santamaria
Grupo Santalucía y Red Agencial	Gema Martínez Encarnación
EY	Silvia Hernández Fernández
Prevencontrol	Juan Carlos Tena
Syneoshealth	Cristina Francisco Criado
Unimat Prevención	José Terol Muñoz
Unimat Prevención	Consuelo

Uría Menéndez Abogados	Asier Arriaga MAGUNACELAYA
NTT Data	Iván Ramiro Rueda
Dematic	Luis Ruiz Lillo
Ericsson	Susana Morera Sanz
Huawei	Maribel Villafranca Jiménez
Nokia	Amaya De La Vega Garay
Organon	Fernando Iglesias Izquierdo
Telefonica	Olivia García
Aalsea	Antonio Vega Almagro
Aalsea	Virginia Arribas
El Corte Inglés	Pablo Romero Blanco
Establiments Viena	Francesc Cuende Asencio
Mercadona	ELVIRA DIAZ BETANCOR
Serunion	Carlos Mauro Vasquez
Grupo Santalucía y Red Agencial	Marta Gonzalez del Rio
Ilunion	Helena Miñarro Marín
Nationale-Nederlanden	Vanessa Jimenez Bejar
DHL EXPRESS SPAIN	Esther Pajares Balcaza
Axa	Vanesa López
FCC Aqualia	Jesús Raúl Díaz Bernal
GS Inima Environment	Cristina San Miguel Avedillo
Ilunión Facility Services	Ángel Zamora López
Ilunión Facility Services	Jorge Cuadrillero González
Naturgy	Noelia Veiga Prada
Redexis	Carmen Tejedor Prieto
Redexis	Ruth Ganso
BSH Electrodomésticos España	Ramón Villacampa Sanclemente
Faurecia Automotive España	Alberto Cabello
FCC Aqualia	Marta Beatriz Ramos Martín
Grupo Lantero	SILVIA GOMEZ SANCHEZ
Grupo Nueva Pescanova	Carlo Alberto Berto
Ilunion lavandería	Eliana Arana Yallico
Ilunion serv Industriales	Ricardo Gonzalez Guerra
John Deere Iberica	Victor Calleja

DHL Express Spain	Guillermo Murciano Pérez
Mahou San-Miguel	Paula Rial Iglesias
SEUR	Marga Servate Garcia
SEUR	Marta Fábregas
Air Liquide Healthcare España	Victor Herrero
Ilunión sociosanitario	Pedro Perez Olmedo
Mas Prevención	Yolanda Fernando Pellejero
Quirónprevención	Juan Carlos Fernandez
Sacyr	Rosa María Sanz Lopez
Serunion	Mar Ruiz Vargas
Universidad Europea	Jorge Cordero
Universidad Europea	Alberto Serrano Cieza
Universidad Francisco de Vitoria	Ana Díaz de Bustamante Durbán
Universidad Francisco de Vitoria	Mónica Samper
UP Cartagena	Juan Romero Macián
UP Cartagena	Isidro Jesús Ibarra Berrocal
UAM	Ana Caro Muñoz
UAM	Isabel Martín
UB	Begoña Castillejos
UB	Judith Regidor

## ÍNDICE

<b>1. Objeto y alcance.....</b>	<b>6</b>
<b>2. Abstract.....</b>	<b>6</b>
<b>A. Castellano</b>	
<b>B. Inglés</b>	
<b>3. Antecedentes .....</b>	<b>7</b>
<b>4. Objetivos.....</b>	<b>7</b>
<b>5. Resultados.....</b>	<b>8</b>
A. Sectores y actividades identificados y desarrollados.....	8
B. Factores Psicosociales.....	8
C. Mapas de Factores.....	10
D. Escala de Ensayo de la batería de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral – Mentallypro.....	11
E. Resultado Escala de Ensayo.....	21
<b>6. Conclusiones.....</b>	<b>21</b>
<b>7. Bibliografía.....</b>	<b>21</b>
<b>8. Anexos.....</b>	<b>22</b>
<b>9. Memoria económica.....</b>	<b>23</b>

## 1. Objeto y alcance

El entorno profesional requiere de mecanismos eficaces de medición y evaluación de los factores de riesgo de la salud mental. En este sentido, los métodos actualmente existentes son antiguos y están desfasados, lo que lleva a su necesaria actualización, acorde con la tecnología actualmente disponible.

Pero su sola existencia (la de dichos mecanismos) no garantiza en absoluto su efectividad, pues la propia evolución de la sociedad y de las estructuras productivas los hacen caducos a cada vez mayor velocidad.

Es por esto que el proceso de definición de las metodologías de medición, pero sobre todo el de su adecuación, cobra especial importancia.

En base a todo lo anterior, el Objetivo Primario de este proyecto es asegurar el mejor procedimiento posible de identificación de necesidades y, por ende, de obtención de datos relacionados con los “factores de bienestar emocional”.

Dichos datos, correctamente procesados, darán como consecuencia un sistema de gestión de factores de bienestar emocional adecuado a los tiempos actuales y a los sectores productivos considerados, asegurando la identificación de las oportunas acciones que aseguren la búsqueda de mejora de las condiciones de salud mental de las personas, redundando en una mejora de su calidad de vida, así como unos mejores resultados para sus empresas

## 2. Abstract

### a. Castellano

Atendiendo al entorno en permanente cambio del mundo laboral y a la pandemia que estamos viviendo actualmente, la gestión de la salud mental de los trabajadores cobra una importancia extrema.

Desarrollar mecanismos para gestionar información y esfuerzos de equipos especializados para aportar valor al desarrollo y actualización constante de herramientas de medición y evaluación de los habitualmente llamados “riesgos psicosociales” a los que nos referiremos en este documento como “factores de riesgo de bienestar emocional” o de “salud mental”, se convierte en algo vital.

