

**XIII Congreso Internacional de Investigación en Ciencias Administrativas**  
**La administración frente a la globalización: Gobernabilidad y desarrollo**  
**5, 6, 7 y 8 de mayo de 2009**

**Propuesta de una Guía Metodológica de Operacionalización y Validación**  
**de Factores Psicosociales Bajo un Enfoque Administrativo**

**Mara Maricela Trujillo Flores**

martruj@aol.com

IPN

**Luis Arturo Rivas Tovar**

larrivas33@hotmail.com

IPN

**Alma Delia Torres Rivera**

IPN

Prolongación de Carpio 471 Esq. Plan de Agua Prieta Col. Santo Tomas,  
Delegación Miguel Hidalgo. C.P. 11340, México DF

TEL 57296000

## **Propuesta de una Guía Metodológica de Operacionalización y Validación de Factores Psicosociales Bajo un Enfoque Administrativo**

### **RESUMEN**

La valoración de Riesgos Psicosociales es una necesidad cada vez más considerada y demandada en las corporaciones, dentro de los procedimientos de evaluación de riesgos que exige la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Lo anterior se demanda a nivel mundial, debido a la gran competitividad que se desarrolla dentro de las organizaciones por fenómenos entre otros como la globalización.

Este trabajo se desarrolla con un enfoque administrativo y describe las características metodológicas que debe reunir un procedimiento de validación y operacionalización de un instrumento para evaluar un riesgo psicosocial a fin de que este cumpla los estándares de calidad científica, metodológica y profesional que deben requerírsele. Ya que el instrumento deberá desarrollarse en el marco de la investigación científica internacional sobre el tema y verificar los patrones psicométricos de fiabilidad, validez, y control de sesgos entre otras cosas.

## **Propuesta de una Guía Metodológica de Operacionalización y Validación de Factores Psicosociales Bajo un Enfoque Administrativo**

### **INTODUCCIÓN**

Para cualquier organización, no importando el sector al cual pertenezca, la dirección necesita indicadores relativos a la seguridad y salud como fuente de información necesaria para la toma de decisiones en este ámbito. Tomando en cuenta que la seguridad descansa sobre factores técnicos, humanos y organizacionales, es necesario disponer de indicadores para los factores mencionados (Montmayeul, Mosneron-Dupin & Llory, 1994: 67-73).

La seguridad industrial ha permitido avances decisivos y persistentes en seguridad lo cual ha permitido establecer una contribución a la evaluación y desarrollo de la seguridad en este ámbito empresarial. Sin embargo, la misma ha reconocido explícitamente sus limitaciones para evaluar y estimar la fiabilidad y seguridad de los sistemas socio técnicos debido a la dificultad para tener en cuenta la complejidad del comportamiento humano, individual y socialmente considerado. (Montmayeul, et al. 1994: 103-123).

El objetivo, de la seguridad industrial es desarrollar ambientes seguros y sanos a prueba de conducta humana; máquinas, herramientas, vehículos, contextos y métodos diseñados de tal modo que ni el error involuntario ni la falta intencionada puedan producir daños a las personas o a las cosas. Sin embargo, este objetivo se convierte en una utopía en la vida real.

Lo anterior ocurre por el hecho de que no es posible diseñar ambientes totalmente seguros, ya que los riesgos son omnipresentes y rara vez pueden reducirse a cero, sobre todo los riesgos psicosociales. También podemos mencionar que con frecuencia los mecanismos, dispositivos o procedimientos que excluyen o atenúan unos riesgos crean o acentúan otros, aunque generalmente de menor entidad. Otro punto importante es que el

comportamiento humano es el que hace a un ambiente seguro o inseguro (Hale & Glendon, 1997:88-94).

Todos los aspectos psicosociales interactúan con el ambiente y tienen una palabra decisiva en materia de seguridad y salud. De esta forma autores como Llory nos establece que “Los factores humanos son el núcleo de la discusión en la medida en que son el centro del problema real, concreto, de cada día, de la seguridad en contextos de alto riesgo” (Llory 1992,:109-117). Para abordar una de las mayores críticas contra el análisis de la fiabilidad humana que fundamentalmente falla al dar cuenta de los aspectos psicológicos y sociales del factor humano (Hale & Glendon, 1997) debemos determinar en que grado podemos establecer relaciones cuantitativas de causalidad entre aspectos situacionales del trabajo y las variables que configuran la conducta humana individual y colectiva (Llory, 1992,:143-147).

La progresiva cobertura de los riesgos tradicionales en seguridad e higiene, la emergencia de nuevos riesgos ligados a estos contextos, su repercusión en abundantes y notorias sentencias judiciales, y una progresiva mayor conciencia de la gestión administrativa y de los agentes sociales, han conducido a un creciente interés en los denominados riesgos psicosociales y su gradual incorporación a los procedimientos habituales de evaluación de riesgos.

Los riesgos psicosociales emergentes que se han manifestado en las organizaciones en las últimas dos décadas son el estrés, el *burnout* y el *Mobbing* entre otros. Estos cada día son más letales debido a los daños físicos y psíquicos que provocan.

La progresiva incorporación de la evaluación de los riesgos psicosociales emergentes son adicionados a las practicas preventivas de las empresas, como viene aconteciendo en diversos países del mundo, es sin duda un elemento claramente positivo que muestra la paulatina incorporación de una

visión integral de la prevención dispuesta a aprovechar el conocimiento disponible sobre factor humano en las organizaciones.

