

Métodos de evaluación psicosocial: análisis comparativo FPSICO-COPSOQ

Fermín Torrano

Área de Ciencias del Comportamiento
Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)

Mercedes Aja

Directora de Personas y Organización
Fundación Tekniker

María Soria

Área de Ciencias del Comportamiento
Universidad Internacional de La Rioja (UNIR)

El objetivo del presente estudio es realizar un análisis comparativo entre el FPSICO 3.1 y el COPSOQ 2.0, los cuales son dos de los métodos más utilizados actualmente por los técnicos de prevención para identificar y evaluar los factores psicosociales de riesgo en las organizaciones. Ambos instrumentos se aplicaron a una muestra de 41 trabajadores pertenecientes a tres unidades organizativas de un centro tecnológico. Además de analizar las respuestas proporcionadas por los participantes, se recogió su opinión acerca de diversas variables tales como facilidad de uso, redacción de los ítems, claridad de las instrucciones y garantía de confidencialidad. Los resultados ponen de manifiesto una cierta homogeneidad en el diagnóstico psicosocial del centro, aunque los participantes consideran que, operativamente, el FPSICO 3.1 es un método más ágil y sencillo. Sin embargo, debido a las limitaciones de los cuestionarios de autoinforme en los que se basan ambos métodos, debemos ser prudentes a la hora de interpretar los resultados, lo que nos exige contrastar la información obtenida con otras fuentes disponibles en las organizaciones.

INTRODUCCIÓN

Históricamente, la evaluación de riesgos laborales ha estado más centrada en analizar las condiciones de seguridad y de higiene que los aspectos psicosociales (1). Sin embargo, los actuales cambios

organizativos, económicos y sociales que se están produciendo en el mundo del trabajo, sumado a la mejora de las condiciones físicas, ambientales y ergonómicas de los puestos de trabajo, han provocado que la exposición de los trabajadores a los riesgos psicosociales, como estrés,

burnout, acoso y violencia, se haya hecho más intensa (2,3,4), lo que hace patente la necesidad de desarrollar nuevos modelos de salud laboral (5). Esta tendencia hacia lo psicosocial, además de recibir una gran atención en la investigación científica (6), también se ve reflejada en las en-

cuestas realizadas a nivel europeo sobre las condiciones imperantes en los lugares de trabajo. Por ejemplo, en la VI Encuesta Europea sobre Condiciones de Trabajo (7), realizada por la EUROFOUND en 2015, se evidencia que muchos trabajadores están expuestos a elevados niveles de intensidad (elevada carga de trabajo) y bajos niveles de autonomía. En la práctica, el 36% de los trabajadores trabaja siempre o casi siempre con plazos muy ajustados, el 33% lo hace a alta velocidad mientras que un 16% declara haber sufrido casos de acoso o violencia. Asimismo, en la encuesta del 2010 (8) se encontró que un 18% no estaban satisfechos con su equilibrio trabajo-vida, mientras que un gran número de trabajadores, sobre todo, del sector salud-sanitario, informaban que tienen que ocultar sus sentimientos, permaneciendo amigable y simpático hacia el cliente.

Buena parte de los métodos disponibles para la evaluación psicosocial se basan en la aplicación exclusiva de un cuestionario de autoinforme (9,10). Sin embargo, debido a la existencia de un amplio número de instrumentos, en ocasiones, resulta complicado seleccionar aquél que mejor se adecúe a las necesidades y realidad de la organización. Además, existen pocos estudios que hayan establecido una comparación entre ellos, o estudiado las percepciones de los trabajadores y trabajadoras que los cumplimentan (11,12), lo que dificulta conocer a priori cuál puede ser el más adecuado. Con objeto de dar respuesta a esta cuestión, la presente investigación pretende comparar dos de los cuestionarios más empleados a la hora de identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial: el FPSICO 3.1 y el COPSOQ 2.0. Además de analizar las respuestas proporcionadas por los participantes, se recogió su opinión acerca de diversas variables, como facilidad de uso, redacción de los ítems, claridad de las instrucciones y confidencialidad.



Tabla 1 ■ Distribución de plantilla por área organizativa

Área organizativa	N	% s/Total
Servicios Corporativos	44	16,1%
Servicios Tecnológicos	51	18,6%
I+D	179	65,3%
Total	274	100%

MÉTODO

Muestra

El total de personas que trabajan en el centro tecnológico es de 274, 38% mujeres y 62% hombres, mayoritariamente titulados universitarios (75%). La edad media de la plantilla se sitúa en 39 años y su antigüedad media es de 12 años. Su agrupación por área organizativa es la siguiente (ver tabla 1):

Para elección de la muestra, se ha tenido en cuenta los siguientes criterios:

- Representatividad adecuada de hombres y mujeres, de acuerdo con la relación existente en el Centro.

- Unidades organizativas relacionadas con actividades de I+D y con actividades de servicios corporativos (servicios internos), contemplando así procesos de trabajo y perfiles de riesgo diferentes.

- Predisposición favorable de los responsables de las unidades seleccionadas a participar en la investigación.

No se ha buscado la representatividad de la muestra, ya que no es relevante su validez al objeto del presente estudio. Realmente, lo que se busca es fomentar la participación del grupo de trabajadores y su contribución al conocimiento de cuál es el cuestionario más idóneo para la evaluación de los riesgos psicosociales.

Tabla 2 Muestra obtenida

Unidad	Género	Nº personas
Servicios Corporativos	Hombres	6
	Mujeres	5
	Total	11
I+D (2 unidades)	Hombres	21
	Mujeres	9
	Total	30
Total	Hombres	27
	Mujeres	14
	Total	41

En este contexto la muestra obtenida es de 41 personas (ver tabla 2), que representa el 15% de la plantilla del centro, agrupada en tres unidades organizativas:

- Unidad uno: se trata de una unidad de servicios corporativos, cuyo cliente son las personas del Centro y la propia organización.
- Unidad dos: se trata de una unidad de I+D, cuya actividad principal es el desarrollo de proyectos de investigación, e incluye profesionales mayoritariamente de especialidades informáticas.
- Unidad tres: se trata de una unidad de I+D, cuya actividad principal es el desarrollo de proyectos de investigación, e incluye profesionales mayoritariamente de especialidades de ciencias físicas y aplicadas.