Por lo anterior, el proyecto objeto de esta petición de ayuda busca asegurar el mejor procedimiento de:

- Identificación de necesidades en relación con factores de bienestar emocional.
- Obtención de datos fiables asociados con factores de riesgo de salud mental
- Mejora continua de las herramientas asociadas.

La metodología necesaria para hacer todo esto está desarrollada y lista para ser implantada. Los equipos de personas en quienes apoyarse están identificados. Y el calendario de tareas está definido.

### b. Abstract (English):

Considering the constantly changing environment of the world of work and the pandemic that we are currently experiencing; the psychosocial management of workers takes on extreme importance. To develop mechanisms to manage information and efforts of specialized teams (to add value to the development and constant updating of tools for measuring and evaluating psychosocial risks) becomes vital. Therefore, the project object of this request for help seeks to ensure the best procedure for: Identification of needs in relation to psychosocial factors, Obtaining reliable data associated with psychosocial risks and Continuous improvement of the associated

tools. The necessary methodology for this is developed and ready to be implemented. The teams of people to lean on are identified. And the tasks schedule is defined.

### 3. Antecedentes

El equipo investigador propuso hacer lo siguiente:

1. **Identificar el mejor equipo posible de colaboradores de la investigación**, correctamente distribuidos entre diferentes sectores productivos, con adecuada formación y suficiente bagaje profesional.
2. **Establecer un proceso de trabajo** basado en los siguientes hitos:
  - 2.1. Arranque del Proceso, ejecutado mediante reuniones del tipo 'kick-off' en las que:
  - 2.2. Detectar posibles necesidades adicionales de miembros del equipo de trabajo.
  - 2.3. Fidelizar a los participantes.
  - 2.4. Sentar las bases del trabajo a realizar.
  - 2.5. Formación en factores de riesgo de bienestar emocional/salud mental al equipo de trabajo, con el fin de asegurar la mejor capacitación posible de sus miembros, buscando aprovechar al máximo su experiencia profesional.
  - 2.6. Identificación de Grupos Focales, asociados a sectores profesionales y, a partir de la constitución de dichos Grupos, poner en marcha las siguientes actividades:
  - 2.7. Exploración de los factores de bienestar emocional posibles en cada Grupo.
  - 2.8. Identificación del mejor bloque de preguntas exploratorias.
  - 2.9. Validación de la Versión 0 de dicho bloque de preguntas.
  - 2.10. Análisis, validación y administración del bloque de preguntas para recoger una muestra significativa que valide un posible futuro instrumento de evaluación psicosocial

### 4. Objetivos

- Identificar y desarrollar Sectores y actividades
- Definición conceptual de los factores de riesgo de origen psicológico que se avalúan en la batería de evaluación de riesgos laborales de origen Psicológico
- Mapa de factores por actividad
- Listado de Factores de Riesgo
- Escala de Ensayo y Orden de presentación



## 5. Resultados

- a) **El primer paso era Identificar el mejor equipo posible de colaboradores de la investigación**, correctamente distribuidos entre diferentes sectores productivos, con adecuada formación y suficiente bagaje profesional. Dicho objetivo se cumplió con una amplia participación directa de 75 profesionales en representación de diversas entidades tan diversas como asociaciones sin ánimo de lucro, fundaciones profesionales, empresas privadas y universidades públicas y privadas.

b) **Resultados del proceso de trabajo:**

1. Sectores y actividades identificados y desarrollados

### ACTIVIDADES Y SECTORES



2. Factores Psicossociales

FACTOR	QUE EFECTO EVALÚA CADA FACTOR
CONTENIDO DEL TRABAJO	El diseño de las tareas, así como el sentido de esas tareas. Impacto en las personas a partir de cómo sus tareas están definidas, estructuradas y organizadas. Se trata de evaluar el ajuste entre el contenido de las tareas y las habilidades, capacidades y conocimientos de la persona que las debe realizar.
CARGA Y RITMO DE TRABAJO	Se trata de evaluar los aspectos que definen tanto la cantidad de trabajo como los aspectos cualitativos del mismo, así como con el ritmo y planificación del trabajo y sus condicionantes. Tiene que ver con los aspectos atencionales requeridos para la ejecución de las tareas.