Sin embargo en México, la ausencia de una tradición en área del conocimiento, la falta generalizada de formación específica en evaluación en riesgos emergentes de muchos profesionales de la prevención, y sobre todo el hecho de carecer de una adecuada gestión administrativas han llevado a procesos de evaluación poco racionales o al uso poco fundado de instrumentos y métodos con herramientas incorrectamente operacionalizadas, y en consecuencia incorrectamente validadas, situaciones que provocan que muchas empresas y sus trabajadores estén desprotegidos ante estas situaciones.

La mayoría de los investigadores al operacionalizar un instrumento de valoración para el estudio de un fenómeno se realiza una serie de preguntas fundamentales que requieren una respuesta seria y fundamentada desde la investigación científica y el contraste profesional riguroso. Las cuestiones más comunes son: ¿Pueden evaluarse de un modo razonable y factible los riesgos psicosociales del fenómeno específico? ¿Qué factores psicosociales del fenómeno deben ser evaluados en cada caso? ¿En función de qué deben elegirse? ¿Cómo deben evaluarse o medirse esos factores? Por ejemplo, ¿Qué tipo de instrumento se debe utilizar? ¿Hay que administrar el instrumento a todos los empleados de la empresa? ¿Qué significa deben tener los instrumentos de medición para que sean fiables y válidos? ¿Qué pasa cuando la gente miente o distorsiona las respuestas? ¿Cómo deben interpretarse las respuestas? ¿Qué garantías deben aportarse para que un proceso de evaluación de riesgos psicosociales sea aceptable y correctamente desarrollado?

Sin lugar a dudas la operacionalización y su consecuente validación de los instrumentos de los riesgos psicosociales es lo que permitirá elaborar un

instrumento. Tal desarrollo debe ser detallado y consecuente ya que dicha herramienta nos conducirá a realizar una evaluación válida del fenómeno. Desde luego la validación se fundamenta en cuestiones estrictamente técnicas que tienen detrás respuestas bien elaboradas, en ocasiones con profusión de matemática, y abundante investigación básica y aplicada.

Este trabajo pretende abordar brevemente cuestiones fundamentales desde los fundamentos en la investigación en el área de la administración y señalar algunas tendencias y también algunos peligros, estimular la reflexión y promover un espacio de reflexión y encuentro sobre esta temática en la que es importante que contribuyamos a elaborar un lenguaje común entre el necesariamente y acertadamente pluridisciplinar colectivo en este campo del conocimiento.

### **IMPORTANCIA EN LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES.**

A partir de 1991, se han emprendido investigaciones para introducir los métodos y las herramientas utilizadas en los análisis estadísticos del clima psicosocial en una empresa acordes a la cultura de seguridad o el clima de seguridad de la misma. Estos métodos tienen la ventaja de integrar variables psicosociales, variables relativas a la calidad del trabajo, a la organización del trabajo, y variables referentes al *management* (Montmayeul, Mosneron-Dupin & Llory, 1999:71-72).

Hale y Glendon (1997), Llory (1992), y otros investigadores desde hace varias décadas, dejan claro la importancia central de los aspectos de factor humano en la seguridad y salud en las organizaciones. Montmayeul, et al (1999), en sus investigaciones pone de manifiesto que, mediante la aplicación de los métodos psicométricos adecuados como son operacionalizaciones y validaciones

apropiadas es posible disponer de las herramientas para la cuantificación de estos factores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha definido los riesgos psicosociales como resultantes de la interacción entre el contenido del puesto, la organización y gestión del trabajo y el resto de condiciones ambientales y organizacionales, y, por otro, las aptitudes, competencias y necesidades de los empleados. La experiencia y percepción de estas interacciones afecta a la salud y seguridad de los trabajadores y a los resultados de las organizaciones (OIT, 1996). Los factores psicosociales pueden y deben medirse, y esta metodología debe incorporarse a la evaluación regular de riesgos en las empresas.

## **PRINCIPALES CLASES DE RIESGOS A CONSIDERAR EN UNA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

En el proceso de evaluación de riesgos deben incluirse tanto los riesgos tradicionalmente considerados como los riesgos psicosociales, teniendo en cuenta el carácter peculiar de éstos y la confidencialidad que merecen en su tratamiento. Por tanto, en una evaluación de riesgos debe considerarse sistemáticamente la importancia de los siguientes apartados genéricos: evaluación de los riesgos de seguridad, evaluación de riesgos higiénicos, evaluación de riesgos ergonómicos, y evaluación de riesgos psicosociales. Los riesgos psicosociales se pueden clasificar mediante diversos criterios en diferentes grandes grupos.

En función de su origen, pueden clasificarse en tres grandes grupos, el conjunto de riesgos relacionados con: 1) la organización general del trabajo, 2) los relativos a las tareas específicas de cada trabajador y aquellos relativos a 3) las interacciones sociales de los empleados.

1.1 Entre los riesgos psicosociales relacionados con la organización del trabajo, pueden considerarse la comunicación, participación, turnicidad, estilo de liderazgo o cambios tecnológicos.

2.1 En cuanto a riesgos relacionados con la tarea específica del trabajador, existe acuerdo en la evaluación de factores de riesgos psicosociales como autonomía, atención, definición de rol, contenidos de la tarea, formación para el puesto o presión de tiempo.