Instrumentos empleados

Los instrumentos seleccionados fueron el FPSICO, creado originalmente en el año 1998 por el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT), y revisado y modificado en diferentes ocasiones hasta la fecha (actualmente, está vigente la versión 3.1, utilizada en este estudio), y el COPSOQ, diseñado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca y adaptado a nuestro con-

Tabla 3 Dimensiones del FPSICO

Tiempo de trabajo	Este factor hace referencia a distintos aspectos que tienen que ver con la ordenación y estructuración temporal de la actividad laboral.
Autonomía	Bajo este factor se recogen 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.
Carga de Trabajo	Se entiende el nivel de demanda de trabajo a la que el trabajador ha de hacer frente, es decir, el grado de movilización requerido para resolver lo que exige la actividad laboral, con independencia de la naturaleza de la carga de trabajo (cognitiva, emocional).
Demandas Psicológicas	Las demandas psicológicas se refieren a la naturaleza de las distintas exigencias a las que se ha de hacer frente en el trabajo.
Variedad / Contenido del trabajo	Este factor comprende la sensación de que el trabajo tiene un significado y utilidad en sí mismo, para el trabajador, en el conjunto de la empresa y para la sociedad en general, siendo, además, reconocido y valorado, proporcionando al trabajador un sentido más allá de las contraprestaciones económicas.
Supervisión / Participación	Este factor recoge dos formas de las posibles dimensiones del control sobre el trabajo; el que ejerce el trabajador a través de su participación en diferentes aspectos del trabajo y el que ejerce la organización sobre el trabajador a través de la supervisión de sus quehaceres.
Interés por el Trabajador/ Compensación	Hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el/la trabajador.
Desempeño de Rol	Este factor considera los problemas que pueden derivarse de la definición de los cometidos de cada puesto de trabajo.
Relaciones y Apoyo Social	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.



texto por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). El motivo de su elección es que ambos cuentan con unas propiedades psicométricas adecuadas (13,14) y que en la actualidad son los dos más empleados en el ámbito profesional de la prevención.

Por un lado, el FPSICO 3.1, como se sabe, se centra en recoger las percepciones de los trabajadores sobre nueve factores psicosociales (ver tabla 3). En concreto, consta de 44 preguntas, algunas de ellas múltiples, de forma que el número de ítems asciende a 89.

Por otro lado, el cuestionario COPSQO fue desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Ocupacional de Dinamarca y ha sido adaptado y ampliamente utilizado en España bajo el nombre de COPSQO. Este método es la adaptación del *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*, un instrumento de referencia a nivel internacional, que además de contar con unas buenas evidencias de fiabilidad y validez, está basado en un marco conceptual claro (14) y disponible en diversas versiones que le permiten adaptarse al tamaño de las organizaciones. En nuestro estudio se ha utilizado la versión 2.0, para empresas de más de 25 trabajadores. Específicamente, este cuestionario incluye 108 preguntas, que dan respuesta a 20 dimensiones psicosociales (ver tabla 4).



Tabla 4 ■ Dimensiones del COPSQO

Apoyo social de compañeros	Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.
Apoyo social de superiores	Es recibir la ayuda necesaria y cuando se necesita por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.
Calidad de liderazgo	Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos.
Claridad de rol	Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.
Confianza vertical	Es la seguridad que se tiene de que dirección y trabajadores actuarán de manera adecuada o competente.
Conflicto de rol	Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y las que puedan suponer conflictos de carácter profesional o ético.
Doble presencia	Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.
Exigencias cuantitativas	Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo.
Exigencias de esconder emociones	Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, compañeros, superiores, proveedores u otras personas.
Exigencias emocionales	Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo, especialmente en ocupaciones de atención a las personas en las que se pretende inducir cambios en ellas.
Influencia	Es el margen de decisión que tiene la persona que realiza el trabajo en el día a día de su actividad, en concreto, en relación a las tareas a realizar y cómo realizarlas.
Inseguridad sobre el empleo	Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.
Justicia	Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo.
Posibilidades de desarrollo	Es el nivel de oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica los conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos.
Previsibilidad	Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios.
Reconocimiento	Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.
Ritmo de trabajo	Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.
Sentido del trabajo	Es la relación que el trabajo tiene con otros valores distintos de tener un empleo y obtener ingresos, tales como la utilidad, la importancia o el valor social o el aprendizaje que implica.
Sentimiento de grupo	Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.

