

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial



Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial



Libertad y Orden

Ministerio de la Protección Social
República de Colombia



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá

SUBCENTRO DE SEGURIDAD SOCIAL
Y RIESGOS PROFESIONALES

**Batería de
instrumentos
para la evaluación
de factores
de riesgo psicosocial**

ISBN 978-958-8361-93-2

**Batería de instrumentos para
la evaluación de factores
de riesgo psicosocial**

Autor Institucional: Ministerio de la Protección Social

Ministerio de la Protección Social

Año de la publicación: 2010

Bogotá D.C., Julio de 2010

© Derechos reservados

La reproducción total o parcial de este documento,
puede realizarse previa autorización del Ministerio
de la Protección Social

Supervisión: María Marcela Soler Guío
Dirección General de Riesgos Profesionales,
Ministerio de la Protección Social.



Libertad y Orden

DIEGO PALACIO BETANCOURT

Ministro de la Protección Social

CARLOS JORGE RODRÍGUEZ RESTREPO

Viceministro Técnico

CARLOS IGNACIO CUERVO VALENCIA

Viceministro de Salud y Bienestar

RICARDO ANDRÉS ECHEVERRI LÓPEZ

Viceministro de Relaciones Laborales

CLARA ALEXANDRA MÉNDEZ CUBILLOS

Secretaria General

ANA MARÍA CABRERA VIDELA

Directora General de Riesgos Profesionales



Pontificia Universidad
JAVERIANA
Bogotá
SUBCENTRO DE SEGURIDAD SOCIAL
Y RIESGOS PROFESIONALES

Dirección

GLORIA HELENA VILLALOBOS FAJARDO

Psicóloga, Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional, PhD. en Ciencias de la Salud.

Coordinación general

ANGÉLICA MARÍA VARGAS MONROY

Psicóloga, Especialista en Higiene y Salud Ocupacional.

Equipo técnico en estadística y psicometría

JAZMINE ESCOBAR PÉREZ

Psicóloga, Especialista en Estadística, Magíster en Investigación Social Interdisciplinaria.

MARTHA LUCÍA JIMÉNEZ VILLAMARÍN

Psicóloga, Especialista en Análisis de Datos.

MARTÍN ALONSO RONDÓN SEPÚLVEDA

Estadístico, Magíster en Bioestadística.



Dirección

GLORIA HELENA VILLALOBOS FAJARDO

Psicóloga, Especialista en Gerencia de la Salud Ocupacional, PhD. en Ciencias de la Salud.

Coordinación general

ANGÉLICA MARÍA VARGAS MONROY

Psicóloga, Especialista en Higiene y Salud Ocupacional.

Equipo técnico en estadística y psicometría

JAZMINE ESCOBAR PÉREZ

Psicóloga, Especialista en Estadística, Magíster en Investigación Social Interdisciplinaria.

MARTHA LUCÍA JIMÉNEZ VILLAMARÍN

Psicóloga, Especialista en Análisis de Datos.

MARTÍN ALONSO RONDÓN SEPÚLVEDA

Estadístico, Magíster en Bioestadística.

Equipo técnico en factores psicosociales

ANGELA MARÍA ORTIZ LUNA

Psicóloga, Especialista en Gerencia de Salud Ocupacional.

GLORIA MARÍA LOPEZ GIRALDO

Psicóloga, Especialista en Administración en Salud Ocupacional.

IRMA VIVIANA MUÑOZ FRANCO

Psicóloga, Especialista en Higiene y Salud Ocupacional.

Coordinación nacional de trabajo de campo

ESMERALDA MARTÍNEZ CARRILLO

Psicóloga, Especialista en Higiene y Salud Ocupacional.

Asesoría técnica en metodología de construcción de instrumentos de evaluación en salud

SARAH A. FELKNOR

PhD. Public Health. M.S. Organization Development

Associate Professor University of Texas.



