

08-019

### **Study of the workers perception´s about the methods of evaluation of the psychosocial risks'**

Fermín Torrano Montalvo; María Soria Oliver; Sergio Enrique Arce García

Universidad Internacional de La Rioja (UNIR);

The aim of this study is to analyze the workers perception´s with regard to the most used methods to identify and evaluate psychosocial risks in companies: the FPSICO and the COPSQ. Both instruments were applied to a sample of 41 workers of three organizational units of a technology centre. In addition to analyze the answers, we collected his opinion about several variables, such as ease of use, writing items, clarity of instructions, and confidentiality. The participants considered that the FPSICO provides better psychosocial risks, being operationally a more accurate and complete method. However, due to the limitations of the questionnaires of self-reporting we must be careful when interpreting these results requiring us to contrast the information obtained through other sources that organizations have.

**Keywords:** Psychosocial intervention; psychosocial risks assessment; psychosocial risks; FPSICO; COPSQ.

### **Estudio de las percepciones de los trabajadores acerca de los métodos de evaluación psicosocial**

El objetivo de la presente investigación es recoger y analizar las percepciones de los trabajadores respecto de dos de los métodos más empleados en el ámbito profesional de la Prevención de Riesgos Laborales para realizar la evaluación psicosocial: el FPSICO y el COPSQ. Ambos instrumentos se aplicaron a una muestra de 41 trabajadores de 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 participantes consideran que el FPSICO contempla mejor los factores psicosociales de riesgo, siendo, operativamente, un método más ágil y completo. 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.

**Palabras clave:** *Psicosociología aplicada; evaluación psicosocial; FPSICO; COPSQ; riesgos psicosociales.*

Correspondencia: Fermín Torrano: [fermin.torrano@unir.net](mailto:fermin.torrano@unir.net)

Esta actividad ha sido parcialmente financiado por UNIR Research (<http://research.unir.net>), Universidad Internacional de La Rioja (UNIR, <http://www.unir.net>), dentro del Plan Propio de Investigación 2016-2018, Grupo de Investigación «Trabajo líquido y riesgos emergentes en la sociedad de la información».



Este obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

## 1. Introducción

El estudio de los riesgos psicosociales se ha convertido en la última década en uno de los principales focos de atención de la investigación sobre Prevención de Riesgos Laborales (Pulido et al., 2015). Al hilo de los sustanciales cambios tecnológicos, económicos y sociales que están ocurriendo en el mundo laboral, se constata que los trabajadores están expuestos cada vez más a este tipo de riesgos, cuya incidencia e intensidad aumenta imparablemente (Gil-Monte, 2009; Moreno, 2011).

Los estudios realizados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo evidencian este fenómeno. Por ejemplo, en la última encuesta europea sobre condiciones de trabajo se muestra que un gran número de trabajadores están expuestos a elevados niveles de intensidad y bajos niveles de autonomía (European foundations for the improvement of living and working conditions, 2015). 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. Las correspondientes encuestas, realizadas a nivel nacional, también ponen de manifiesto resultados análogos (Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo [INSHT], 2011).

Por ello, desde el ámbito preventivo, son cada vez más el número de investigaciones dedicadas a analizar los riesgos psicosociales, identificar sus causas, establecer planes de prevención y protección de los trabajadores frente a los mismos, y desarrollar y validar distintas metodologías de evaluación (Brocal, 2016; Moreno & Báez, 2010).

Con relación a la evaluación de los riesgos psicosociales, se constata que buena parte de los métodos disponibles se fundamentan en la aplicación única de un cuestionario de autoinforme, lo cual conlleva una serie de limitaciones metodológicas (Guardia, 2008; Moreno & Báez, 2010). Al mismo tiempo, y debido a la existencia de un gran número de instrumentos, resulta complicado en muchas ocasiones seleccionar aquél que mejor se adecúe a las necesidades y realidad de la organización. En la práctica, cuando finalmente se opta por un instrumento u otro, esto suele hacerse por motivos relacionados con la bondad de las propiedades psicométricas de las escalas (validez de constructo, externa, de contenido, predictiva, etc.) en detrimento de otro tipo de factores, como la perspectiva del trabajador.