3.1) En cuanto a los aspectos relativos a las interacciones sociales pueden considerarse las relaciones personales y de trabajo entre los empleados y las relaciones entre los empleados y personas relevantes externas a la empresa como los clientes o los proveedores.

Hay que señalar que, en ocasiones, es difícil diferenciar entre estos grupos de factores de riesgo y que siempre puede haber factores de riesgo como posibles problemas o disfunciones en la comunicación, que afecten al mismo tiempo a la organización general de trabajo, a las tareas del individuo y a la interacción social. Como ejemplo se puede decir que disfunciones en la existencia de canales de comunicación o el modo de funcionamiento de los mismos podrían ser un factor de riesgo psicosocial que afectara a la organización del trabajo y, sin embargo, las necesidades de comunicación o información de cada puesto se tendrían en cuenta dentro de las tareas específicas de cada trabajador.

Los riesgos psicosociales son relevantes en todos los sectores productivos y para todos los tamaños de empresa. Muchos puestos industriales tradicionales presentan un componente esencial de riesgos psicosociales (exposición a trabajo monótono y repetitivo, altas demandas de atención sostenida, presión debida al ritmo o método de trabajo, conflictos con los compañeros o una supervisión o dirección poco adecuadas). Sin embargo a medida que las empresas y los puestos se ubican más cerca del sector servicios (salud, enseñanza, hostelería y turismo, administración pública, oficinas, ventas), a



medida que implican y dependen más del trato y la interacción humana (trabajos de supervisión de personas, trato con clientes, intenso trato con compañeros), que se ocupan de un trabajo más y más terciarizado (en industria donde el trabajo físico se sustituye cada vez más por un trabajo de control y gestión del proceso), y a medida que los riesgos tradicionales de seguridad e higiene van siendo más y mejor acotados y controlados, los riesgos psicosociales se van haciendo progresivamente más notorios. En algunas empresas y en algunos puestos los riesgos psicosociales son precisamente los riesgos más característicos e importantes que deben ser evaluados y considerados en su caso a la hora de planificar y adoptar medidas preventivas.

### **OBJETIVOS DE LA EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES**

La evaluación de los riesgos psicosociales persigue los mismos objetivos que la evaluación de riesgos en otros ámbitos de la prevención: identificar factores de riesgo y establecer medidas de mejora para prevenir daños (Nogareda y Almodovar, 2006). En términos de aquello que se quiere evitar, la evaluación de riesgos psicosociales, como parte del proceso de evaluación de riesgos, pretende identificar, evaluar y valorar los riesgos psicosociales presentes en una situación de trabajo para eliminar o atenuar tales riesgos y establecer las medidas preventivas que resulten oportunas sean relativas a la organización del trabajo, a los aspectos sociales del trabajo o a los aspectos relativos a la persona sobre los que sea viable y adecuado actuar. Expresado en términos positivos, la evaluación de riesgos psicosociales tiene como objetivo mejorar la seguridad y salud de todos los empleados de la empresa (Meliá, 2006). Adicionalmente, dada la naturaleza de los factores que se considera en una evaluación de riesgos psicosociales, los resultados de la misma pueden contribuir muy positivamente al incremento de la calidad de la vida laboral, de la cual depende en gran parte la salud mental en el trabajo (Duro, 2005a, 2005b), a incrementar el clima y la cultura de seguridad (Meliá y Sesé, 1999) y a desarrollar organizaciones saludables (Murphy, 1999, Peiró, 2001; Salanova, 2005). Por otra parte, la finalidad última de una evaluación de riesgos

psicosociales ha de ser siempre ética, conforme a la Ley de Prevención de riesgos Laborales.

## LA EVALUACIÓN DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA EMPRESA.

Existen diferentes factores psicosociales dependiendo del fenómeno a evaluar en el ámbito laboral. Los tres que se presentan a continuación son las causas más comunes en las últimas décadas. La Tabla 1 nos muestra los factores psicosociales y la relación con otras variables, los autores que han trabajado la problemática y las consecuencias que pueden acontecer en la organización.

**Tabla 1 Riesgos Psicosociales en las organizaciones**

Factores	autores	Categorización de las Variables	Consecuencias laborales
1. Relacionados con los resultados de seguridad y salud	Schabracq, Winnubst, & Cooper, 1996	<p><b>Psicológicas:</b> como el estrés, la ansiedad, la depresión, el síndrome post-traumático o el <i>burnout</i>.</p> <p><b>Orgánicas:</b> afectando a diversos sistemas funcionales, fomentando o incrementando los riesgos de</p>	Aparición de accidentes laborales a través de diversos mecanismos, contribuyen a comportamientos adictivos, como: tabaquismo y alcoholismo enfermedades que a su vez tienen consecuencias notorias sobre la salud y la seguridad en el ámbito laboral.

		numerosas enfermedades.	
2. Relacionados con la calidad y la productividad de las empresas	OIT, 2005	<p><b>Ámbito psicógeno:</b> como la depresión.</p> <p><b>Mecánicos:</b> las que provocan accidentes y son consecuencia de diversos errores</p>	<p>Incrementan el ausentismo y la duración de las bajas provocando conductas de escape como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*evitación <i>en</i> el trabajo</li> <li>*<i>del</i> trabajo</li> </ul> <p>Trayendo como consecuencia empresas menos productivas, con mas problemas de calidad y menos expectativas.</p>
3. Relacionados con aspectos legales	Ley de Prevención de Riesgos Laborales	<p><b>Legales:</b> Aumento en el número de demandas y quejas legales</p>	<p>Estas provocan entre otras cosas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Indemnizaciones por retiros</li> <li>➤ Indemnizaciones por accidentes</li> <li>➤ Perdidas de vidas</li> <li>➤ Jubilaciones prematuras</li> </ul>

