

## introducción

- Un informe del Comité Mixto de la OIT/OMS define los factores de riesgo psicosocial como "aquellas interacciones entre el trabajo, su medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de su organización por una parte y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera del trabajo, todo lo cual, a través de percepciones y experiencias, pueden influir en la salud y en el rendimiento y la satisfacción en el trabajo". Por lo tanto no se constituye en un riesgo sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibran su relación con el trabajo o con el entorno. (G. Villalobos, 1999).
- En base a lo prescrito por la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31 de 8 de Noviembre de 1996), en su capítulo III, artículo 16, una evaluación de riesgos de carácter psicosocial en el lugar de trabajo puede ser necesaria a partir de diferentes situaciones, de tal manera que podemos afirmar que uno de los principales problemas que se suscitan en la evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito laboral todavía se centra en la falta de herramientas frente a la diversidad de puestos de trabajo existentes en el mercado laboral.
- Las diversas metodologías de valoración de los mismos incluyen la evaluación del factor de riesgo y sus efectos, considerando dos criterios: la subjetividad individual o percepción de las condiciones de trabajo y el análisis objetivo de las condiciones de trabajo por un experto, por lo que los instrumentos de medición se centran en: a) la evaluación de las exigencias del trabajo mismo; b) cuestionarios para el trabajador; c) evaluación del efecto con métodos objetivos para estimar efectos a nivel físico y psicológico y, por último, d) cuestionarios para apreciar la percepción subjetiva.

### objetivo

- Presentar los primeros resultados obtenidos del proceso de adaptación y validación de un instrumento de evaluación de factores de riesgo ergonómicos y psicosociales, estudiando la estructura factorial, la discriminación de los ítems y la consistencia interna.

### muestra

- 381 trabajadores de la provincia de Alicante; 56% mujeres; Edad=34,2 ±10,7 años.
- Nivel: 81% trabajadores, 13% mandos intermedios y 6% directivos.

### instrumento

- El cuestionario se construyó sobre la base de la encuesta del método de evaluación de los factores psicosociales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (Martín y Pérez, 1997), a través de las siguientes fases: elección de las dimensiones teóricas, creación y adaptación de ítems, filtrado de ítems, pase piloto y redacción definitiva del cuestionario.
- El instrumento final estuvo compuesto de 83 ítems agrupados según las siguientes dimensiones teóricas: carga mental, autonomía temporal, contenido del trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones personales. Además, incluyeron 6 preguntas de datos socio-laborales y un ítem de satisfacción con el puesto de trabajo.
- La escala de respuesta fue graduada de cinco alternativas con cuantificadores lingüísticos de frecuencia (1=casi nunca, 2=a veces, 3=normalmente, 4=casi siempre, 5=siempre), establecida sobre la base de los trabajos de Cañadas (1998) y Cañadas y Tirado (2001) acerca de categorías de respuesta en escalas tipo Likert.

### análisis

- Los datos se analizaron con SPSS 11.0.
- Análisis de la discriminación de los ítems, mediante la correlación ítem-total corregida.
- Análisis factorial exploratorio. Extracción mediante Componentes Principales con Kaiser. Rotación oblicua con Promax.

Factor	Ítems	S <sup>2</sup> <sub>explicada</sub>	$\bar{X}_{r_{i-1}}$	$\alpha$
1. Supervisión-Participación: Participación	6	13,840	,581	,7945
2. Definición de Rol: Ambigüedad	7	7,372	,585	,8347
3. Supervisión-Participación : Supervisión	6	6,541	,613	,8384
4. Relaciones personales	5	4,554	,584	,7885
5. Definición de Rol: Conflictividad	5	3,891	,571	,7665
6. Autonomía Temporal	5	3,720	,564	,7565
7. Supervisión-Participación : Medios de Participación	4	3,302	,594	,7814
8. Contenido del Trabajo: Capacidades básicas	4	3,057	,475	,6548
9. Contenido del Trabajo: Capacidad de Adaptación	4	2,900	,587	,7910
10. Contenido del Trabajo: Variedad/repetitividad	3	2,584	,571	,7477
11. Carga Mental: Dificultad de la tarea	3	2,184	,596	,7343
12. Contenido del Trabajo: Importancia para Otros	4	2,063	,482	,6814
13. Relaciones con Superiores	3	1,924	,476	,6852
14. Contenido del Trabajo: Trabajo en equipo	2	1,820	,414	,5831
15. Comunicación Organizacional	3	1,720	,499	,6623
16. Carga Mental: Esfuerzo de Atención	2	1,692	,367	,5344
17. Retrasos Jornada Laboral	1	1,565	--	--
18. Horas Extras	1	1,524	--	--

- La estructura factorial se compuso de 17 factores que coinciden con los factores teóricos sobre los que se construyó el instrumento y que explican en conjunto el 66,25% de la varianza.
- La consistencia interna es buena en la mayoría de los factores aunque mejorable para los factores 8, 12, 13, 14, 15 y 16.
- Tras los análisis se eliminaron 15 ítems que no cumplían los criterios de discriminación y saturación factorial. Los 63 ítems restantes del cuestionario funcionan de forma adecuada.
- Tras estos resultados preliminares es necesario continuar con la depuración y validación del cuestionario con el fin de confirmar su estructura interna y mejorar sus propiedades psicométricas para, de esta manera, disponer de una herramienta que nos permita evaluar de forma válida y fiable los factores psicosociales en el trabajo.