Apoyo documental sobre factores individuales (personalidad y afrontamiento)

VERA TATIANA COLÓN LLAMAS

Psicóloga, Especialista en Psicología Clínica, Máster en Psicología.

Apoyo diseño aplicativo captura de datos

LUIS LEONARDO QUESADA GÓMEZ

Ingeniero de Sistemas.

Presentación

De acuerdo con la información reportada en la Primera Encuesta Nacional sobre Condiciones de Salud y Trabajo, realizada en 2007, la prevalencia de exposición a factores de riesgo psicosocial es altísima. Estos agentes se constituyen en los percibidos con mayor frecuencia por los trabajadores, superando incluso los ergonómicos. La atención al público y el trabajo monótono y repetitivo ocupan los dos primeros lugares en más del 50% de los encuestados. La encuesta en mención se realizó en empresas de diferentes actividades económicas y regiones del país, afiliadas al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Con respecto al estrés ocupacional, entre 20% y 33% de los trabajadores manifestaron sentir altos niveles de estrés. Así mismo, es importante evidenciar que los agentes ergonómicos y los psicosociales fueron los más relacionados con la ocurrencia de los accidentes de trabajo.

Esta situación demuestra la necesidad de realizar procesos cualificados de identificación, evaluación e intervención de estos factores de riesgo, en donde los resultados se basen en hechos reales, que midan lo que realmente se desea medir, que sean consistentes y que cuenten con parámetros para comparar estadísticamente los datos obtenidos por una persona, con un grupo de referencia.

El Ministerio de la Protección Social expidió la Resolución 2646 de 2008, por la que se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Esta resolución señala que los factores psicosociales deben ser evaluados objetiva y subjetivamente, utilizando instrumentos que para el efecto hayan sido validados en el país.

La Dirección General de Riesgos Profesionales del Ministerio de la Protección Social contrató con la Pontificia Universidad Javeriana un estudio de investigación para el diseño de una batería de instrumentos de evaluación de los factores de riesgo psicosocial, que se validó en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales.

Como resultado de este estudio, se cuenta con un conjunto de instrumentos válidos y confiables que pueden ser utilizados por los responsables del programa de salud ocupacional de las empresas para identificar los factores de riesgo psicosocial, a los que se encuentran expuestos los trabajadores de diferentes actividades económicas y oficios.

Estas herramientas permitirán cualificar los procesos de evaluación de factores de riesgo psicosocial y contar con información que permita focalizar programas, planes y acciones dirigidas a la prevención y control.

ANA MARÍA CABRERA VIDELA
Directora General de Riesgos Profesionales
Ministerio de la Protección Social

CONTENIDO

I

Manual general de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

II

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Manual del usuario

III

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Manual del usuario

IV

Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. Manual del usuario

V

Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Manual del usuario

VI

Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Manual del usuario

VII

Cuestionario para la evaluación del estrés. Manual del usuario

A vertical decorative bar on the left side of the page, consisting of a thin white line and a thicker, lighter green bar.

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

Manual general

Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial

C O N T E N I D O

1. Ficha técnica
2. Proceso de construcción de la batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales
3. Modelo de análisis de los factores psicosociales
4. Alcance de la batería
5. Estructura de la batería
6. Condiciones de aplicación
 - 6.1 Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos
 - 6.2 Reserva de la información y consentimiento informado
 - 6.3 Integridad de los instrumentos aplicados
7. Manejo y uso de la información y de los resultados

Anexo 1. Orientaciones generales para la evaluación de características de personalidad

Anexo 2. Orientaciones generales para la evaluación de estilos de afrontamiento

Anexo 3. Dimensiones específicas evaluadas a través de cada instrumento que conforma la batería

Referencias

1. FICHA TÉCNICA

Nombre	Batería para la evaluación de factores de riesgo psicosocial (intralaboral y extralaboral).
Fecha de publicación:	Julio de 2010.
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Instrumentos que componen la batería:	• Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral. • Guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo. • Guía de entrevistas semiestructuradas para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Guía de grupos focales para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral. • Cuestionario para la evaluación del estrés (Villalobos 1996, 2005 y 2010).
Población a quien va dirigida:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia.
Puntuaciones:	Específicas para cada instrumento que compone la batería.
Objetivo de la batería:	Identificar y evaluar los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral en población laboralmente activa.
Alcance:	Identificar datos socio–demográficos y ocupacionales de los trabajadores. Establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral y determinar su nivel de riesgo.