Fuente: elaboración propia con insumos de las fuentes mencionadas

Lo establecido en la tabla 1, avala la importancia de realizar una evaluación de riesgos psicosociales con instrumentos idóneos hacia la empresa lo cual sustenta en el hecho de que si se dispone de instrumentos bien

operacionalizados y validados, estos serán válidos y fiables, y, se podrá dar solución a la problemática de la organización ya que los mismos permitirán evaluar las variables involucradas de modo correcto, es decir, de modo correcto, con control de sesgos y con las garantías de calidad necesarias.

## **CARACTERÍSTICAS PROCESO METODOLOGICO**

Y aquí nos preguntamos ¿cual es la operacionalización y validación más apropiada de los riesgos psicosociales y que requisitos debe satisfacer para llevarnos a una evaluación de riesgos psicosociales para que pueda considerarse adecuado?

Un método de operacionalizar las variables que nos provocan riesgos psicosociales no es realizar un conjunto de preguntas más o menos razonable sobre estos aspectos volcados sobre un cuestionario o un *check-list*, fruto de la inspiración y la experiencia del investigador. Por inspiradas y acertadas que pudieran resultar estas preguntas, un método de operacionalización que permitirá evaluar los riesgos psicosociales aceptable muy lejos de esto.

Un método de operacionalizar las variables y su correspondiente validación es una metodología integral con fundamento científico, tanto en el conocimiento del fenómeno, como en la normatividad de la compañía y los estatutos legales en la que dichas empresa se desenvuelve además se tendrán como auxiliares las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y conocimientos en Psicometría, fiable, validada y estandarizada, que cumpla con los requisitos de calidad psicométricos y profesionales y que permita ofrecer a las empresas y a los profesionales de la prevención una evaluación de los riesgos psicológicos, comportamentales, sociales y organizacionales que afectan a la salud y seguridad de los empleados y las organizaciones.

Los riesgos psicosociales, a su vez, pueden definirse en palabras de Cox y Griffiths (2004) como aquellos aspectos del diseño del trabajo, de la organización y de la dirección del trabajo y sus contextos sociales y organizacionales que tienen el potencial de causar daño psicológico o físico. La calidad de un método de riesgos psicosociales no se mide por el origen del mismo, la importancia o denominación de la fuente o cosas semejantes. La calidad de un método de operacionalizar las variables y su validación, las cuales provocan los riesgos psicosociales depende de la fundamentación científica que lo sustenta. Kasl (2001) y basándose en él, Cox y Griffiths (2006), establecen que hacen falta cuatro componentes para disponer de una metodología de desarrollo adecuada de operacionalización que conduzca a una buena cuantificación del problema y en forma posterior a una validación adecuada del instrumento diseñado o tropicalizado siendo estos:

1. Un diseño adecuado para la evaluación del problema, generalmente este es un diseño cuasi-experimental. Los autores mencionados sugieren además que este esquema usualmente debe ser de naturaleza longitudinal. Hay que tomar en cuenta que la cuestión del diseño hace referencia a:

- La estructura de la investigación
- La secuencia de mediciones
- Y garantizar tanto como sea posible la validez interna y la validez externa de la evaluación.

Obsérvese que se hablando aquí del concepto metodológico, estadístico, de diseño, un concepto que tiene numerosas implicaciones para la calidad del estudio.

2. Cox & Griffiths y Kasl mencionan que lo más importante en este proceso es realizar Una conceptualización y operacionalización adecuada de la exposición a los factores de riesgo. La conceptualización implica el sustento en la investigación científica relevante y actual de preferencia deberá estar

respaldada en autores de frontera, lo anterior nos permitirá realizar una operacionalización idónea, siendo el paso inicial más importante para realizar una metodología psicométrica apropiada.

3. Otro punto importante lo ocupa un análisis de datos adecuado el cual nos remitirá a descartar explicaciones inadecuadas y comprobar un modelo teórico apropiado. En una evaluación de riesgos psicosociales una parte importante del conocimiento a adquirir tiene que ver con qué factores n afectando qué factores en esta industria concreta. Existe la metodología estadística para efectuar estos contrastes en cada evaluación de riesgos donde resulten necesarios y desde luego este análisis va mucho más allá de un gráfico de barras.

4. Y por último se nos menciona que una formulación teórica adecuada de la dinámica causal de los procesos exposición al riesgo – efectos sobre la salud y efectos sobre la organización. Este punto hace referencia a la validez de la evaluación: las puntuaciones de una evaluación de riesgos psicosociales serán interpretables en la medida en que se disponga de las investigaciones sobre validez oportunas que expliquen como cada indicador relacionado con que efectos, y con que causas, facilitadores, coadyuvantes o inhibidores. Lo cual sugiere una adecuada gestión del conocimiento sobre el tema que se oriente hacia la prevención de riesgos.