La habitual percepción de objetividad y fiabilidad de las evaluaciones de riesgo en el resto de especialidades reconocidas en nuestro ámbito jurídico (Seguridad Laboral e Higiene Industrial) provoca que ni empresas ni trabajadores pongan énfasis en discutir la validez de los métodos utilizados. Sin embargo, la evaluación psicosocial se apoya de forma importante en las creencias y expectativas del sujeto, por lo que recoger la opinión de los trabajadores acerca de los métodos a emplear consideramos que es una cuestión esencial, ya que promueve la participación e implicación de éstos en el estudio y, también, su nivel de sinceridad.

## 2. Objetivos

El objetivo fundamental de la presente comunicación es estudiar las percepciones y expectativas de los trabajadores de un centro tecnológico sobre el FPSICO (Pérez y Nogareda, 2012) y el COPSQ (Moncada, Llorens, Navarro y Kristensen, 2005) que como se sabe, son los dos métodos más empleados en el ámbito profesional para realizar el estudio psicosocial. En concreto, se determinará, a partir de sus opiniones, cuál de ellos es el más idóneo para tal fin, estudiando cuestiones básicas, como la facilidad de su uso, la claridad de las preguntas y de las instrucciones, y la protección de la confidencialidad.

### 3. Metodología

La muestra productora de datos fue de 41 personas, que representa el 15% de la plantilla de la organización donde se realizó esta investigación. La agrupación de las personas fue la siguiente:

- 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 servicios tecnológicos, cuya actividad principal es el desarrollo de proyectos tecnológicos.
- Unidad tres: se trata de una unidad de I+D, cuya actividad principal es el desarrollo de proyectos de investigación.

**Tabla 1: Muestra productora de datos**

Unidad organizativa	Nº. Personas
Uno	11
Dos	19
Tres	11

Se diseñó un cuestionario ad hoc (ver Anexo I), con objeto de conocer las percepciones y opiniones de los participantes acerca de los cuestionarios FPSICO y COPSOQ. Previamente, en una fase anterior a este estudio, cuyos resultados fueron publicados en el número 89 de 2016 de la Revista *Seguridad y Salud en el Trabajo*, editada por el INSHT, se aplicaron ambos instrumentos en el centro objeto de estudio, con el objetivo de establecer la capacidad predictiva de ambos instrumentos y las principales similitudes y diferencias entre ambos a la hora de identificar y valorar los factores psicosociales de riesgo presentes en dicho centro.

### 4. Resultados

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

A continuación, en las tablas 2, 3, 4 y 5, se recogen los resultados obtenidos:

**Tabla 2: Puntuaciones sobre el propósito de los cuestionarios**

Unidad organizativa	FPSICO		COPSOQ	
	En qué medida se contemplan los factores psicosociales que pueden producir riesgo	En tu opinión, cuanto de útil es este cuestionario para evaluar los riesgos	En qué medida se contemplan los factores psicosociales que pueden producir riesgo	En tu opinión, cuanto de útil es este cuestionario para evaluar los riesgos
Uno	7.9	6.8	7.6	6.7
Dos	6.9	6.2	7.1	6.1
Tres	6.7	5.5	6.3	4.8
Total	7.2	6.3	6.8	5.9

Como puede verse en la Tabla 2, 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 moderado, 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. (2007), como se aprecia en la tabla 3 y 4:

**Tabla 3: Puntuaciones sobre aspectos operativos y de cumplimentación (FPSICO)**

FPSICO						
Unidad organizativa	Claridad instrucciones	Garantía de confidencialidad	Redacción y comprensión de los ítems	Facilidad para marcar las respuestas	Escalas de valoración	Longitud del cuestionario
Uno	8.4	6.8	8.0	7.7	7.5	7.3
Dos	8.1	6.8	7.6	7.8	7.1	7.1
Tres	7.7	6.3	7.5	8.8	5.3	6.8
Total	8.1	6.6	7.7	8.0	6.9	7.1

**Tabla 4: Puntuaciones sobre aspectos operativos y de cumplimentación (COPSOQ)**

COPSOQ						
Unidad organizativa	Claridad instrucciones	Garantía de confidencialidad	Redacción y comprensión de los ítems	Facilidad para marcar las respuestas	Escalas de valoración	Longitud del cuestionario
Uno	8.1	6.8	7.3	6.8	7.4	7.2
Dos	7.4	6.9	7.4	6.8	7.0	6.0
Tres	7.3	5.3	7.0	7.5	6.0	6.3
Total	7.6	6.4	7.1	3.5	6.7	6.3

Por último, se les preguntó por el modo cómo preferían cumplimentar los instrumentos. En este sentido, y como se muestra en la tabla 5, la gran mayoría de los sujetos optan, en ambos casos, por la cumplimentación mediante aplicación informática.