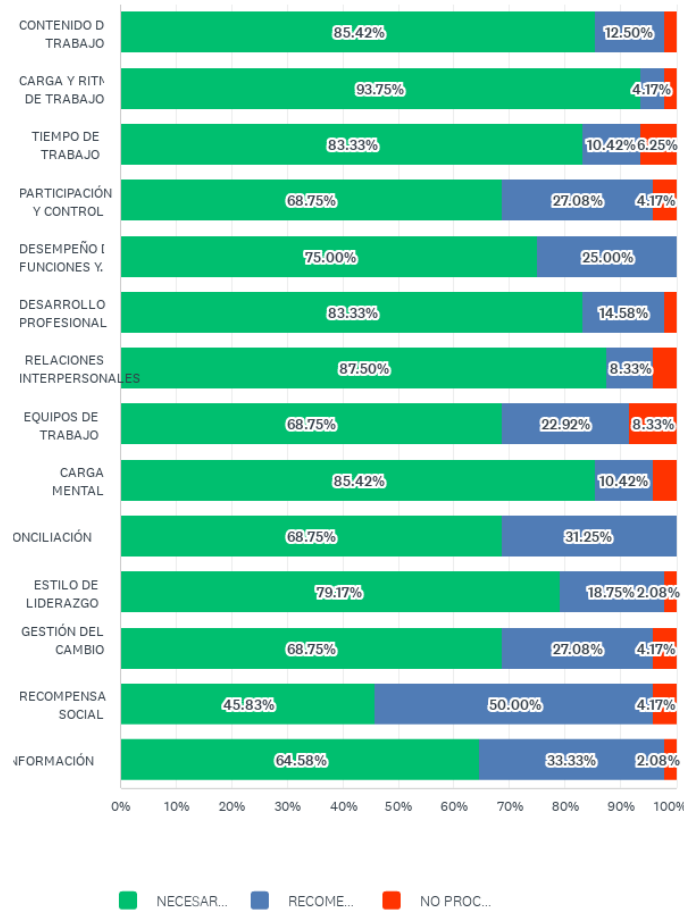
TIEMPO DE TRABAJO	Se refiere a la dimensión temporal del trabajo, que incluye cuestiones como la cantidad de tiempo trabajado, distribución, descansos entre jornadas y pausas en el trabajo, horarios atípicos, etc. La organización del tiempo de trabajo tiene que ver con aspectos de la conciliación con los tiempos de la organización familiar, personal y social.
PARTICIPACIÓN Y CONTROL	Se vincula con la capacidad y posibilidad que el trabajador tiene para participar en la toma de decisiones que afectan más directamente sobre distintos aspectos de su desempeño laboral y sobre la organización de su trabajo; de forma que pueda ejercer sobre ellos un cierto grado de decisión y autonomía.
DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	Se trata de evaluar todas aquellas cuestiones relacionadas con la definición de funciones, responsabilidades y objetivos de los puestos de trabajo. Se incluyen, también, las relaciones funcionales con otras unidades de la organización, es decir, con la definición de cometidos de cada puesto.
DESARROLLO PROFESIONAL	Este factor recoge aquellas cuestiones que afectan a la posición de un trabajador respecto a su organización en términos de pertenencia a la misma, crecimiento, oportunidades dentro de la misma y también a la consideración de equidad entre lo que el trabajador aporta y lo que recibe de su organización.
RECOMPENSA SOCIAL	Se trata del efecto que la valoración social del trabajo ejerce en la percepción de los trabajadores. Las condiciones de trabajo están interferidas por la percepción de valor social que se asocia a cada ocupación laboral.
RELACIONES INTERPERSONALES/APOYO SOCIAL	Valoramos aquellos aspectos de las condiciones de trabajo que se derivan de las relaciones que se establecen entre las personas en el entorno laboral. El concepto de “apoyo social” como moderador del estrés se deriva de forma directa de estas relaciones. Las relaciones interpersonales pueden proyectarse dentro de la organización (entre compañeros, con mandos o subordinados) o hacia afuera (clientes, proveedores) y pueden ser origen de situaciones conflictivas de distinta naturaleza.
EQUIPOS DE TRABAJO Y EXPOSICIÓN A OTROS RIESGOS	Se propone la denominación de EQUIPO DE TRABAJO. Este factor engloba aquellas cuestiones que tienen que ver con el diseño de equipos, su funcionamiento y las exigencias sobre el trabajador. Del mismo modo se relaciona con los procesos de digitalización y de instrumentación más sofisticada.
CARGA MENTAL	Este factor se vincula con el esfuerzo estrictamente cognitivo que requiere el desempeño de las tareas asignadas. Se trata, igualmente, de evaluar el esfuerzo mental (recursos mentales) que la tarea requiere.
CONCILIACIÓN	Se trata de evaluar hasta qué punto las obligaciones derivadas del trabajo son compatibles con el desarrollo personal y social, así como con las actividades familiares. Este factor se relaciona con el papel relevante que el estilo de liderazgo ejerce en los otros factores.

GESTIÓN DEL CAMBIO	Este factor se vincula con las dificultades que a veces se perciben frente a los cambios en la rutina laboral. Los cambios se suelen percibir como períodos de inestabilidad y de estrés.
ESTILO DE LIDERAZGO	Este factor se relaciona con el papel relevante que el estilo de liderazgo (entendido no solo con las personas de más jerarquía, incluye también los liderazgos más informales) ejerce en los otros factores. Hasta que punto existe la percepción de un liderazgo positivo y facilitador.
INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA	Este factor se asocia con la disponibilidad de información y el cumplimiento de las normas de transparencia en el ejercicio profesional.

### 3. Mapa de factores

Mapa de Factores por actividad - Proyecto Nuevo Instrumento								
Desde la perspectiva de tu sector o actividad, ¿en qué grado consideras que deben ser medidos los siguientes factores?								
	✓ NECESARIO		RECOMENDADO		✗ NO PROCEDE	Total	Weighted Average	
CONTENIDO DEL TRABAJO	85,42%	41	12,50%	6	2,08%	1	48	
CARGA Y RITMO DE TRABAJO	93,75%	45	4,17%	2	2,08%	1	48	
TIEMPO DE TRABAJO	83,33%	40	10,42%	5	6,25%	3	48	
PARTICIPACIÓN Y CONTROL	68,75%	33	27,08%	13	4,17%	2	48	
DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	75,00%	36	25,00%	12	0,00%	0	48	
DESARROLLO PROFESIONAL	83,33%	40	14,58%	7	2,08%	1	48	
RELACIONES INTERPERSONALES	87,50%	42	8,33%	4	4,17%	2	48	
EQUIPOS DE TRABAJO	68,75%	33	22,92%	11	8,33%	4	48	
CARGA MENTAL	85,42%	41	10,42%	5	4,17%	2	48	
CONCILIACIÓN	68,75%	33	31,25%	15	0,00%	0	48	
ESTILO DE LIDERAZGO	79,17%	38	18,75%	9	2,08%	1	48	
GESTIÓN DEL CAMBIO	68,75%	33	27,08%	13	4,17%	2	48	
RECOMPENSA SOCIAL	45,83%	22	50,00%	24	4,17%	2	48	
INFORMACIÓN	64,58%	31	33,33%	16	2,08%	1	48	

P5 Desde la perspectiva de tu sector o actividad, ¿en qué grado consideras que deben ser medidos los siguientes factores?