### **PROPIEDADES ESENCIALES QUE DEBE REUNIR UN MÉTODO DE OPERACIONLIZACIÓN Y EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES EN SU CONSTRUCCIÓN**

De esta forma y con base en lo antes expuesto podemos señalar las principales propiedades básicas que debe reunir un método de

operacionalización y evaluación de riesgos psicosociales para lograr su función correcta en el proyecto de investigación. Ver Tabla 2

**Tabla 2 Propiedades De La Metodología**

Actividad	Características	Comentario/recomendación
<p><b>Fundamento en la investigación.</b></p>	<p>Este debe fundamentarse en investigaciones internacionales, lo cual permitirá entre otras cosas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Adecuada elección de variables</li> <li>• Mejor forma de abordarlas,</li> <li>• Interpretación congruente de las puntuaciones acorde con el área de estudio específica de la investigación</li> </ul>	<p>Es ilógico considerar, por ejemplo, el desarrollar un cuestionario sobre cualquier variable psicosocial (estrés, carga mental, satisfacción, entre otros) sin considerar las décadas de investigación científica disponible sobre las mismas.</p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Todas y cada una de las medidas incluidas en un método de evaluación de factores o riesgos psicosociales (cuestionarios, escalas, factores...) deben haber demostrado que</li> </ul>	<p>El término demostrar significa pertenecer a una investigación, investigación científica empírica y haber probado la calidad del instrumento con investigación científica, a partir de datos y no especulación verbal.</p> <p>Los instrumentos de</p>

<p><b>Contraste y pruebas científica específicas.</b></p>	<p>cumplen los estándares psicométricos en al menos una investigación empírica.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• En el caso de un nuevo diseño de herramienta se deberá someter a más pruebas para alcanzar su validez y confiabilidad utilizando diferentes técnicas estadísticas.</li> </ul>	<p>medición se desarrollan como cualquier instrumento científico y técnico en base a fundamentos científicos basados en la contrastación de las hipótesis. Un instrumento de evaluación testado es con frecuencia el resultado de años de investigación empírica, de numerosos ensayos y de costosos, sofisticados y demorados procesos de análisis y depuración.</p>
<p><b>Fiabilidad</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La fiabilidad tiene varias facetas y diversas metodologías técnicas que deben aplicarse y contrastarse en cada escala de cada instrumento de acuerdo con sus propósitos específicos de la investigación.</li> <li>• La evaluación de la fiabilidad implica establecer el coeficiente de fiabilidad, el índice de fiabilidad y el error típico de medida de cada escala</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los cuestionarios y escalas para la evaluación de riesgos psicosociales son instrumentos de medición psicométricos incardinados en la dilatada tradición de la medición de actitudes, percepciones y experiencias de la Psicología de la Seguridad y Salud Ocupacional, de las Organizaciones y del Trabajo. Como tales necesariamente han de tener en consideración la vasta y sofisticada metodología de la Psicometría, que establece</li> </ul>



	<p>y de cada factor.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Las principales facetas tradicionales de la evaluación de la fiabilidad comprenden la evaluación de la consistencia interna y el límite inferior del coeficiente de fiabilidad (Coeficiente alfa, KR-20 en su caso y otras metodologías afines) según objetivos y características del instrumento, la estabilidad temporal y su coeficiente de fiabilidad, y el análisis de formas paralelas, caso de ser requeridas, y su aproximación al coeficiente de fiabilidad.</li> </ul>	<p>los fundamentos matemáticos y científicos de la medición en todos los ámbitos de la medición de aspectos psicológicos y particularmente sociales.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Alternativa y adjuntamente, la fiabilidad puede así mismo evaluarse bajo otros modelos y metodologías psicométricas, por ejemplo a través de los diversos coeficientes de generalizabilidad o a través de aplicaciones específicas de modelos de ecuaciones estructurales.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>La validez es la propiedad más importante de un instrumento de medida. La validez tiene diversas facetas que pueden ser contrastadas bajo múltiples metodologías.</li> </ul>	<p>Las investigaciones sobre la validez de una escala o una dimensión son costosas, aunque se resumen finalmente, por lo general, en unos cuantos índices numéricos y pruebas estadísticas. En la comprobación de la valides</p>

<p><b>Validez</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La característica de la validez es poner a prueba las hipótesis adecuados para el constructo que se tratando de medir y si s cubiertas por el instrumento que dice medirlo.</li> <li>• La metodología para contrastar la validez de un instrumento es ampliamente la metodología para el contraste empírico de las hipótesis científicas que lo sustentan.</li> <li>• La validez nos explica qué significan las puntuaciones y cómo interpretarlas conforme a la evidencia.</li> <li>• La validez tiene múltiples facetas cuya aplicación depende de la naturaleza de la variable bajo medición y de la naturaleza de la medida que se ha desarrollado. Las</li> </ul>	<p>se emplean un amplio número de metodologías psicométricas y estadísticas, las más llanas de ellas son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Los coeficientes de correlación que dan lugar a los coeficientes de validez</li> <li>• las ecuaciones de regresión lineales o no.</li> <li>• Los métodos de contrastes entre medias como pruebas “t” de diversa índole.</li> <li>• Las diversas metodologías de análisis de la varianza.</li> <li>• Los métodos de factorización, como el popular método de componentes principales con criterio de Kaiser y rotación Varimax,</li> <li>• Los métodos de ecuaciones estructurales o los modelos log-lineal.</li> <li>• Los métodos basados en análisis factoriales confirmatorios para el análisis de la estructura</li> <li>• Los Modelos <i>Path</i> y los Modelos de Estructuras de Covarianzas para establecer</li> </ul>
-----------------------	---	--