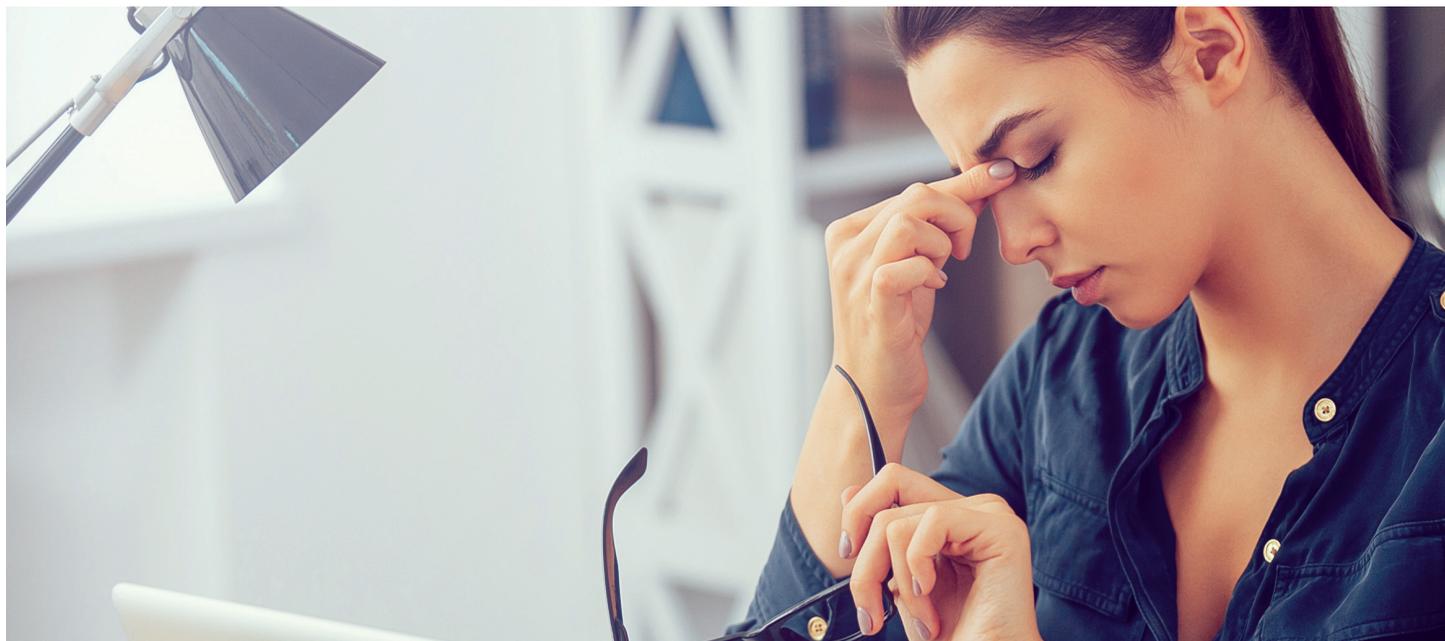


Tabla 5 ■ Secuencia de fases de la aplicación

Fase	Contenido	Cuándo
Adhesión de la muestra	Conformidad previa de los responsables de las unidades implicadas.	04/09/2015
Información	A la Dirección.	07/09/2015
	Al Comité Seguridad y Salud.	30/09/2015
Instalación aplicaciones	Instalación informática y verificación.	30/09/2015
Configuración de los cuestionarios	Definición de los ámbitos de identificación: género y unidad. Generación de los cuestionarios.	01/10/2015
Diseño cuestionarios	Diseño de los cuestionarios.	01/10/2015
Preparación logística	Impresión de todos los cuestionarios.	01/10/2015
Convocatoria	Breve explicación y convocatoria a sesión presencial a todos los participantes.	02/10/2015
Sesión presencial	Información sobre el proyecto.	09/10/2015
	Formación básica en factores psicosociales.	09/10/2015
	Cumplimentación cuestionarios por asistentes.	09/10/2015
Recogida cumplimentación cuestionarios diferidos	Información básica a las personas que no pudieron asistir a la sesión presencial y cumplimentación de los cuestionarios de forma diferida.	16/10/2015
Introducción respuestas	Introducción de las respuestas.	23/10/2015
Tratamiento resultados	Tratamiento de los informes de resultados.	26/10/2015
Análisis resultados	Análisis de los resultados.	30/10/2015

Procedimiento

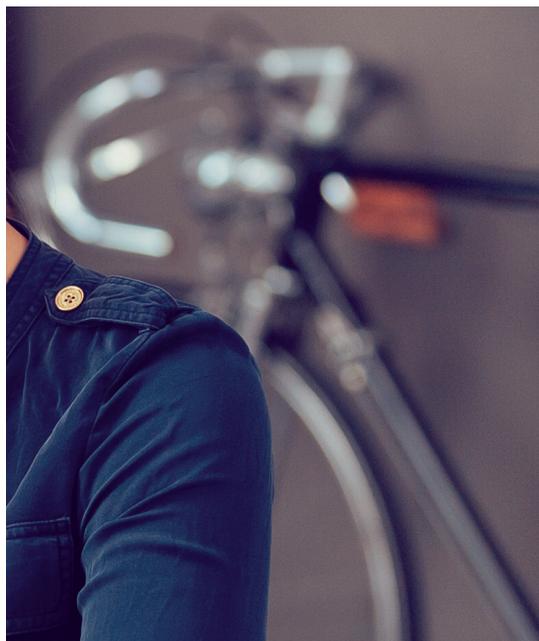
La aplicación de los cuestionarios se llevó a cabo durante los meses de septiembre y octubre de 2015, tomando como referencia las siguientes fases (ver tabla 5):

RESULTADOS

Aplicación del cuestionario COPSOQ 2.0

La tasa de respuesta al cuestionario COPSOQ 2.0 ha sido del 82,9%. Por unidad organizativa, aproximadamente, el 73% de los participantes forman parte de las dos unidades de I+D.

La prevalencia de la exposición es la proporción de personas incluidas en cada situación de exposición: más desfavorable para la salud (rojo), intermedia (amarillo) y más favorable para la salud (verde). La tabla 7 presenta dicha prevalencia de exposición para el total de la muestra.



Por otro lado, en la figura 1 se presentan los resultados en función de cada unidad organizativa y género, lo que nos permite localizar de forma rápida las desigualdades de exposición.

Para el conjunto de la muestra, destacan en situación más desfavorable las dimensiones de claridad de rol y ritmo de trabajo, en las que más de 75% de los trabajadores se encuentran en situación de riesgo, exigencias cuantitativas (61,8% de los trabajadores), previsibilidad (55,9%) y calidad de liderazgo con un 44,1% de los trabajadores. Por unidades organizativas, aparece una alta coincidencia entre las unidades dos y tres (ambas de I+D) en las dimensiones más desfavorables, mientras que en la unidad uno (servicios corporativos) las dimensiones desfavorables son inferiores a las del resto. Finalmente, por diferencias de género, se aprecian percepciones similares entre hombres y mujeres, aunque con algunos matices. Por ejemplo, los hombres presentan una situación más desfavorable en conflicto de rol,

Tabla 6 Distribución de los participantes por unidad organizativa

Dpto. en el que trabajas en la actualidad	N	%
Servicios Corporativos (uno)	9	28,1%
I+D (dos)	17	53,1%
I+D (tres)	6	18,7%
No contesta	2	
Total	34	

Tabla 7 Exposiciones ordenadas en función del % de trabajadores en la situación más desfavorable

	Dimensión	Más desfavorable	Situación intermedia	Más favorable
MÁS PROBLEMÁTICAS	Claridad del rol	76,5	20,6	2,9
	Ritmo de trabajo	75,8	15,2	9,1
	Exigencias cuantitativas	61,8	32,4	5,9
	Previsibilidad	55,9	38,2	5,9
	Calidad de liderazgo	44,1	44,1	11,8
	Doble presencia	38,2	47,1	14,7
	Conflicto de rol	36,4	48,5	15,2
	Exigencias emocionales	35,3	52,9	11,8
	Apoyo social de superiores	35,3	44,1	20,6
	Apoyo social de compañeros	26,5	50	23,5
	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	26,5	38,2	35,3
	Sentido del trabajo	23,5	29,4	47,1
	Influencia	20,6	47,1	32,4
	Sentimiento de grupo	14,7	47,1	38,2
	Inseguridad sobre el empleo	14,7	17,6	67,6
	Justicia	12,1	27,3	60,6
	Possibilidad de desarrollo	8,8	41,2	50
	MENOS PROBLEMÁTICAS O FAVORABLES	Exigencias de esconder emociones	6,3	34,4
Reconocimiento		0	21,2	78,8
Confianza vertical		0	2,9	97,1

Rojo: Tercil más desfavorable para la salud; **Amarillo:** Tercil intermedio; **Verde:** Tercil más favorable para la salud.