#### 4. ESCALA DE ENSAYO DE LA BATERIA DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL ENTORNO LABORAL MENTALLY-PRO

A continuación exponemos la Escala de Ensayo tal y como se presentó a los sujetos participantes de la muestra:

Instrucciones: Esta es una escala de ensayo (aun no finalizada) para la evaluación de la exposición a diversos riesgos de tipo psicosocial en su entorno laboral. No se trata de ninguna prueba de diagnóstico individual ni de evaluación psicológica de sus competencias o habilidades laborales. Sus respuestas, por si solas, no son suficientes para hacer una evaluación correcta de su empresa o institución. Tampoco se trata de una evaluación clínica que sirva para detectar enfermedades ni lesiones.

Su información jamás se analizará individualmente ni sus datos serán transferidos a ninguna otra instancia y solo se analizarán de forma agregada con absoluto respeto a la Ley de Protección de Datos y a los principios éticos de la evaluación psicológica.

La tarea que debe hacer es muy sencilla. Se le presentarán cuatro frases muy cortas y las debe ordenar, seleccionando con el número 1 la frase que represente más hasta identificar con el

número 4 la frase que menos le representa de las presentadas en cada bloque. De esta manera cada bloque se acabará ordenando del 1 al 4 las cuatro frases. Tardará aproximadamente 15 minutos en finalizar la escala. Recuerde, no hay respuestas correctas ni incorrectas, solo ordene las cuatro frases de acuerdo con su criterio y complete todos los bloques, no puede dejar ninguno sin contestar.

### MUCHAS GRACIAS

Marcar aquí implica la aceptación de las condiciones explicitadas anteriormente y se considera como el correspondiente consentimiento informado.

Edad: \_\_\_\_\_ años

Sexo:  Masculino  
 Femenino  
 Otro

Nivel de Estudios:  Primarios  
 Bachillerato o Ciclos Formativos de Grado Medio  
 Universitarios o Ciclos Formativos de Grado Superior

Años de antigüedad en la empresa: \_\_\_\_\_ años

Años que está en el lugar de trabajo que ocupa ahora mismo: \_\_\_\_\_ años

Sector de su empresa o institución:  Seguros  
 Mantenimiento  
 Industria – Procesos Productivos  
 Educación  
 Consultoría y Servicios  
 Telecomunicaciones  
 Comercio minorista  
 Servicios de Atención al Cliente  
 Servicios Sociosanitarios

En caso de que la persona que responde la escala disponga de algún porcentaje reconocida de discapacidad en el ámbito sensorial, motriz o psicológico, debe responder a las siguientes cuestiones complementarias:

¿Necesito de alguna ayuda de tipo físico para hacer mi trabajo?  SI  NO  
¿Necesito hacer un horario de trabajo especial?  SI  
 NO  
¿Dispongo de más tiempo para hacer alguna tarea, si lo necesito?  SI  NO  
¿Mi lugar de trabajo está adaptado a mis necesidades?  SI  NO

**RELACIÓN DE ÍTEMS ESCALA DE ENSAYO**

BLOQUE NUMERO 1	
FRASES	FACTOR: CONT
Tengo los conocimientos y habilidades adecuados para realizar mi trabajo.	
Conozco las tareas que debo realizar en mi trabajo.	
Considero que mis tareas son importantes.	
Mi trabajo me permite aplicar la formación adquirida.	
Las tareas que desempeño en el trabajo están bien definidas.	

BLOQUE NUMERO 2	
FRASES	FACTOR. RITM
Tengo el tiempo suficiente para desarrollar mis tareas diarias.	
Cuando hay un aumento de trabajo, lo puedo asumir adecuadamente.	
Tengo un trabajo que requiere mucha atención.	
Cuento con ayudas para resolver los problemas de ritmo de trabajo.	
Controlo el ritmo de trabajo que implican mis tareas.	

BLOQUE NUMERO 3	
FRASES	FACTOR: TT
Puedo autogestionar mi tiempo de trabajo.	
Puedo gestionar las pausas de descanso en mi jornada diaria.	
Tengo posibilidad de organizar mi tiempo de trabajo.	
Dispongo del tiempo suficiente para el desarrollo óptimo de mi trabajo.	
Mis tareas están adaptadas a mi jornada de trabajo.	

BLOQUE NUMERO 4	
FRASES	FACTOR: PART
Tengo influencia sobre las decisiones que afectan a mi trabajo.	
En mi trabajo se me permite tener iniciativa.	
Mis propuestas suelen tenerse en cuenta en la organización de las tareas.	
Conozco los canales de participación de los que dispongo.	
En mis tareas, mis opiniones se valoran y se me informa de las decisiones.	

BLOQUE NUMERO 5	
FRASES	FACTOR: FUNC
Las funciones de mi puesto están claras y definidas.	
Conozco las tareas y responsabilidades de mis compañeros/as.	
Conozco la estructura de mi organización a nivel de toma de decisiones.	
En mi empresa no hay duplicidad de tareas.	
Identifico claramente las oportunidades de crecimiento acordes a mis funciones.	

BLOQUE NUMERO 6	
FRASES	FACTOR: DESP
Me siento integrado/a en la organización.	
Tengo posibilidades de desarrollarme profesionalmente.	
Mi trabajo permite aprender cosas nuevas.	
Mi trabajo contribuye a mi crecimiento profesional.	
La información y posibilidades sobre la promoción en mi trabajo es suficiente y completa.	

BLOQUE NUMERO 7	
FRASES	FACTOR: REL
Hay un buen ambiente con mis compañeros/as de trabajo.	
Puedo expresarme libremente y con respeto en mi entorno laboral.	