2. PROCESO DE CONSTRUCCIÓN DE LA BATERÍA DE INSTRUMENTOS PARA LA EVALUACIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL

El equipo técnico encargado del diseño de los instrumentos de la batería estuvo integrado por psicólogos con formación y experiencia en evaluación de factores psicosociales y en diseño y validación de pruebas psicotécnicas; también formaron parte profesionales en estadística. El proyecto fue dirigido por el Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales de la Universidad Javeriana.

El proceso de construcción implicó el desarrollo de una extensa revisión de la literatura científica y técnica (cerca de 110 documentos) sobre factores psicosociales y métodos e instrumentos para su evaluación. La actividad permitió plantear el modelo conceptual y las

metodologías de medición que subyacen a la estructura de la batería. Esta etapa comprendió la definición de términos y la búsqueda y consulta bibliográfica en bases de datos¹ y en publicaciones electrónicas en la web, así como en documentos publicados por la Organización Internacional del Trabajo, la Organización Mundial y Panamericana de la Salud, la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales de España, el Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional de Estados Unidos (NIOSH), el Fondo de Riesgos Profesionales de Colombia, entre otros.

El diseño de los instrumentos de la batería inició con la identificación y definición de las variables en evaluación. Para estos fines se consideró la literatura consultada, las herramientas de evaluación de factores psicosociales diseñadas y validadas en Colombia y en otros países y la legislación nacional vigente sobre factores psicosociales (Resolución 2646 de 2008).

Una vez construida la primera versión de los instrumentos, se sometieron al proceso de validación de contenido por el método de jueces y de construcción mediante entrevistas cognitivas. Estos procedimientos permitieron ajustar los instrumentos a una prueba piloto.

Luego de la prueba piloto, se hicieron las mejoras necesarias en los instrumentos y se procedió con el estudio de validación y normalización de los cuestionarios en una muestra de trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia (universo de 6´796.459 trabajadores en octubre de 2009). El tamaño mínimo requerido de muestra fue de 1717 trabajadores ($P=0,50$, confiabilidad de 95%, una tasa de respuesta de 75%² y un ajuste de 3 de la muestra por el efecto del diseño de encuestas tipo *cluster*); sin embargo, la muestra final se amplió a 2360 trabajadores seleccionados aleatoriamente, de los cuales 1576 respondieron la Forma A y 784 la Forma B del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Se aplicó también el cuestionario de factores psicosociales extralaborales a 2360 empleados.

La muestra fue estructurada para reflejar la distribución general de los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales (SGRP), según sectores económicos³ y regiones del país⁴. Al interior de cada empresa se seleccionaron aleatoriamente trabajadores y participaron en el estudio quienes de manera voluntaria accedieron a contestar los cuestionarios.

El equipo de trabajo estuvo conformado por 25 personas; quienes se certificaron en investigación ética con seres humanos al haber aprobado el curso virtual “Protecting Human Research Participants” del Instituto Nacional de Salud de Estados Unidos⁵, con lo que se buscó garantizar que todos los coordinadores y examinadores identificaran y entendieran los principios éticos que guían la investigación con seres humanos, sobre todo en cuanto a la participación voluntaria y al manejo confidencial de la información recopilada durante esta etapa del proyecto.