Figura 1 Localización de las exposiciones

		Exigencias cuantitativas	Ritmo de trabajo	Exigencias emocionales	Exigencias escon. emociones	Doble presencia	Influencia	Possibilidad de desarrollo	Sentido del trabajo	Claridad del rol	Conflicto de rol	Apoyo social de compañeros	Sentimiento de grupo	Apoyo social de superiores	Calidad de liderazgo	Previsibilidad	Reconocimiento	Inseguridad sobre el empleo	Inseguridad cond. de trabajo	Confianza vertical	Justicia
Puestos	P. genérico	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Departamentos	UNO	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	DOS	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	TRES	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
Sexo	Mujeres	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde
	Hombres	Rojo	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Rojo	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde	Verde

Tabla 8 Distribución de los participantes por unidad organizativa

Dpto. en el que trabajas en la actualidad	N	%
Servicios Corporativos (uno)	10	30,3%
I+D (dos)	17	51,5%
I+D (tres)	6	18,2%
Total	33	

apoyo social de superiores y calidad de liderazgo, mientras que las mujeres en exigencias emocionales.

Aplicación del cuestionario FPSICO 3.1

La tasa de respuesta al cuestionario ha sido del 80,5% (ver tabla 8). De las 8 personas que no respondieron, tres estaban en situación de incapacidad

Figura 2 Resultados globales muestra total

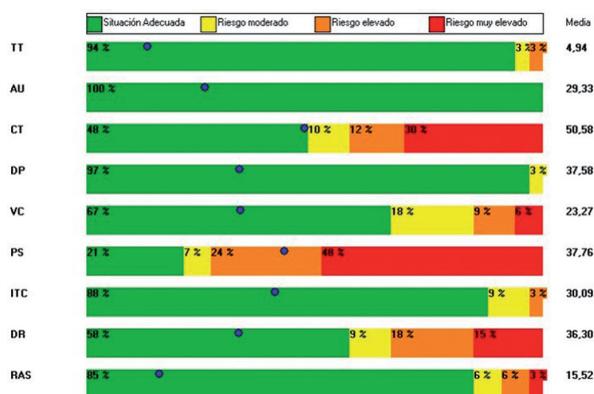


Figura 3 Resultados globales (muestra: 22 hombres)

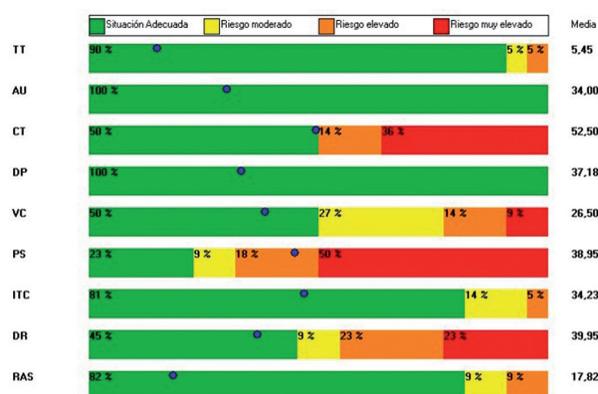


Figura 4 Resultados globales (muestra: 11 mujeres)

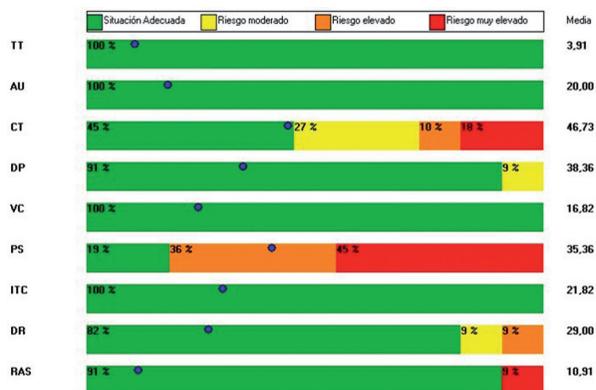


Figura 5 Resultados globales de la unidad uno (servicios corporativos) (10 participantes)

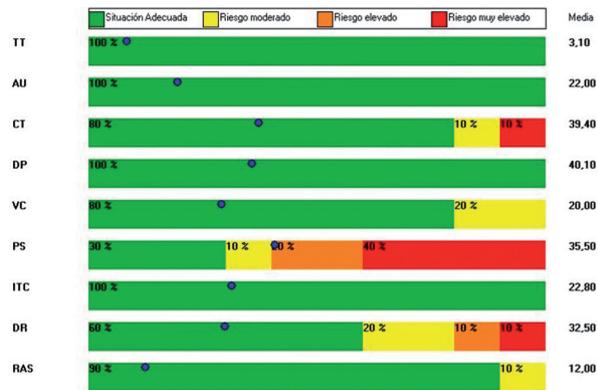


Figura 6 ■ Resultados globales de la unidad dos (I+D) (17 participantes)

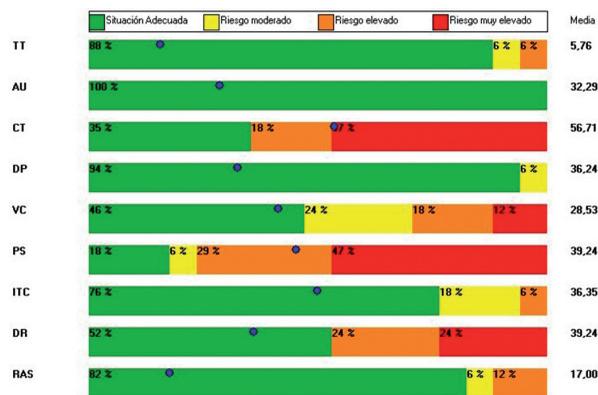
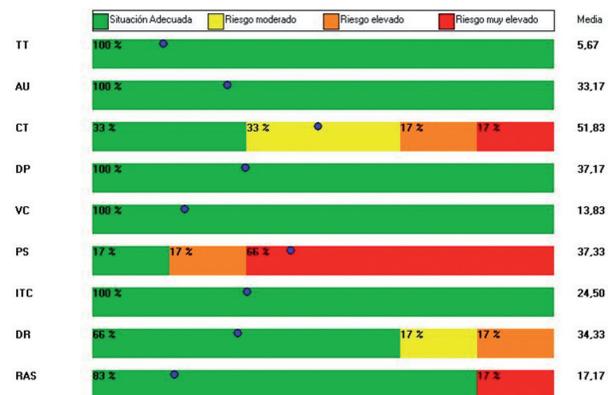


Figura 7 ■ Resultados globales de la unidad tres (I+D) (6 participantes)



temporal, una lo cumplimentó fuera de plazo (cuando ya se habían procesado todos los resultados, desestimando su inclusión) y en los tres restantes se desconoce el motivo (no se ha estimado oportuno indagar sobre sus motivaciones en aras a respetar su decisión). Además, uno de los cuestionarios no se pudo procesar, ya que la persona no había respondido al ítem de género y la herramienta no cuenta con la opción no sabe/no contesta en dicho ítem. Este último cuestionario es el que justifica la diferencia de participación con relación al COPSOQ.