Los conflictos se solucionan de manera justa y eficaz.
Mis compañeros/as suelen compartir sus conocimientos con el resto.
Recibo ayuda y apoyo de mis compañeros/as en la realización de mi trabajo.

BLOQUE NUMERO 8	
FRASES	FACTOR: EQUIP
Dispongo de los instrumentos y equipos necesarios y adecuados para la prestación de mi trabajo.	
Me siento cómodo/a y adaptado/a en mi trabajo con los medios de los que dispongo.	
Me siento cómodo/a y bien adaptado/a al trabajo con los nuevos medios, aplicaciones, plataformas y sistemas digitales.	
Tengo la formación adecuada y suficiente para el uso de los instrumentos y equipos necesarios para desempeñar mi trabajo.	
Estoy familiarizado/a con las nuevas formas y tecnologías de trabajo.	

BLOQUE NUMERO 9	
FRASES	FACTOR: CARM
Mi trabajo requiere manejar información compleja.	
Mis tareas requieren de esfuerzo mental.	
Trabajo concentrado/a por el nivel de complejidad de mi tarea.	
La complejidad de mis tareas requiere la máxima concentración.	
La responsabilidad de mis tareas requiere la máxima concentración.	

BLOQUE NUMERO 10	
FRASES	FACTOR: CONC
Puedo conciliar mi vida familiar y personal con la profesional.	
La realización de mi trabajo impide que desconecte digitalmente.	
Soy capaz de desconectar de mi trabajo cuando termina mi jornada laboral.	
Puedo separar mi tiempo de trabajo de mi tiempo libre.	
Mi trabajo me permite disponer de tiempo libre para mi vida personal.	

BLOQUE NUMERO 11	
FRASES	FACTOR: LID
Habitualmente mis superiores me aportan ayuda y apoyo para la realización de mi trabajo.	
Mis superiores inmediatos planifican y distribuyen bien el trabajo.	
Mis jefes/as se aseguran de que cada uno de los/las trabajadores/as tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional.	
Tengo claro quienes son los/as líderes en mi trabajo.	
Me siento motivado/a y apoyado/a por mi superior inmediato/a.	

BLOQUE NUMERO 12	
FRASES	FACTOR: CAMB
Recibo la formación necesaria para afrontar los cambios.	
Los cambios en mi empresa son para mejorar.	
Dispongo de tiempo suficiente para adecuarme a los cambios.	
En mi trabajo se facilita la innovación.	
Me resulta estimulante salir de mi zona de confort.	

BLOQUE NUMERO 13	
FRASES	FACTOR: RECO
Me siento orgulloso/a del trabajo que tengo.	
La empresa para la que trabajo cuenta con prestigio y reconocimiento.	
El trabajo que realizo se valora positivamente por el conjunto de los trabajadores de la institución.	
Mi trabajo está bien valorado en la sociedad.	

Mi trabajo aporta valor añadido a mi empresa.
---

BLOQUE NUMERO 14	
FRASES	FACTOR: INFO
Tengo acceso a toda la información que necesito para hacer bien mi trabajo.	
Conozco las normas y actúo con integridad en mi desempeño laboral.	
Mi empresa facilita que la información fluya de forma adecuada.	
La información procedente de la dirección es fiable y transparente.	
Mi empresa realiza una gestión transparente e íntegra de las cosas.	

**Tabla 1.** Abreviaciones de los factores

NÚMERO	FACTOR	ABREVIACIÓN
1	CONTENIDO DEL TRABAJO	CONT
2	CARGA Y RITMO DE TRABAJO	RITM
3	TIEMPO DE TRABAJO	TT
4	PARTICIPACIÓN Y CONTROL	PART
5	DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	FUNC
6	DESARROLLO PROFESIONAL	DESP
7	RELACIONES INTERPERSONALES	REL
8	EQUIPOS DE TRABAJO	ET
9	CARGA MENTAL	CARM
10	CONCILIACIÓN	CONC
11	ESTILO DE LIDERAZGO	LID
12	GESTIÓN DEL CAMBIO	CAMB
13	RECOMPENSA SOCIAL	RECO
14	INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA	INFO

**Tabla 2.** Ficha técnica de la fase de ensayo en la selección de ítems

Número de ítems distintos	216
Número de ítems valorados después de descartar reiteraciones	183
Número de revisores independientes	8
Número de ítems seleccionados	70
Coefficiente de Concordancia sobre el nivel de comprensión.	0.89
Coefficiente de Concordancia sobre asignación de ítem a cada factor.	0.79
Coefficiente de Concordancia sobre la importancia de cada ítem.	0.96
Coefficiente de Concordancia sobre redactado simplificado.	0.91

## ESCALA DE EVALUACIÓN DEL CONTEXTO DE EVALUACIÓN

Esta escala debe ser cumplimentada exclusivamente por la persona responsable de la recogida de datos en el proceso de evaluación de riesgos psicosociales. Se trata, simplemente, de obtener una evaluación experta sobre las condiciones de la toma de datos, para obtener elementos que permitan valorar de forma más adecuada los resultados obtenidos a partir de la administración de la batería. Debe responderse una sola vez para cada empresa y deben ser respuestas competencia exclusiva del Técnico/a de Riesgos Laborales responsable de la evaluación. El valor final debe ser empleado como un coeficiente de validez ecológica de los resultados generales.

ASPECTO PARA VALORAR	SI = 1	NO = 0
¿Se ha efectuado una correcta publicidad del proceso de evaluación?		
¿Ha intervenido adecuadamente la parte social?		
¿Ha participado activamente la dirección?		



