



Evaluación de los factores de riesgo psicosocial en el entorno laboral: ¿impacto o sesgo?

Sonia Tirado, Ángel Solanes y Beatriz Martín

Universidad Miguel Hernández de Elche

- ✦ “Aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo” (Martín Daza y Pérez Bilbao, 1997).
- ✦ Gran importancia en el ámbito laboral y sus consecuencias sobre la salud física, psicológica y social (Peiró y Bravo, 1999).
- ✦ Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 de 8 de noviembre.

- ✦ Se requieren diferentes métodos de medición que brinden información que sirva de base para la identificación de los factores problemáticos y el establecimiento de las medidas de control y estrategias de prevención.
- ✦ Método más utilizado = **TEST**
- ✦ Principal exigencia: debe ser **IMPARCIAL**.

ESTUDIO DEL SESGO

```
graph TD; A[ESTUDIO DEL SESGO] --> B[IMPACTO]; A --> C[FUNCIONAMIENTO DIFERENCIAL]; B --> D[existen diferencias en la puntuación media obtenida en el ítem por dos grupos distintos de sujetos]; C --> E[existen diferencias en la puntuación media obtenida en el ítem por dos grupos distintos de sujetos con el mismo nivel en el rasgo o característica evaluada por el test];
```

IMPACTO

existen diferencias
en la puntuación media
obtenida en el ítem
por dos grupos distintos de sujetos

FUNCIONAMIENTO DIFERENCIAL

existen diferencias
en la puntuación media
obtenida en el ítem
por dos grupos distintos de sujetos
con el mismo nivel en el rasgo
o característica evaluada por el test

Objetivo

- ✦ Estudiar el funcionamiento diferencial de los ítems (DIF) del Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales en función de las variables *género* y *categoría* y distinguirlo del posible impacto.

Método

✦ **Sujetos:** 381 trabajadores de la provincia de Alicante.

Sexo	Mujeres	56%
Edad		34±10,7 años
Nivel de estudios	Primarios Secundarios Superiores	30,4 37,3 32,3
Categoría	Directivo /Mando intermedio Trabajador	18,6 81,4
Sector	Servicios Industria Administración Pública	35,7 42 22,3

✦ Instrumento

- Cuestionario del Método de Evaluación de Factores Psicosociales (adaptación de Solanes, Tirado y Martín del Río, 2004).
- 70 ítems de respuesta graduada de 1 a 5.
- 18 factores.

Método

✦ Análisis de datos

- Impacto \Rightarrow Contraste de proporciones.
- DIF \Rightarrow $\left\{ \begin{array}{l} * \text{ Estadístico } \hat{\alpha} \text{ de Mantel-Haenszel} \\ (\text{Holland y Thayer, 1988}). \\ * \text{ Prueba de significación } \chi^2_{MH} \text{ Mantel-Haenszel} \end{array} \right.$

✦ Software

- MHDIF (Fidalgo, 1994).

Resultados

IMPACTO y DIF en función del GÉNERO

	ítem	Z	α MH	Δ MH	χ ² MH
47	Yo tomo las decisiones en la resolución de incidencias	4,94	2,40	-2,05	12,12
48	Yo tomo las decisiones en la asignación y distribución de tareas	4,52	2,14	-1,79	11,29
68	Tengo acceso a información oral (reuniones, asambleas,)	3,69	1,71	-1,26	5,06
49	Yo tomo las decisiones en la planificación del trabajo	3,40	1,65	-1,18	4,52
10	La información que manejo para realizar mi trabajo es muy complicada	3,27	—	—	—
9	Para realizar mi trabajo, la cantidad de información que manejo es muy elevada.	3,19	—	—	—
19	La realización de mi trabajo requiere de la habilidad de tener iniciativa	3,01	—	—	—
30D	El aspecto de mi trabajo que más me atrae es que supone un reto interesante.	2,82	—	—	—
67	Tengo acceso a información escrita dirigida a cada trabajador	2,67	—	—	—
26	La ejecución de mi trabajo impone realizar tareas repetitivas y de corta duración.	2,60	—	—	—
11	El trabajo que realizo me resulta complicado o difícil	2,56	—	—	—
50	Yo tomo las decisiones en la cantidad de trabajo.	2,56	—	—	—
13	Puedo distribuir yo mismo las pausas a lo largo de la jornada laboral.	2,50	—	—	—
17	La realización de mi trabajo requiere de la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones	2,27	—	—	—
46	Yo tomo las decisiones en el orden de operaciones a realizar	2,21	—	—	—
51	Yo tomo las decisiones en la calidad de trabajo.	2,11	—	—	—
20	La realización de mi trabajo requiere de la habilidad de transmitir información	2,07	—	—	—
22	La realización de mi trabajo requiere tener buena memoria	2,04	—	—	—
14	Tengo posibilidad de marcar mi propio ritmo de trabajo	2,02	—	—	—
71	Mantengo buenas relaciones con los jefes	-1,29	0,53	1,50	3,93
72	Mantengo buenas relaciones con compañeros	-1,69	0,36	2,40	4,14
33	Creo que mi empleo es importante para el público o los clientes	-1,97	0,39	2,24	10,84
57	Recibo información clara de la información necesaria para llevar a cabo la tarea	-2,04	0,53	1,50	7,29
52	Recibo información clara de lo que debo hacer (funciones, competencias y atribuciones)	-2,25	0,53	1,48	6,43
53	Recibo información clara de cómo debo hacerlo (métodos de trabajo)	-4,28	0,35	2,47	21,31