En la figura 2 se muestra el perfil valorativo del total de la muestra.

Por género, en la figura 3 se muestran los resultados de la muestra de hombres.

Por otro lado, en la figura 4 se muestra el perfil valorativo de la muestra de mujeres.

Finalmente, en las figuras 5, 6 y 7 se muestran los resultados desglosados por unidades organizativas.

Globalmente, los factores que presentan una exposición de riesgo elevado y/o muy elevado son carga de trabajo, variedad/contenido, participación/supervisión, desempeño de rol y relaciones y apoyo social. En cuanto a la carga de trabajo, este factor agrupa el 42% de las respuestas en los valores de riesgo muy elevado y elevado, mientras que en el factor variedad/contenido este porcentaje baja al 15%. La participación/supervisión, como se verá más adelante, es el factor peor valorado, siendo una gran mayoría de las respuestas, en concreto, el 72%, las que se sitúan en valores de riesgo muy elevado y elevado. En cuanto al factor desempeño de rol, el 33% de las respuestas apuntan a la existencia de riesgo muy elevado y elevado. Por último, un 9% de las respuestas evidencian la existencia de posibles riesgos derivados de la falta de apoyo social.

Por género, no se encuentran diferencias significativas respecto de la situación descrita anteriormente, aunque se observa, en el caso de las mujeres, que perciben mucho mejor que los hombres el factor variedad/contenido (de hecho, en

la muestra de mujeres ninguna respuesta apunta a la presencia de riesgo, cuando en el caso de los hombres, la mitad de las respuestas apuntan a su existencia).

Por unidades organizativas, se observa que los resultados son muy similares a los anteriores, aunque en algunos casos varía la intensidad del riesgo. Específicamente, las personas de las unidades uno y tres refieren una situación adecuada en la mayor parte de los factores, a excepción de en los factores señalados anteriormente para el conjunto de la muestra. El factor que mayor riesgo presenta en la unidad uno y tres es el de participación/supervisión, en el que el más del 70% de los trabajadores se posiciona en una situación de riesgo potencial. Asimismo, en la unidad tres se observa que el 67% de los encuestados declaran una moderada/alta carga de trabajo. En la unidad dos aparece una situación adecuada en tiempo de trabajo, autonomía y en demandas psicológicas, coincidiendo, en general, el perfil de riesgo con el hallado en el global de la muestra a excepción de en el factor interés por el trabajador/compensación, en el que el 24% de las

Tabla 9 ■ Comparación COPSQ y FPSICO

Dimensiones ISTAS	Muestra global		Hombres		Mujeres		UNO		DOS		TRES		Factores F-Psico
	IS	FP	IS	FP	IS	FP	IS	FP	IS	FP	IS	FP	
Apoyo social de compañeros													Relaciones y Apoyo Social (RAS)
Apoyo social de superiores													Supervisión / Participación (PS)
Calidad de liderazgo													Desempeño de Rol (DR)
Claridad de rol													
Confianza vertical													
Conflicto de rol													
Doble presencia													
Exigencias cuantitativas													Carga de Trabajo (CT)
Exigencias de esconder emociones													Demandas Psicológicas (DP)
Exigencias emocionales													
Influencia													Autonomía (AU)
Inseguridad sobre el empleo													
Inseguridad condiciones de trabajo													
Justicia													
Posibilidades de desarrollo													Interés por Trabajador/a / Compensación (ITC)
Previsibilidad													
Reconocimiento													
Ritmo de trabajo													Tiempo de trabajo (TT)
Sentido del trabajo													Variedad / Contenido del trabajo (VC)
Sentimiento de grupo													

IS = Istas || FP = F-Psico
Istas - Situación más favorable (naranja) F-Psico - Situación adecuada (≥90%) (verde)

personas pueden estar expuestos a riesgos derivados del mismo.

ESTUDIO COMPARATIVO DEL FPSICO Y EL COPSQ

En la tabla 9 se realiza una comparativa de la localización de los resultados más favorables obtenidos a través del empleo de ambos instrumentos. Como puede verse, ambos cuestionarios presentan coincidencias en varios factores: exigencias de esconder emociones/demandas psicológicas, influencia/autonomía, posibilidades de desarrollo/interés por trabajador-compensación y, finalmente, en sentido del trabajo/variedad contenido del trabajo.

A continuación, se presenta la localización de los resultados más desfavorables en el caso de COPSQ y de las situaciones de riesgo elevado y muy elevado de FPSICO.

En la tabla 10 puede apreciarse que FPSICO revela una mayor presencia de situaciones de riesgo alto (por el hecho de sumar el riesgo elevado y el muy elevado). Ambos cuestionarios coinciden en una exposición de riesgo elevada en las dimensiones siguientes: calidad de liderazgo/supervisión/participación, claridad de rol/desempeño de rol, exigencias cuantitativas/carga de trabajo, y ritmo de trabajo/tiempo de trabajo. Entre las no coincidencias, COPSQ destaca una exposición de riesgo elevada en previsibilidad mientras que FPSICO lo hace en los factores relaciones y apoyo social, interés por trabajador/compensación y en variedad/contenido del trabajo.

La escala de 5 valores presente en muchas de las preguntas de COPSQ puede llevar a los participantes a responder en valores centrales, mientras que en FPSICO (escala de 4 valores) puede

Tabla 10 ■ Comparación COPSQ y FPSICO: exposición de riesgo elevado

Dimensiones ISTAS	Muestra global		Hombres		Mujeres		UNO		DOS		TRES		Factores F-Psico
	IS	FP	IS	FP	IS	FP	IS	FP	IS	FP	IS	FP	
Apoyo social de compañeros													Relaciones y Apoyo Social (RAS)
Apoyo social de superiores													Supervisión / Participación (PS)
Calidad de liderazgo													Desempeño de Rol (DR)
Claridad de rol													
Confianza vertical													
Conflicto de rol													
Doble presencia													
Exigencias cuantitativas													Carga de Trabajo (CT)
Exigencias de esconder emociones													Demandas Psicológicas (DP)
Exigencias emocionales													
Influencia													Autonomía (AU)
Inseguridad sobre el empleo													
Inseguridad condiciones de trabajo													
Justicia													
Posibilidades de desarrollo													Interés por Trabajador/a / Compensación (ITC)
Previsibilidad													
Reconocimiento													
Ritmo de trabajo													Tiempo de trabajo (TT)
Sentido del trabajo													Variedad / Contenido del trabajo (VC)
Sentimiento de grupo													