1 OVID, EbscoHost, ProQuest, Elsevier, BVS y WilsonWeb

2 En la Primera Encuesta Nacional de Salud Ocupacional en Colombia, la tasa de respuesta fue del 78%.

3 Servicios, comercio, industria y agropecuario.

4 Se tomó la agrupación que el DANE plantea de actividades económicas en 4 sectores (servicios, comercio, industrial y agropecuario) y de regiones del país (Andina, Bogotá, Caribe, Pacífica, Orinoquía y Amazonía).

5 National Institute Of Health. United States of America. <http://phrp.nihtraining.com/users/login.php>

El procedimiento general del trabajo de campo consideró las siguientes actividades principales:

- a. Selección de las empresas participantes (en total, 229). El contacto con las empresas fue mediante una comunicación en la que se presentó el proyecto: objetivos, beneficios, riesgos y procedimiento. Las empresas que manifestaron su voluntad de participar (tasa respuesta del 29%) fueron contactadas para realizar el proceso de selección aleatoria de trabajadores para la aplicación de los cuestionarios y para programar las visitas en las que se aplicarían los cuestionarios.
- b. Los trabajadores seleccionados fueron informados del estudio a través de una carta en la que se les dio a conocer los objetivos y alcances del estudio, su rol como participantes y el carácter anónimo y confidencial de la información proporcionada por ellos.
- c. Los trabajadores que manifestaron interés en tomar parte del estudio firmaron un consentimiento informado, condición necesaria para participar. Los cuestionarios, previamente marcados con un código alfanumérico, se entregaron a cada trabajador en un sobre cerrado, y separados del consentimiento informado.
- d. Los cuestionarios respondidos tuvieron tres instancias de revisión y se incluyeron en una base datos. Mediante el sistema de doble digitación se garantizó el control de calidad de los datos.

De los datos obtenidos con los cuestionarios se analizaron los indicadores de calidad de los ítems y el cálculo de confiabilidad y validez, así como de los baremos de interpretación de resultados para las formas A y B y el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.

Los demás instrumentos (guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo, guía para entrevistas semiestructuradas y guía para grupos focales) se sometieron a los procesos de validez de contenido y construcción y a las pruebas piloto.

La descripción detallada de la totalidad de los instrumentos se halla contenida en el manual específico construido para guiar la aplicación de cada uno de ellos.

3. MODELO DE ANÁLISIS DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

La construcción de la batería de estos instrumentos partió de la definición de factores psicosociales que presenta la Resolución 2646 de 2008, cuyo texto es el siguiente:

“(Los) factores psicosociales comprenden los aspectos intralaborales, extralaborales o externos a la organización y las condiciones individuales o características intrínsecas al trabajador, los cuales en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas”.

Dicha definición permite distinguir tres tipos de condiciones: intralaborales, extralaborales e individuales.

Condiciones intralaborales:

Las condiciones intralaborales son entendidas como aquellas características del trabajo y de su organización que influyen en la salud y bienestar del individuo.

El modelo en el que se basa la batería retoma elementos de los modelos de demanda–control–apoyo social del Karasek, Theorell (1990) y Jonhson, del modelo de desequilibrio esfuerzo–recompensa de Siegrist (1996 y 2008) y del modelo dinámico de los factores de riesgo psicosocial de Villalobos (2005). A partir de estos modelos, se identifican cuatro dominios que agrupan un conjunto de dimensiones que explican las condiciones intralaborales. Las dimensiones que conforman los dominios actúan como posibles fuentes de riesgo (Villalobos, 2005) y es a través de ellas que se realiza la identificación y valoración de los factores de riesgo psicosocial.

Los dominios considerados son las demandas del trabajo⁶, el control⁷, el liderazgo y las relaciones sociales, y la recompensa⁸. Los dominios y cómo fueron concebidos en los instrumentos de la batería, se definen a continuación:

- a. Demandas del trabajo: se refieren a las exigencias que el trabajo impone al individuo. Pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, del ambiente físico laboral y de la jornada de trabajo.
- b. Control sobre el trabajo: posibilidad que el trabajo ofrece al individuo para influir y tomar decisiones sobre los diversos aspectos que intervienen en su realización. La iniciativa y autonomía, el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos, la participación y manejo del cambio, la claridad de rol y la capacitación son aspectos que le dan al individuo la posibilidad de influir sobre su trabajo.
- c. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo: el liderazgo alude a un tipo particular de relación social que se establece entre los superiores jerárquicos y sus colaboradores y cuyas características influyen en la forma de trabajar y en el ambiente de relaciones de un área.