	<p>facetas clásicas de la validez son:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La validez de contenido,</li> <li>2. La validez criterial</li> <li>3. La validez de constructo.</li> </ol>	<p>validez criterial en lo que se denomina la red nomológica de constructos.</p>
<p><b>Contraste de la calidad de los ítems</b></p>	<p>En el proceso de investigación que se lleva al desarrollo de cada cuestionario o escala que se incluye en un método de evaluación de factores psicosociales, la calidad psicométrica de cada ítem debe ser testada y garantizada.</p>	<p>Para lograr la calidad de los <i>ítems</i> la cual la podemos resumir en algunos índices psicométricos como</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La homogeneidad corregida,</li> <li>• El índice de discriminación o los diversos índices de validez de los <i>ítems</i>.</li> </ul> <p>Las metodologías utilizadas son diversas, ya que podemos emplear desde coeficientes de correlación de diversa índole hasta modelos de ecuaciones estructurales. Lo que si es importante mencionar que para efectuar esta evaluación es necesario realizar investigación empírica sobre al menos una muestra adecuada de la población de interés. Si los <i>ítems</i> no son</p>

		<p>fiables y válidos, en el sentido estricto psicométrico, la escala no tendrá la calidad psicométrica adecuada</p>
<p><b>Baremación.</b></p>	<p>La baremación se refiere a la investigación acerca de cual es la distribución de las puntuaciones en una o más muestras adecuadas de la población de interés. Supuesto es que se den las pruebas de validez necesarias.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los baremos de una escala ayudan a establecer una interpretación normativa de las puntuaciones. No obstante, en el caso de las escalas y cuestionarios sobre factores psicosociales interpretación psicométrica orientada a normas debe en muchas ocasiones combinarse con una aproximación orientada a criterios.</li> <li>• Los conceptos de interpretación orientada a normas y orientada a criterios son términos técnicos psicométricos relativos a dos abordajes metodológicos distintos y en ocasiones complementarios del establecimiento y la interpretación de baremos.</li> </ul>
	<p>La estandarización es también condición necesaria para asegurar que los datos obtenidos en una</p>	<p>Sin una estandarización rigurosa y documentada los datos obtenidos en una empresa determinada podrían resultar no</p>

<p><b>Estandarización.</b></p>	<p>determinada empresa son interpretables.                  La estandarización supone la normalización de los procedimientos y metodologías involucrados en la medición de modo que se garantice la comparabilidad de los datos obtenidos en una empresa dada con los datos de las investigaciones que fundamentan la fiabilidad y validez del cuestionario o escala.</p>	<p>interpretables por su disimilitud con aquellos que fundamentan el instrumento.</p>
<p><b>Control de los sesgos de respuesta</b></p>	<p>Algunos de estos sesgos n presentes en alguna medida, y con frecuencia de un modo considerable, en las evaluaciones de riesgos psicosociales. Son sesgos de respuesta importantes en este contexto la respuesta al azar, la deseabilidad social, el sesgo hacia dar una buena imagen de sí, los</p>	<p>Estos sesgos n siempre presentes en alguna medida en los datos de toda evaluación de riesgos psicosociales, los mismos distorsionan las respuestas y si no se evalúan y controlan pueden perjudicar seriamente cualquier evaluación de investigación. En la actualidad se cuenta con metodologías psicométricas específicas para detectar y controlar</p>

	<p>sesgos hacia una buena o mala imagen de la empresa, la tendencia a evitar comprometer la respuesta, las omisiones no aleatorias entre otros</p>	<p>numerosos sesgos de respuesta, lo que permite descartar protocolos de respuesta que no son aprovechables –por ejemplo por respuesta al azar y estimar y corregir el impacto en las puntuaciones de ciertos sesgos que no anulan el protocolo de respuestas. Si se analizan las respuestas obtenidas en una empresa sin efectuar un control de sesgos, incluso utilizando un cuestionario originalmente válido y fiable, los resultados de esa empresa aparecerán distorsionados y pueden ser totalmente falaces. Si no se controlan los sesgos, la información basura que unos pocos o muchos introducen en los datos, en pequeña o gran medida, intencionada mente o no, distorsiona los resultados y anulan la validez de una evaluación de riesgos psicosociales. En cada evaluación de riesgos por tanto, un método de evaluación de riesgos psicosociales debe efectuar</p>
--	--	---

		un control de sesgos de respuesta.
<p><b>Confidencialidad de los instrumentos de evaluación.</b></p>	<p>Existen normas deontológica (obligación) internacionales que clasifican el grado de confidencialidad de los diferentes instrumentos de evaluación psicológica y psicosocial.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Los instrumentos de medición de un método serio de evaluación de riesgos psicosociales deben ser desarrollados por personal calificado y cualificados, y, tratados conforme a esos criterios deontológicos, y permanecer confidenciales para el resto de personas, especialmente para aquellas que van a ser evaluadas y para las que pueden estar interesadas en ciertos resultados y pueden tener capacidad de influencia para propiciarlos (por ejemplo, líderes de opinión informales o formales, supervisores entre otros)</li> <li>• Las escalas y cuestionarios no pueden y no deben ser públicos, esto puede anular completamente su fiabilidad y validez y permitir el desarrollo de diversos efectos perversos para la prevención. No importa que un método sea</li> </ul>