¿Se ha facilitado la administración del cuestionario a los/as trabajadores/as?		
¿Se han dispuesto de los materiales y equipos necesarios para hacer la evaluación?		
¿Se han dispuesto de datos importantes para conocer la empresa antes de iniciar la evaluación?		
¿Se han respetado las directrices de protección de datos y consentimiento informado?		
¿Se dispone de información de evaluaciones previas?		
¿Se dispone de informe de resultados de las propuestas de mejoras de evaluaciones anteriores?		
¿El proceso de evaluación ha sido satisfactorio?		
<b>SUMATORIO DE VALORES</b>		

### ORDEN DE PRESENTACIÓN DE LOS ÍTEMS

1	Tengo los conocimientos y habilidades adecuados para realizar mi trabajo.
1	Cuando hay un aumento de trabajo, lo puedo asumir adecuadamente.
1	Puedo autogestionar mi tiempo de trabajo.
1	Tengo influencia sobre las decisiones que afectan a mi trabajo.
2	Tengo el tiempo suficiente para desarrollar mis tareas diarias.
2	Puedo gestionar las pausas de descanso en mi jornada diaria.
2	En mi trabajo se me permite tener iniciativa.
2	Las funciones de mi puesto están claras y definidas.
3	Tengo posibilidad de organizar mi tiempo de trabajo.
3	Mis propuestas suelen tenerse en cuenta en la organización de las tareas.
3	Conozco las tareas y responsabilidades de mis compañeros/as.
3	Me siento integrado/a en la organización.
4	Conozco los canales de participación de los que dispongo.
4	Conozco la estructura de mi organización a nivel de toma de decisiones.
4	Tengo posibilidades de desarrollarme profesionalmente.
4	Hay un buen ambiente con mis compañeros/as de trabajo.
5	En mi empresa no hay duplicidad de tareas.
5	Mi trabajo permite aprender cosas nuevas.
5	Puedo expresarme libremente y con respeto en mi entorno laboral.
5	Dispongo de los instrumentos y equipos necesarios y adecuados para la prestación de mi trabajo.
6	Mi trabajo contribuye a mi crecimiento profesional.
6	Los conflictos se solucionan de manera justa y eficaz.
6	Me siento cómodo/a y adaptado/a en mi trabajo con los medios de los que dispongo.
6	Mi trabajo requiere manejar información compleja.
7	Mis compañeros/as suelen compartir sus conocimientos con el resto.
7	Me siento cómodo/a y bien adaptado/a al trabajo con los nuevos medios, aplicaciones, plataformas y sistemas digitales.
7	Mis tareas requieren de esfuerzo mental.
7	Puedo conciliar mi vida familiar y personal con la profesional.
8	Tengo la formación adecuada y suficiente para el uso de los instrumentos y equipos necesarios para desempeñar mi trabajo.
8	Trabajo concentrado/a por el nivel de complejidad de mi tarea.

8	La realización de mi trabajo impide que desconecte digitalmente.
8	Habitualmente mis superiores me aportan ayuda y apoyo para la realización de mi trabajo.
9	La complejidad de mis tareas requiere la máxima concentración.
9	Soy capaz de desconectar de mi trabajo cuando termina mi jornada laboral.
9	Mis superiores inmediatos planifican y distribuyen bien el trabajo.
9	Recibo la formación necesaria para afrontar los cambios.
10	Puedo separar mi tiempo de trabajo de mi tiempo libre.
10	Mis jefes/as se asegura de que cada uno de los trabajadores tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional.
10	Los cambios en mi empresa son para mejorar.
10	Me siento orgulloso/a del trabajo que tengo.
11	Tengo claro quienes son los/as líderes en mi trabajo.
11	Dispongo de tiempo suficiente para adecuarme a los cambios.
11	La empresa para la que trabajo cuenta con prestigio y reconocimiento.
11	Tengo acceso a toda la información que necesito para hacer bien mi trabajo.
12	En mi trabajo se facilita la innovación.
12	El trabajo que realizo se valora positivamente por el conjunto de los trabajadores de la institución.
12	Conozco las normas y actúo con integridad en mi desempeño laboral.
12	Conozco las tareas que debo realizar en mi trabajo.
13	Mi trabajo está bien valorado en la sociedad.
13	Mi empresa facilita que la información fluya de forma adecuada.
13	Considero que mis tareas son importantes.
13	Tengo un trabajo que requiere mucha atención.
14	La información procedente de la dirección es fiable y transparente.
14	Mi trabajo me permite aplicar la formación adquirida.
14	Cuento con ayudas para resolver los problemas de ritmo de trabajo.
14	Dispongo del tiempo suficiente para el desarrollo óptimo de mi trabajo.
15	Las tareas que desempeño en el trabajo están bien definidas.
15	Controlo el ritmo de trabajo que implican mis tareas.
15	Mis tareas están adaptadas a mi jornada de trabajo.
15	En mis tareas, mis opiniones se valoran y se me informa de las decisiones.
16	Identifico claramente las oportunidades de crecimiento acordes a mis funciones.
16	La información y posibilidades sobre la promoción en mi trabajo es suficiente y completa.
16	Recibo ayuda y apoyo de mis compañeros/as en la realización de mi trabajo.
16	Estoy familiarizado/a con las nuevas formas y tecnologías de trabajo.
17	La responsabilidad de mis tareas requiere la máxima concentración.
17	Mi trabajo me permite disponer de tiempo libre para mi vida personal.
17	Me siento motivado y apoyado por mi superior inmediato.
17	Me resulta estimulante salir de mi zona de confort.
18	Mi trabajo aporta valor añadido a mi empresa.
18	Mi empresa realiza una gestión transparente e íntegra de las cosas.
18	Pienso que mi trabajo me ayuda a ser feliz.