El concepto de relaciones sociales en el trabajo indica la interacción que se establece con otras personas en el contexto laboral y abarca aspectos como la posibilidad de contactos, las características de las interacciones, los aspectos funcionales de las interacciones como la retroalimentación del desempeño, el trabajo en equipo y el apoyo social, y los aspectos emocionales, como la cohesión.

- d. Recompensa: este término trata de la retribución que el trabajador obtiene a cambio de sus contribuciones o esfuerzos laborales. Este dominio comprende diversos tipos de retribución: la financiera (compensación económica por el trabajo), de estima (compensación psicológica, que comprende el reconocimiento del grupo social y el trato justo en el trabajo) y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo⁹. Otras formas

6 Término homologable al de “demanda” del modelo demanda-control de Karasek.

7 Término homologable al de “control” del modelo demanda-control de Karasek.

8 Término homologable al de “recompensa” del modelo desequilibrio-esfuerzo-recompensa de Siegrist.

9 Las recompensas: financiera, de estima y de posibilidades de promoción y seguridad en el trabajo; provienen del modelo de desequilibrio esfuerzo – recompensa de Siegrist.

de retribución que se consideran en este dominio comprenden las posibilidades de educación¹⁰, la satisfacción y la identificación con el trabajo y con la organización.

Los anteriores dominios del ámbito intralaboral están compuestos por las dimensiones que se presentan en la siguiente tabla (Tabla 1).

Tabla 1. Dominios y dimensiones intralaborales.

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas Demandas de carga mental Demandas emocionales Exigencias de responsabilidad del cargo Demandas ambientales y de esfuerzo físico Demandas de la jornada de trabajo Consistencia del rol Influencia del ambiente laboral sobre el extralaboral
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas Participación y manejo del cambio Claridad de rol Capacitación
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo Relaciones sociales en el trabajo Retroalimentación del desempeño Relación con los colaboradores (subordinados)
	RECOMPENSA	Reconocimiento y compensación Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza

Las definiciones de las dimensiones que conforman los dominios intralaborales y los principales indicadores o condiciones bajo las cuales se configuran como factores de riesgo psicosocial se presentan en la Tabla 2.

¹⁰ En el dominio de recompensa se sitúan las posibilidades de formación diferentes a las netamente relacionadas con las requeridas para ejercer el control (habilidades, conocimientos y competencia para el cargo).