		<p>originalmente válido y fiable, si se divulga a quien no corresponde y se utiliza de modo no profesional el resultado puede garantizarse que no es técnicamente aceptable.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Muchos temas de riesgos psicosociales son tan serios y sensibles que hasta pueden tener consecuencias judiciales para las empresas y para los afectados (Entre estos el acoso sexual o el <i>mobbing</i>).</li> </ul>
<p><b>Garantía de uso profesional de los instrumentos de evaluación.</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Una evaluación de riesgos psicosociales es un proceso técnico preventivo –como la evaluación de contaminantes ambientales en higiene, o la evaluación del ruido o la de la iluminación del puesto.</li> <li>• Un proceso de evaluación de riesgos psicosociales debe realizarse con un criterio técnico-preventivo por investigadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Las presiones afectan la calidad del proceso. Un proceso de evaluación de riesgos psicosociales no es un arma arrojadiza, no es un instrumento de la empresa contra los trabajadores, ni de los trabajadores contra la empresa.</li> <li>• La injerencia en un trabajo independiente y bien realizado sea por parte de quien sea, atenta directamente contra la salud y seguridad de los trabajadores y contra el buen funcionamiento de la</li> </ul>



	cualificados. • No es recomendable que sea fruto de presiones sociales en ninguna dirección.	empresa.
<b>Garantías de anonimato y confidencialidad de la información recabada</b>	• La forma en que se recaba y se maneja la información en un método de evaluación de riesgos psicosociales es muy importante para contribuir a la calidad de la información.	La información de cada empleado debe ser manejada profesionalmente de modo anónimo y confidencial, y ese anonimato y confidencialidad debe cumplirse rigurosamente y hacerse patente a cada persona que participa en la evaluación, de lo contrario de nuevo se atenta contra la calidad de la información y se invita a incrementar de modo notorio determinados sesgos de respuesta.

Fuente: elaboración de los autores

## RECOMENDACIONES ADICIONALES

Adjuntamente a un método debe guiar adecuadamente todo el proceso y ayudara responder y enfrentar cuestiones clave en la gestión del proceso. Por ejemplo, las siguientes:

- Se obliga a disponer de un procedimiento y una metodología estandarizada y contrastada que permita escoger y determinar el

tamaño de muestra de empleados adecuada. Algunas ideas poco fundamentadas, como el que hay que correr los cuestionarios a todo el personal. Errores como este son consecuencia de una falta de fundamento en el conocimiento estadístico necesario, y pueden arruinar una evaluación de riesgos.

- Se debe disponer de una metodología que permita establecer que variables deben ser medidas. No es necesario medir todas las variables psicosociales en todos los puestos de todas las evaluaciones de riesgos. Pero, evidentemente es necesario seleccionar los reactivos idóneos ya que esto es una cuestión clave.
- Se debe disponer de una metodología para proponer y establecer las variables de segmentación. Saber que en toda la empresa tal o cual factor esté en tal nivel, es en ocasiones una información descriptiva que no ayuda a la prevención. Un método debe decir que falla y donde.
- Se debe proponer acciones preventivas realistas, proporcionadas, escaladas y viables para los riesgos que así lo requieran. Una evaluación de riesgos no es preventiva si no nos ayuda a hacer prevención efectiva. La evaluación por sí no controla, reduce o anula los riesgos. La evaluación es un instrumento para establecer qué debe hacerse y donde, jerarquizando la prioridad de las acciones de intervención y su importancia y ajustándose a una visión preventiva.
- Debe orientarse a la integración de la prevención con los objetivos y métodos de la empresa en producción y calidad. Una prevención no integrada no solo no es aconsejable, con frecuencia imposible, particularmente en factores psicosociales.
- Debe adaptarse a las diversas necesidades de las empresas, a las diferencias entre sectores productivos, a las necesidades de las

empresas de distinto tamaño. Un método debe poder ajustarse a las dimensiones y necesidades de la empresa y a su existente administración.

- Por supuesto, un método de evaluación de riesgos psicosociales puede cumplir todas estas condiciones básicas y adicionales y a la vez ser práctico, ser útil, ser viable. Sin esto tampoco tendría sentido en términos reales y la administración idónea de la empresa sería un fracaso.

La formulación de estos criterios de calidad básicos y adicionales puede ayudar a los administrativos y su cuerpo técnico en la prevención además de evaluar y sopesar oportunidades y aproximaciones a la hora de incorporar metodologías de evaluación de riesgos psicosociales en los procesos de análisis de riesgos.

## CONCLUSIONES

Cada vez más empresas incorporan la evaluación de riesgos psicosociales como parte de su proceso rutinario de evaluación de riesgos o como acción puntual cuando se detectan posibles dificultades. Los investigadores que efectúan un trabajo sobre el fenómeno tienen la obligación moral y profesional de guiar a las empresas para que estas evaluaciones se realicen con la calidad necesaria.

La calidad de un método de evaluación de riesgos psicosociales depende de la fundamentación científica seria del mismo en términos de investigación básica psicológica y social sobre el mismo y en términos de investigación psicométrica sobre el mismo. Y depende de que se utilice por profesionales y de un modo profesional, con una orientación preventiva, y controlando los sesgos, la fiabilidad y la validez de cada aplicación. Ese conocimiento experto es necesario desde el diseño del estudio hasta la interpretación de los resultados pasando por el análisis estadístico y cualitativo de los resultados.