18	Suelo hablar de mi trabajo en las reuniones con amigos/as.
----	--

CORRECCIÓN PRUEBA PILOTO

ITEMS QUE DEBEN SER INVERTIDOS ANTES DE LA CORRECCIÓN	
	4 = 1
	3 = 2
	2 = 3
	1 = 4
	Item3_RITM
	Item1_CARM
	Item2_CARM
	Item3_CARM
	Item4_CARM
	Item5_CARM
	Item2_CONC

FACTOR	VALOR DE ALFA	Observaciones
CONTENIDO DEL TRABAJO	0.711	Retirar Item5
CARGA Y RITMO DE TRABAJO	0.707	Retirar Item4 y Item5
TIEMPO DE TRABAJO	0.817	Retirar Item5
PARTICIPACIÓN Y CONTROL	0.827	Retirar Item4
DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	0.714	
DESARROLLO PROFESIONAL	0.811	Retirar Item1
RELACIONES INTERPERSONALES	0.833	Retirar Item3
EQUIPOS DE TRABAJO	0.824	Retirar Item5
CARGA MENTAL	0.943	
CONCILIACIÓN	0.911	
ESTILO DE LIDERAZGO	0.868	Retirar Item4
GESTIÓN DEL CAMBIO	0.711	Retirar Item1
RECOMPENSA SOCIAL	0.792	Retirar Item3 y Item4
INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA	0.857	Retirar Item1 y Item2

FACTOR	VARIANZA
CONTENIDO DEL TRABAJO	64.375
CARGA Y RITMO DE TRABAJO	68.429
TIEMPO DE TRABAJO	64.278
PARTICIPACIÓN Y CONTROL	68.405
DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	66.984
DESARROLLO PROFESIONAL	63.146
RELACIONES INTERPERSONALES	64.774
EQUIPOS DE TRABAJO	65.188
CARGA MENTAL	69.650
CONCILIACIÓN	64.814
ESTILO DE LIDERAZGO	60.327
GESTIÓN DEL CAMBIO	60.192
RECOMPENSA SOCIAL	69.303
INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA	69.184

VALIDEZ DE CONSTRUCTO: MODELO DE MEDIDA DE 14 FACTORES ESTIMADO MEDIANTE LA TÉCNICA ML CON LOS SUPUESTOS DE INDEPENDENCIA DE LOS ERRORES DE MEDIDA Y CORRELACIÓN ENTRE FACTORES (ASIMILADO A LA ROTACIÓN OBLIMIN).

INDICADOR	VALOR
TLI	0.982
CFI	0.976
RMRS	0.002 (0.001 – 0.003 IC – 95%)
SRMS	0.002 (0.001 – 0.003 IC – 95%)

## RELACIÓN DE ÍTEMS DEFINITIVOS

BLOQUE NUMERO 1	
FRASES	FACTOR: CONT
Tengo los conocimientos y habilidades adecuados para realizar mi trabajo.	
Conozco las tareas que debo realizar en mi trabajo.	
Considero que mis tareas son importantes.	
Mi trabajo me permite aplicar la formación adquirida.	

BLOQUE NUMERO 2	
FRASES	FACTOR. RITM
Tengo el tiempo suficiente para desarrollar mis tareas diarias.	
Cuando hay un aumento de trabajo, lo puedo asumir adecuadamente.	
Tengo un trabajo que requiere mucha atención.	

BLOQUE NUMERO 3	
FRASES	FACTOR: TT
Puedo autogestionar mi tiempo de trabajo.	
Puedo gestionar las pausas de descanso en mi jornada diaria.	
Tengo posibilidad de organizar mi tiempo de trabajo.	
Dispongo del tiempo suficiente para el desarrollo óptimo de mi trabajo.	

BLOQUE NUMERO 4	
FRASES	FACTOR: PART
Tengo influencia sobre las decisiones que afectan a mi trabajo.	
En mi trabajo se me permite tener iniciativa.	
Mis propuestas suelen tenerse en cuenta en la organización de las tareas.	
En mis tareas, mis opiniones se valoran y se me informa de las decisiones.	

BLOQUE NUMERO 5	
FRASES	FACTOR: FUNC
Las funciones de mi puesto están claras y definidas.	
Conozco las tareas y responsabilidades de mis compañeros/as.	
Conozco la estructura de mi organización a nivel de toma de decisiones.	
En mi empresa no hay duplicidad de tareas.	
Identifico claramente las oportunidades de crecimiento acordes a mis funciones.	

BLOQUE NUMERO 6	
FRASES	FACTOR: DESP
Tengo posibilidades de desarrollarme profesionalmente.	
Mi trabajo permite aprender cosas nuevas.	
Mi trabajo contribuye a mi crecimiento profesional.	
La información y posibilidades sobre la promoción en mi trabajo es suficiente y completa.	

BLOQUE NUMERO 7	
FRASES	FACTOR: REL
Hay un buen ambiente con mis compañeros/as de trabajo.	
Puedo expresarme libremente y con respeto en mi entorno laboral.	
Mis compañeros/as suelen compartir sus conocimientos con el resto.	
Recibo ayuda y apoyo de mis compañeros/as en la realización de mi trabajo.	

BLOQUE NUMERO 8	
FRASES	FACTOR: EQUIP
Dispongo de los instrumentos y equipos necesarios y adecuados para la prestación de mi trabajo.	
Me siento cómodo/a y adaptado/a en mi trabajo con los medios de los que dispongo.	
Me siento cómodo/a y bien adaptado/a al trabajo con los nuevos medios, aplicaciones, plataformas y sistemas digitales.	
Tengo la formación adecuada y suficiente para el uso de los instrumentos y equipos necesarios para desempeñar mi trabajo.	

BLOQUE NUMERO 9	
FRASES	FACTOR: CARM
Mi trabajo requiere manejar información compleja.	
Mis tareas requieren de esfuerzo mental.	
Trabajo concentrado/a por el nivel de complejidad de mi tarea.	
La complejidad de mis tareas requiere la máxima concentración.	
La responsabilidad de mis tareas requiere la máxima concentración.	