IS = Istas || FP = F-Psico
Istas - Situación más desfavorable (rojo) F-Psico - Riesgo elevado y muy elevado (naranja)

Tabla 11 ■ Sobre el propósito de los cuestionarios

Istas				F-Psico			
Género	Nº personas	En qué medida se contemplan los factores psicosociales que pueden producir riesgo	En tu opinión, cuánto de útil es este cuestionario para evaluar los riesgos psicosociales	Género	Nº personas	En qué medida se contemplan los factores psicosociales que pueden producir riesgo	En tu opinión, cuánto de útil es este cuestionario para evaluar los riesgos psicosociales
Hombres	21	6,9	6,1	Hombres	22	7,1	6,5
Mujeres	10	7,5	5,8	Mujeres	11	7,3	5,7
(en blanco)	2	3,5	4,5	(en blanco)	1	8,0	7,0
Total general	33	6,8	5,9	Total general	34	7,2	6,3

conducir a que las respuestas sean más extremas.

PERCEPCIÓN SOBRE LOS CUESTIONARIOS

Tras la cumplimentación, los participantes expresaron también su opinión de dichos cuestionarios en una escala del 0 (nada favorable) al 10 (muy favorable). Para ello, se les facilitó un cuestionario diseñado ad-hoc (ver anexo 1).

A continuación, se recogen los resultados obtenidos.

Los participantes consideran que el FPSICO contempla mejor los factores psicosociales que el COPSOQ, siendo además algo más útil para evaluarlos, pero en ambos casos las puntuaciones se sitúan en un nivel medio-alto, con apenas diferencia entre ellos.

Por unidades organizativas, la percepción en la unidad uno es más alta que en el resto, probablemente, por encontrarse en esta unidad organizativa profesionales con una formación académica afín a las Ciencias Sociales, y entre ellas, a la Psicología.

En cuanto a las preguntas relacionadas con el proceso y operativa de cumplimentación, nuevamente, se vuelve a valorar mejor al FPSICO. Aunque las versiones de los métodos no son las mismas, esta apreciación coincide también con los resultados obtenidos en el estudio de Bagué et al. (2010), como se aprecia en la tabla 13.

Por unidad organizativa, los resultados son los siguientes.

Por último, se les preguntó por el modo como preferían cumplimentar los instrumentos. En este sentido, la gran

Tabla 12 ■ Sobre el propósito de los cuestionarios por unidad organizativa

Istas			F-Psico		
Unidad	Nº personas	En qué medida se contemplan los factores psicosociales que pueden producir riesgo	Unidad	Nº personas	En qué medida se contemplan los factores psicosociales que pueden producir riesgo
UNO	9	7,6	UNO	10	7,9
DOS	16	7,1	DOS	17	6,9
TRES	6	6,3	TRES	6	6,7
(en blanco)	2	3,5	(en blanco)	1	8,0
Total general	33	6,8	Total general	34	7,2

Tabla 13 ■ Sobre aspectos de operativa de cumplimentación por género

Istas							
Género	Nº personas	La claridad de las instrucciones	La garantía de confidencialidad	Redacción clara y comprensible de los ítems	Facilidad para marcar las respuestas	La/s escala/s de valoración presentes en el cuestionario	La longitud del cuestionario, el tiempo invertido en cumplimentarlo
Hombres	21	7,3	6,8	7,3	6,9	7,0	6,2
Mujeres	10	8,1	6,0	7,2	6,9	6,7	6,9
(en blanco)	2	8,5	4,0	4,5	3,5	3,5	5,0
Total general	33	7,6	6,4	7,1	6,7	6,7	6,3

F-Psico							
Género	Nº personas	La claridad de las instrucciones	La garantía de confidencialidad	Redacción clara y comprensible de los ítems	Facilidad para marcar las respuestas	La/s escala/s de valoración presentes en el cuestionario	La longitud del cuestionario, el tiempo invertido en cumplimentarlo
Hombres	22	8,1	6,9	7,6	8,0	7,2	7,2
Mujeres	11	8,1	6,4	7,9	7,9	6,2	7,0
(en blanco)	1	8,0	5,0	7,0	9,0	8,0	7,0
Total general	34	8,1	6,6	7,7	8,0	6,9	7,1

Tabla 14 ■ Sobre aspectos de operativa de cumplimentación por unidad organizativa

Istas							
Unidad	Nº personas	La claridad de las instrucciones	La garantía de confidencialidad	Redacción clara y comprensible de los ítems	Facilidad para marcar las respuestas	La/s escala/s de valoración presentes en el cuestionario	La longitud del cuestionario, el tiempo invertido en cumplimentarlo
UNO	9	8,1	6,8	7,3	6,8	7,4	7,2
DOS	16	7,4	6,9	7,4	6,8	7,0	6,0
TRES	6	7,3	5,3	7,0	7,5	6,0	6,3
(en blanco)	2	8,5	4,0	4,5	3,5	3,5	5,0
Total general	33	7,6	6,4	7,1	6,7	6,7	6,3

F-Psico							
Unidad	Nº personas	La claridad de las instrucciones	La garantía de confidencialidad	Redacción clara y comprensible de los ítems	Facilidad para marcar las respuestas	La/s escala/s de valoración presentes en el cuestionario	La longitud del cuestionario, el tiempo invertido en cumplimentarlo
UNO	10	8,4	6,8	8,0	7,7	7,5	7,3
DOS	17	8,1	6,8	7,6	7,8	7,1	7,1
TRES	6	7,7	6,3	7,5	8,8	5,3	6,8
(en blanco)	1	8,0	5,0	7,0	9,0	8,0	7,0
Total general	34	8,1	6,6	7,7	8,0	6,9	7,1

Tabla 15 ■ ¿Cómo preferirías cumplimentarlo?