Impacto = 27,14% (19 ítems)

DIF = 14,29% (10 ítems)

Resultados

IMPACTO y DIF en función de la CATEGORÍA

	ítem	Z	α MH	Δ MH	χ^2 MH
4c	Si se produce un retraso en el desempeño de mi trabajo, lo recupero durante el trabajo, acelerando el ritmo.	2,08	1,84	-1,43	4,49
37	El control de la jefatura sobre el ritmo de trabajo me parece excesivo.	1,65	1,89	-1,50	3,87
38	El control de la jefatura sobre los horarios de trabajo me parece excesivo.	2,27	1,88	-1,48	4,43
52	Recibo información clara de lo que debo hacer (funciones, competencias y atribuciones)	1,19	2,04	-1,67	4,75
36	El control de la jefatura sobre la planificación del trabajo me parece excesivo.	1,89	2,06	-1,70	5,39
53	Recibo información clara de cómo debo hacerlo (métodos de trabajo)	1,79	2,32	-1,98	7,60
3b	Yo me fijo mi tiempo de trabajo	-3,27	0,54	1,43	4,09
68	Tengo acceso a información oral (reuniones, asambleas, ...)	-4,14	0,50	1,64	4,37
13	Puedo distribuir yo mismo las pausas a lo largo de la jornada laboral.	-3,51	0,49	1,67	5,95
34	Creo que mi empleo es importante para mi familia y amistades	-3,53	0,42	2,05	5,81
65	Tengo acceso a charlas informales (de pasillo) con jefes	-4,70	0,35	2,46	11,11
46	Yo tomo las decisiones sobre el orden de las operaciones a realizar	-4,54	0,31	2,75	12,72
9	Para realizar mi trabajo, la cantidad de información que manejo es muy elevada.	-4,88	0,26	3,15	13,49
18	La realización de mi trabajo requiere de la habilidad de organizar y planificar el trabajo	-4,46	0,26	3,15	11,98
19	La realización de mi trabajo requiere de la habilidad de tener iniciativa	-5,33	0,22	3,58	16,21
17	La realización de mi trabajo requiere de la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones	-5,30	0,21	3,66	16,26
50	Yo tomo las decisiones sobre la cantidad de trabajo	-7,02	0,21	3,70	31,61
49	Yo tomo las decisiones sobre la planificación del trabajo	-5,73	0,18	4,04	22,84
51	Yo tomo las decisiones sobre la calidad de trabajo	-4,67	0,15	4,45	13,17
74	Mantengo buenas relaciones con clientes o público	-3,75	0,13	4,84	9,57
21	La realización de mi trabajo requiere de la habilidad de trabajar con otras personas	-3,49	0,12	4,91	9,39
20	La realización de mi trabajo requiere de la habilidad de transmitir información	-5,24	0,12	4,93	18,90
48	Yo tomo las decisiones sobre la asignación y distribución de tareas	-7,82	0,08	6,00	50,70
47	Yo tomo las decisiones sobre la resolución de incidencias	-6,58	0,07	6,15	29,11

Impacto = 55,71% (39 ítems)

DIF = 34,28% (24 ítems)

Conclusiones

1. Existe *impacto* en algunos ítems del “Cuestionario de Evaluación de Factores Psicosociales”, en función tanto del género como de la categoría laboral del sujeto, ya que los resultados reflejan diferencias entre “hombres” y “mujeres” y entre “Directivos/Mandos intermedios” y “trabajadores” en determinados factores de riesgo psicosocial, principalmente en los referidos a la capacidad para tomar decisiones y organizar el trabajo de forma independiente.
2. Sin embargo, los resultados del análisis del *funcionamiento diferencial* de esos ítems no nos permiten establecer que todas estas diferencias sean parte legítima del constructo que medimos, sino que se deben a otras variables no relevantes en el mismo, como pueden ser, por ejemplo, tanto la terminología utilizada como la familiaridad de contenidos, entre otras.

Conclusiones

3. Las técnicas de análisis utilizadas en este trabajo son apropiadas para detectar el sesgo potencial de los ítems y no ofrecen por sí mismas una explicación de las causas del mismo.
4. Independientemente de que puedan existir diferencias reales en los riesgos psicosociales en función del género y la categoría, antes de poder hacer las comparaciones oportunas y extraer algunas conclusiones al respecto, es necesario proceder a una purificación de la escala, revisando y/o eliminando ítems que muestran DIF.
5. Los resultados obtenidos en este trabajo apoyan firmemente la inclusión de este tipo de estudios en el proceso de construcción de tests. La integración del estudio del sesgo en la evaluación de la validez, además de permitir ahondar en el conocimiento del constructo, es un medio de garantizar la equidad del proceso de medida.