BLOQUE NUMERO 10	
FRASES	FACTOR: CONC
Puedo conciliar mi vida familiar y personal con la profesional.	
La realización de mi trabajo impide que desconecte digitalmente.	
Soy capaz de desconectar de mi trabajo cuando termina mi jornada laboral.	
Puedo separar mi tiempo de trabajo de mi tiempo libre.	
Mi trabajo me permite disponer de tiempo libre para mi vida personal.	

BLOQUE NUMERO 11	
FRASES	FACTOR: LID
Habitualmente mis superiores me aportan ayuda y apoyo para la realización de mi trabajo.	
Mis superiores inmediatos planifican y distribuyen bien el trabajo.	
Mis jefes/as se aseguran de que cada uno de los/las trabajadores/as tenga buenas oportunidades de desarrollo profesional.	
Me siento motivado/a y apoyado/a por mí superior inmediato/a.	

BLOQUE NUMERO 12	
FRASES	FACTOR: CAMB
Los cambios en mi empresa son para mejorar.	
Dispongo de tiempo suficiente para adecuarme a los cambios.	
En mi trabajo se facilita la innovación.	
Me resulta estimulante salir de mi zona de confort.	

BLOQUE NUMERO 13	
FRASES	FACTOR: RECO
Me siento orgulloso/a del trabajo que tengo.	
La empresa para la que trabajo cuenta con prestigio y reconocimiento.	
Mi trabajo aporta valor añadido a mi empresa.	

BLOQUE NUMERO 14	
------------------	--

FRASES	FACTOR: INFO
Mi empresa facilita que la información fluya de forma adecuada.	
La información procedente de la dirección es fiable y transparente.	
Mi empresa realiza una gestión transparente e íntegra de las cosas.	

#### TABLA PARA LA GENERACIÓN DE LA PUNTUACIÓN DIRECTA DE CADA FACTOR

Cada factor se estima a partir del sumatorio directo de la puntuación de cada ítem. En el sumatorio solo se tendrán en cuenta los ítems señalados en verde. Los ítems en rojo se eliminarán de la escala definitiva.

FACTOR	ITEM1	ITEM2	ITEM3	ITEM4	ITEM5	NUM ITEMS	RANGO
CONTENIDO DEL TRABAJO	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	4	4 - 16
CARGA Y RITMO DE TRABAJO	Verde	Verde	Verde	Rojo	Rojo	3	3 - 12
TIEMPO DE TRABAJO	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	4	4 - 16
PARTICIPACIÓN Y CONTROL	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde	4	4 - 16
DESEMPEÑO DE FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	5	5 - 20
DESARROLLO PROFESIONAL	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	4	4 - 16
RELACIONES INTERPERSONALES	Verde	Verde	Rojo	Verde	Verde	4	4 - 16
EQUIPOS DE TRABAJO	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	4	4 - 16
CARGA MENTAL	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	5	5 - 20
CONCILIACIÓN	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	5	5 - 20
ESTILO DE LIDERAZGO	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde	4	4 - 16
GESTIÓN DEL CAMBIO	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	4	4 - 16
RECOMPENSA SOCIAL	Verde	Verde	Rojo	Rojo	Verde	3	3 - 12
INFORMACIÓN Y TRANSPARENCIA	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Verde	3	3 - 12

#### 5. Resultado Escala de Ensayo:

Tamaño de muestra: 6576 participantes  
 Nivel de Confianza: 95%  
 Caso de la máxima indeterminación  $\pi = 1 - \pi = 0,5$   
 Precisión: 0,0171



## 6. Conclusiones

El equipo de investigación da por concluido el proyecto satisfecho con los resultados obtenidos. Se han cumplido las metas de la investigación:

- Identificando y desarrollando los Sectores y actividades a estudio
- Realizado la definición conceptual de los factores de riesgo de origen psicológico que se avalúan en la batería de evaluación de riesgos laborales de origen Psicológico
- Elaborado un Mapa de factores por actividad y un Listado de Factores de Riesgo
- Validado el trabajo mediante una Escala de Ensayo

## 7. Bibliografía

- Exposure to psychosocial risk factors in the gig economy: a systematic review  
Pierre Bérastégui  
Electronic copy available at: <https://ssrn.com/abstract=3770016>
- Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and meta- analysis Henk  
F van der, Molen Gerda de Groene, Karen Nieuwenhuijsen Monique H W Frings-Dresen
- Work-Related Psychosocial Risk Factors and Coping Resources during the COVID-19 Crisis  
Thomas Rigotti\*  
Johannes Gutenberg-University Mainz, Germany and Leibniz Institute for Resilience Research, Germany  
Liu-Qin Yang Portland State University, USA  
Zhou Jiang Flinders University, Australia  
Alexander Newman Deakin University, Australia  
Nele De Cuyper KULeuven, Belgium  
Tomoki Sekiguchi Kyoto University, Japan
- REVISIÓN BIBLIOGRÁFICA PARA EL DISEÑO DE UNA GUÍA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES, BIOMECÁNICOS Y FÍSICOS EN LA MODALIDAD DE TELETRABAJO Y TRABAJO EN CASA DESDE EL SG-SST EN EL CONTEXTO DE LA EMERGENCIA SANITARIA POR COVID-19  
VANESSA ARISTIZÁBAL, MELISA PEÑALOZA, SONIA SÁNCHEZ ORDOÑEZ
- Estudio comparativo de los riesgos psicosociales laborales entre profesionales médicos  
Vicente Delgado-Fernández, María del Carmen Rey-Merchán, Antonio López Arquillos

## 8. Anexos

Bibliografía

Factores psicosociales

Escala

Mapa de factores psicosociales