Istas		¿Cómo preferirías cumplimentarlo?			
Unidad / Género	Nº personas	En papel, en una sesión presencial	En papel, cumplimentación individual	Mediante aplicación informática	
UNO	9		1	8	
Hombres	4		1	3	
Mujeres	5			5	
DOS	16	2	3	11	
Hombres	15	2	2	11	
Mujeres	1		1		
TRES	6		2	4	
Hombres	2		1	1	
Mujeres	4		1	3	
(en blanco)	2	1	1		
(en blanco)	2	1	1		
Total general	33	3	7	23	
	100%	9,1%	21,2%	69,7%	

F-Psico

F-Psico		¿Cómo preferirías cumplimentarlo?			
Unidad / Género	Nº personas	En papel, en una sesión presencial	En papel, cumplimentación individual	Mediante aplicación informática	
UNO	10			9	
Hombres	5			4	
Mujeres	5			5	
DOS	17	2	2	12	
Hombres	15	2	1	11	
Mujeres	2		1	1	
TRES	6		2	4	
Hombres	2		1	1	
Mujeres	4		1	3	
(en blanco)	1		1		
(en blanco)	1		1		[en blanco]
Total general	34	2	5	25	2
	100%	5,9%	14,7%	73,5%	5,9%

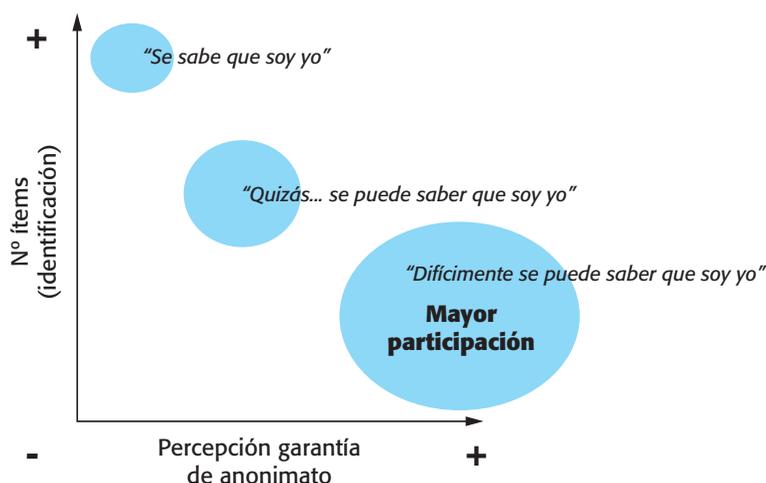
mayoría de los sujetos optan, en ambos casos, por la cumplimentación mediante aplicación informática.

DISCUSIÓN

En general, se ha encontrado cierta homogeneidad a la hora de diagnosticar los principales factores psicosociales de riesgo presentes en el centro, lo que evidencia que ambos cuestionarios son adecuados para la evaluación psicosocial. Sin embargo, no es obvia la equiparación entre las dimensiones/factores que cada uno de ellos contempla, lo que dificulta la interpretación y comparación entre los mismos. Al mismo tiempo, hay que señalar que ambos instrumentos muestran debilidades y fortalezas. Mientras COPSQO contempla un mayor número de factores de riesgo psicosocial, incluyendo el componente emocional, FPSICO pierde matización al agrupar en unos pocos factores generales todas las situaciones de riesgo posible. Por otro lado, ambos cuestionarios consideran que el exceso de trabajo es fuente de riesgo psicosocial, siendo el FPSICO el único que valora la circunstancia contraria (pregunta nº 26), es decir, aquella en la que la persona puede verse sometida a una escasa carga de trabajo y, por ello, a posibles sentimientos de baja autovalía profesional.

Instrumentalmente, los participantes consideran que el FPSICO 3.1 es un cuestionario más operativo. Sin embargo, hay que dejar constancia que, a pesar de que el COPSQO 2.0 es menos ágil en su cumplimentación, cuenta con una buena definición del proceso de aplicación, participación e interpretación de los resultados. En cualquier caso, destacar que las versiones disponibles de COPSQO y FPSICO no cuentan con la funcionalidad que permita a cada participante cumplimentarlos de forma *online*, lo que consideramos que es un aspecto de mejora en próximas versiones.

Figura 8 ■ Relación entre el nº de ítems identificativos y la percepción de garantía de anonimato



(Fuente: Elaboración propia)

Como se sabe, el requisito inviolable de anonimato en la cumplimentación de encuestas es uno de los motivos que condiciona la riqueza posterior de los resultados. A este respecto, el anonimato guarda una relación inversamente proporcional con el número de ámbitos de identificación de una encuesta. A mayor número de ítems que sitúan o identifican a la persona que cumplimenta la encuesta, menor es la percepción sobre la garantía del anonimato.

Dicha relación evidencia, como se muestra en la figura 8, que el nivel de participación de las personas en una encuesta tiende a descender a medida que la posibilidad de ser identificado crece. Parece como si, garantizado el anonimato, las personas no debieran tener inconveniente en ser reconocidas, pero desde nuestra experiencia la realidad es otra, máxime, cuando los contenidos de la encuesta versan sobre opiniones acerca de su entorno de trabajo, su responsable inmediato o las relaciones con sus compañeros. Esta exposición condiciona, en muchas personas, no sólo las respuestas, sino también la decisión de participar.

Por otro lado, si bien estos cuestionarios son una herramienta necesaria para realizar una completa evaluación de riesgos psicosociales, no son suficientes. Para solventar este hecho, se requiere trascender la aplicación de los mismos, e interpretar los resultados a través de otras herramientas y fuentes de información. Por ejemplo, el FPSICO cuenta con dos fichas de recopilación de información que pueden emplearse para complementar la información cuantitativa recogida a través de su aplicación y que pueden emplearse para esta tarea.

En nuestra opinión, el cuestionario ofrece una primera aproximación a los riesgos psicosociales que pudieran generarse, pero que debe ser valorada,



matizada y complementada a la luz del conocimiento preciso sobre la organización y sus prácticas de gestión, el contraste con grupos de personas (*focus group*) y que puedan ofrecer mejores explicaciones a los resultados encontrados, la observación de la realidad cotidiana, el conocimiento estrecho del potencial de las personas, sus expectativas e inquietudes, y la ocurrencia cercana de cambios o hechos que puedan condicionar los resultados (por ejemplo, la reestructuración futura de un departamento). A nuestro juicio, solo desde esta perspectiva se puede conferir más objetividad a la evaluación, entendida como un proceso de investigación riguroso, que debe ser contrastado con el tratamiento de otros aspectos de la realidad organizativa, empresarial y de las relaciones entre las personas.

FUTURAS DIRECCIONES

El objetivo general del presente estudio era analizar los dos cuestionarios más empleados por los técnicos de prevención a la hora de realizar la evaluación psicosocial, intentando, por un

lado, determinar cuál de ellos era el más adecuado y eficaz para evaluar los riesgos psicosociales del centro tecnológico, y por otro lado, conocer las opiniones de los participantes acerca de los mismos. A partir de él, y de cara al futuro, consideramos que surgen una serie de acciones que deberían abordarse para completar la evaluación psicosocial:

- Informar a todos los participantes de los resultados del estudio realizado.
- Contrastar con el Comité de Seguridad y Salud y con el Consejo de Dirección los resultados y las ventajas y desventajas de cada método.
- Desarrollar un cuestionario con los contenidos de FPSICO 3.1 para su cumplimentación *online* por parte de toda la plantilla del centro.
- Planificar la actividad preventiva con toda la plantilla del Centro, previo contraste y conformidad del Comité de Seguridad y Salud y posterior aprobación de su puesta en marcha por parte del Consejo de Dirección.