Evaluar los riesgos psicosociales es positivo para la empresa y es positivo para los trabajadores. Pero a la vez es absolutamente necesario hacerlo con un enfoque puramente preventivo y con las debidas garantías, formación específica y confianza profesional. De lo contrario la evaluación de riesgos psicosociales puede convertirse sorprendentemente en un desafortunado riesgo psicosocial tanto para las empresas como para los trabajadores.

Las evaluaciones realizadas de modo poco serio y poco profesional desprestigian la prevención, resultan engañosas para las empresas y perjudican seriamente la salud y seguridad de los trabajadores. Por ello es importante un proceso de formación de los prevenicionistas en estas cuestiones y que estos dirijan su atención a la literatura especializada internacional en la materia.

De hecho una buena evaluación de riesgos psicosociales es una herramienta de gestión que puede ayudar sustancialmente a una empresa a mejorar en diversos ámbitos de gestión y organización. Quizás el área de los riesgos psicosociales sea una de aquellas áreas de la prevención en las que resulta más claro que mejorar la seguridad y salud puede hacerse mejorando a la vez la eficacia y eficiencia de la organización.

## BIBLIOGRAFÍA

- Cox, T., & Griffiths, A. (2004) *Assessment of Psychosocial Hazards at Work*. In Schabracq, M. K.; Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (1996). ***Handbook of Health Psychology***. Baffis Lane: John Wiley & Sons. :127-146.
- Cox, T., & Griffiths, A. (2006) *Assessment of Psychosocial Hazards at Work and the organization*. In Schabracq, M. K.; Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (1996). ***Handbook of Health Psychology***. Baffis Lane: John Wiley & Sons. :92-98
- Duro Martín, A. (2005a). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Fundamentos teóricos. ***Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Serie Economía y Sociología***, 56, 15-56. ISBN 1137-5868
- Duro Martín, A. (2005b). Calidad de Vida Laboral y Psicología Social de la Salud Laboral: hacia un modelo de componentes comunes para explicar el bienestar laboral psicológico y la salud mental laboral de origen psicosocial. Resultados preliminares. ***Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Serie Economía y Sociología***, 56, 57-98. ISBN 1137-5868.
- Hale, A. R., & Glendon A. I. (1997:88-94). Individual behavior in the control of danger. Elsevier Science ***Publishers B.V. Amsterdam***.
- Hale, A. R., & Glendon A. I. (1997:102-106). Individual behavior in the control of danger. Elsevier Science ***Publishers B.V. Amsterdam***.
- Kasl, S.V. (2001). Assessing health risks in the work setting. In H.E. Schroeder (ed.) ***New Directions in Health Psychology Assessment***. Hemisphere: New York.
- Llory, M. A. (1992). Human reliability and human factors in complex organizations: epistemological and critical analysis-Practical avenues to action. ***Reliability Engineering & System Safety***, 38(1-2):109-117.

- Llory, M. A. (1992). Human reliability and human factors in complex organizations: epistemological and critical analysis-Practical avenues to action. ***Reliability Engineering & System Safety***, 38(1-2):143-147.
- Meliá, J.L. (2006). ¿Cómo evaluar los riesgos psicosociales en la empresa? Metodologías, oportunidades y tendencias. In Mondelo, P; Mattila, M.; Karwowski, W.; Hale, A. (Eds.). ***Proceedings of the Fourth International Conference on Occupational Risk Prevention***. ISBN 84-933328-9-5.
- Meliá, J.L., y Sesé, A. (1999). La medida del Clima de seguridad y salud laboral. ***Anales de Psicología***, 15 (2): 269-289.
- Montmayeul, R., Mosneron-Dupin, F. & Llory, M. (1994). The managerial dilemma between the prescribed tasks and the real activity of operators: Some trends for research on human factors. ***Reliability Engineering & System Safety***, 45(1-2):67-73.
- Montmayeul, R., Mosneron-Dupin, F. & Llory, M. (1994). The managerial dilemma between the prescribed tasks and the real activity of operators: Some trends for research on human factors. ***Reliability Engineering & System Safety***, 45(1-2):103-123.
- Montmayeul, Mosneron-Dupin & Llory, (1999). Trends for research on human factors ***Reliability Engineering and System Safety***, 45: 71-72).
- Murphy, L.R. (1999). Organizaciones laborales saludables: Agenda de investigación. ***Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones***, 15(2):223-235.
- Nogareda, C., y Almodóvar, A. (2006). ***El proceso de evaluación de los factores psicosociales***. NTP 702. INSHT, Barcelona.
- OIT Organización Internacional del Trabajo (1995). Recognition and Control Organizational. ***Occupational Safety and Health Series n 56***. OIT: Geneva.
- OIT Organización Internacional del Trabajo (1996). Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control. ***Occupational Safety and Health Series n 56***. OIT: Geneva.

- Peiró, J.M. (2001). Estrés laboral. Una perspectiva individual y colectiva. ***Trabajo y Salud***, 13:18-38.
- Salanova, M. (2005). Metodología WONT para la Evaluación y Prevención de Riesgos Psicosociales. ***Gestión Práctica de Riesgos Laborales***, 14: 22-32.
- Schabracq, M. K.; Winnubst, J. A. M., & Cooper, C. L. (1996). ***Handbook of Health Psychology***. Baffis Lane: John Wiley & Sons.