**Tabla 5: ¿Cómo preferirías cumplimentarlo?**

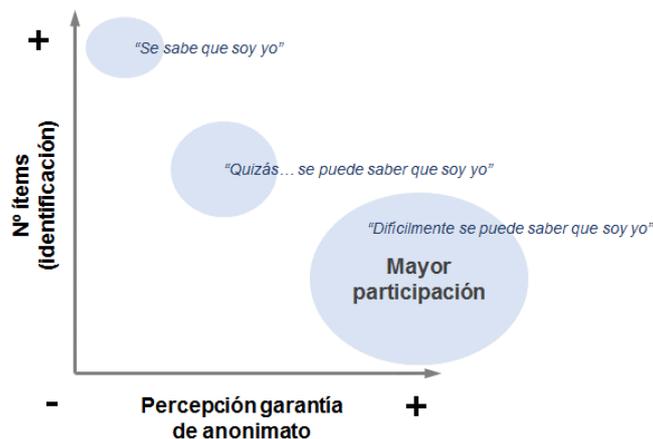
Unidad organizativa	FPSICO			COPSOQ		
	En papel en una sesión presencial	En papel, cumplimentación individual	Mediante aplicación informática	En papel en una sesión presencial	En papel, cumplimentación individual	Mediante aplicación informática
Uno	0%	0%	100%	0%	11.1%	88.9%
Dos	11.7%	11.7%	76.4%	12.5%	18.75%	68.75%
Tres	0%	33.3%	66.7%	0%	33.3%	66.7%
Total	5.9%	14.7%	73.5%	9.1%	21.2%	69.7%

## 5. Conclusiones

Instrumentalmente, los participantes consideran que el FPSICO es un método más operativo. Sin embargo, hay que dejar constancia que, a pesar de que el COPSOQ es menos ágil en la 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 COPSOQ 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.

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. Como se puede ver en la figura 1, 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.

**Figura 1: Relación entre el nº de ítems identificativos y la percepción de garantía de anonimato**



Dicha relación conduce, tal como se muestra en la figura 1, a 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, garantizada la confidencialidad, 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 con las que la organización cuenta. En este contexto, 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.

## Referencias bibliográficas

- Bagué, R., Jové, M., Pino, M. A., Sevilla, N., & Costa, J. (2007). *Análisis comparativo de tres metodologías de evaluación psicosocial en una empresa de servicios sanitarios*. V Foro ISTAS de Salud Laboral. Obtenido de <http://www.istas.ccoo.es/descargas/Elegir%20el%20m%C3%A9todo.pdf>
- Brocal, F. (2016). Incertidumbres y retos ante los riesgos laborales nuevos y emergentes riesgos. *Archivos de Prevención*, 19, 6-9.  
doi:10.12961/apr.2016.19.01.1
- European Foundations for the improvement of living and working conditions (2015). *Sixteen European Working Conditions Survey*. Obtenido de <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de Salud Pública*, 83(2), 169-173. Obtenido de [http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1135-57272009000200003&lng=es&tlng=pt](http://scielo.isciii.es/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1135-57272009000200003&lng=es&tlng=pt)
- Guardia J. (2008). *Evaluación de los principales métodos de evaluación de riesgos psicosociales*. Barcelona: Universidad de Barcelona.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2011). *VII Encuesta Española sobre condiciones de trabajo*. Madrid: INSHT. Obtenido de [http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20\(VII%20ENCT\).pdf](http://www.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/FICHAS%20DE%20PUBLICACIONES/EN%20CATALOGO/OBSERVATORIO/Informe%20(VII%20ENCT).pdf)
- López, J. y Nogareda, C. (2012). *NTP 926. Factores psicosociales: metodología de investigación*. Madrid: INSHT.

- Moncada S, Llorens C, Navarro A. y Kristensen T. S. ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 8, 18-29.
- Moreno B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 57, 4-19.  
doi:10.4321/S0465-546X2011000500002
- Moreno, B., & Báez, C. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid: INSHT.
- Pulido, N., Puentes, A., Luney, Z., López, D. R., & García, M. (2015). Análisis bibliométrico de la producción científica sobre riesgo psicosocial laboral, publicada entre 2000 y 2010. *Diversitas*, 11, 147-161. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/dpp/v11n1/v11n1a11.pdf>

## Anexo 1 – Cuestionario de evaluación de los métodos

### 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 participación