- Formar a todos los trabajadores y trabajadoras en materia psicosocial.
- Elaborar el informe de conclusiones y divulgación interna.
- Configuración de grupos de contraste de los resultados. Según el perfil de resultados, se crearán grupos *ad hoc* para su análisis.

Sea porque nos movemos en una realidad intangible y subjetiva al hablar de riesgos psicosociales, o por el alto peso de la percepción individual en los proce-

sos de evaluación, la Psicología aplicada continúa siendo la asignatura pendiente en el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales. La habitual percepción de objetividad y fiabilidad de las evaluaciones de riesgos de seguridad e higiénicos hace que ni empresas ni trabajadores pongan énfasis en discutir su validez. Sin embargo, la evaluación psicosocial se ha apoyado de forma importante en la percepción de cada persona a través de un cuestionario de autoinforme. Más allá de si el cuestionario utilizado cuenta las propiedades psicométricas adecuadas, se tiende a cuestionar su validez como

herramienta, atendiendo a la supuesta intención negativa de quien lo rellena, o a su deseabilidad social, poniendo en entredicho su sinceridad e interés en colaborar (en todo caso, incluso detrás de quien engaña o de quien quiere quedar bien, hay motivos de índole psicosocial para hacerlo). En este sentido, parece necesario promover un mayor conocimiento sobre esta disciplina y sobre las oportunidades que se desprenden del proceso de evaluación de riesgos psicosociales, haciendo especial hincapié en las diferencias de género en la percepción de tales riesgos. ●

■ Bibliografía ■

- (1) Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*. 2011; 57 (Supl. 1): 4-19. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>
- (2) Brocal F. Incertidumbres y retos ante los riesgos laborales nuevos y emergentes riesgos. *Arch Prev Riesgos Labor*. 2016; 19: 6-9.
- (3) Gil-Monte, PR. Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*. 2009; 83 (2): 169-173 (citado 5 mayo 2016). Disponible en http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003&lng=es&tlng=pt
- (4) Rodríguez C. Evaluación de los factores psicosociales de riesgo laboral, los riesgos psicosociales (burnout y acoso laboral) y el capital psicológico de una muestra de docentes no universitarios en la Región de Murcia. Murcia: Universidad de Murcia; 2015.
- (5) Martínez M, Ros, R. De la calidad de vida laboral a los riesgos psicosociales: evaluación de la calidad de vida laboral. *Acciones e investigaciones sociales*. 2010; 28: 5-55.
- (6) Pulido N, Puentes A, Luney Z, López DR, García M. Análisis bibliométrico de la producción científica sobre riesgo psicosocial laboral, publicada entre 2000 y 2010. *Diversitas*. 2015; 11: 147-161.
- (7) EWCS. Sixteen European Working Conditions Survey. European Foundations for the improvement of living and working conditions: Dublin. 2015 (citado 5 mayo 2016). Disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/surveys/2015/sixth-european-working-conditions-survey-2015>
- (8) EWCS. Fifteen European Working Conditions Survey. European Foundations for the improvement of living and working conditions: Dublin. 2010 (citado 5 mayo 2016). Disponible en <https://www.eurofound.europa.eu/surveys/2010/fifth-european-working-conditions-survey-2010>
- (9) Guardia J. Evaluación de los principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales. Barcelona: Universidad de Barcelona. 2008 (citado 5 mayo 2016). Disponible en https://www.researchgate.net/profile/Joan_Guardia/publication/267793818_EVALUACION_DE_LOS_PRINCIPALES_MÉTODOS_DE_EVALUACION_DE_RIESGOS_PSICOSOCIALES/links/5564486808ae86c06b6987bf.pdf
- (10) Moreno B, Báez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas. Madrid: INSHT. 2010 (citado 5 mayo 2016). Disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>
- (11) Bagué R, Jové M, Pino MA, Sevilla N, Costa J. Análisis comparativo de tres metodologías de evaluación psicosocial en una empresa de servicios sanitarios. V Foro ISTAS de Salud Laboral. 2010 (citado 5 mayo 2016). Disponible en <http://www.istas.ccoo.es/descargas/Elegir%20el%20m%C3%A9todo.pdf>
- (12) Otero C, Dalmau I. Métodos de evaluación de factores psicosociales en el sector sanitario, FSIICO e ISTAS21. 2006 (citado 5 mayo 2016). Disponible en http://aulavirtual2000.com/curso_basico/documents/HOSPITAL-PFISICO-ISTAS21.pdf
- (13) Ferrer R, Guilera G, Però M. Propiedades psicométricas del instrumento de valoración de riesgos psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (FPsico). 2011 (citado 5 mayo 2016). Disponible en <http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/NOVEDADES%20EDITORIALES/FPsico/Informe%20Justificaci%C3%B3n.pdf>
- (14) Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS. ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor*. 2005; 8: 18-29.

ANEXO 1 – CUESTIONARIO DE EVALUACIÓN

Aplicación– [COPSOQ o FPSICO]

Tu opinión sobre este cuestionario

Valora por favor de 0 (nada favorable) a 10 (muy favorable) marcando con una "X" en la escala de las cuestiones que se plantean

Cuestiones	(-)	Valoración										(+)
	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1. En qué medida se contemplan los factores psicosociales que pueden producir riesgo.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2. La claridad de las instrucciones.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
3. La garantía de confidencialidad.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
4. Redacción clara y comprensible de los ítems.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
5. Facilidad para marcar las respuestas.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
6. La/s escala/s de valoración presentes en el cuestionario.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
7. La longitud del cuestionario, el tiempo invertido en cumplimentarlo.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
8. En tu opinión, cuánto de útil es este cuestionario para evaluar los riesgos psicosociales.	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

9. ¿Cómo preferirías cumplimentarlo?, indica tu orden de preferencia de 1 (máxima) a 3 (mínima)

En papel en una sesión presencial	
En papel, cumplimentación individual	
Mediante aplicación informática	

10. Utiliza este espacio para comentar o ampliar lo que consideres (utiliza el dorso de la hoja si lo precisas)

Muchas gracias por tu colaboración