Tabla 2. Definiciones de las dimensiones psicosociales intralaborales e indicadores de riesgo.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas cuantitativas	Son las exigencias relativas a la cantidad de trabajo que se debe ejecutar, en relación con el tiempo disponible para hacerlo. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	El tiempo del que se dispone para ejecutar el trabajo es insuficiente para atender el volumen de tareas asignadas, por lo tanto se requiere trabajar a un ritmo muy rápido (bajo presión de tiempo), limitar en número y duración de las pausas o trabajar tiempo adicional a la jornada para cumplir con los resultados esperados.
Demandas de carga mental	Las exigencias de carga mental se refieren a las demandas de procesamiento cognitivo que implica la tarea y que involucran procesos mentales superiores de atención, memoria y análisis de información para generar una respuesta. La carga mental está determinada por las características de la información (cantidad, complejidad y detalle) y los tiempos de que se dispone para procesarla. Estas exigencias se convierten en fuente de riesgo cuando:	- La tarea exige un importante esfuerzo de memoria, atención o concentración sobre estímulos o información detallada o que puede provenir de diversas fuentes. - La información es excesiva, compleja o detallada para realizar el trabajo, o debe utilizarse de manera simultánea o bajo presión de tiempo.
Demandas emocionales	Situaciones afectivas y emocionales propias del contenido de la tarea que tienen el potencial de interferir con los sentimientos y emociones del trabajador. La exposición a las exigencias emocionales demandan del trabajador habilidad para: a) entender las situaciones y sentimientos de otras personas y b) ejercer autocontrol de las emociones o sentimientos propios con el fin de no afectar el desempeño de la labor. Se convierte en fuente de riesgo cuando:	- El individuo se expone a los sentimientos, emociones o trato negativo de otras personas en el ejercicio de su trabajo. Esta exposición incrementa la probabilidad de transferencia (hacia el trabajador) de los estados emocionales negativos de usuarios o público. - El individuo se expone en su trabajo a situaciones emocionalmente devastadoras (pobreza extrema, violencia, desastres, amenaza a su integridad o a la integridad de otros, contacto directo con heridos o muertos, etc.). - El individuo debe ocultar sus verdaderas emociones o sentimientos durante la ejecución de su labor.
Exigencias de responsabilidad del cargo	Las exigencias de responsabilidad directa en el trabajo hacen alusión al conjunto de obligaciones implícitas en el desempeño de un cargo, cuyos resultados no pueden ser transferidos a otras personas. En particular, esta dimensión considera la responsabilidad por resultados, dirección, bienes, información confidencial, salud y seguridad de otros, que tienen un impacto importante en el área (sección), en la empresa o en las personas. Adicionalmente, los resultados frente a tales responsabilidades están determinados por diversos factores y circunstancias, algunas bajo el control y otras fuera del control del trabajador. La responsabilidad por resultados, dirección, información confidencial, bienes, salud y seguridad de otros, se puede constituir en fuente de riesgo cuando:	El trabajador debe asumir directamente la responsabilidad de los resultados de su área o sección de trabajo; supervisar personal, manejar dinero o bienes de alto valor de la empresa, información confidencial, seguridad o salud de otras personas; lo que exige del trabajador un esfuerzo importante para mantener el control, habida cuenta del impacto de estas condiciones y de los diversos factores que las determinan.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Las demandas ambientales y de esfuerzo físico de la ocupación hacen referencia a las condiciones del lugar de trabajo y a la carga física que involucran las actividades que se desarrollan, que bajo ciertas circunstancias exigen del individuo un esfuerzo de adaptación. Las demandas de esta dimensión son condiciones de tipo físico (ruido, iluminación, temperatura, ventilación), químico, biológico (virus, bacterias, hongos o animales), de diseño del puesto de trabajo, de saneamiento (orden y aseo), de carga física y de seguridad industrial. Las demandas ambientales y de esfuerzo físico se convierten en fuente de riesgo cuando:	• Implican un esfuerzo físico o adaptativo que genera importante molestia, fatiga o preocupación, o que afecta negativamente el desempeño del trabajador.
Demandas de la jornada de trabajo	Las demandas de la jornada de trabajo son las exigencias del tiempo laboral que se hacen al individuo en términos de la duración y el horario de la jornada, así como de los periodos destinados a pausas y descansos periódicos. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	• Se trabaja en turnos nocturnos, con jornadas prolongadas o sin pausas claramente establecidas, o se trabaja durante los días previstos para el descanso.
Consistencia de rol	Se refiere a la compatibilidad o consistencia entre las diversas exigencias relacionadas con los principios de eficiencia, calidad técnica y ética, propios del servicio o producto, que tiene un trabajador en el desempeño de su cargo. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• Al trabajador se le presentan exigencias inconsistentes, contradictorias o incompatibles durante el ejercicio de su cargo. Dichas exigencias pueden ir en contra de los principios éticos, técnicos o de calidad del servicio o producto.
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Condición que se presenta cuando las exigencias de tiempo y esfuerzo que se hacen a un individuo en su trabajo, impactan su vida extralaboral. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• Las altas demandas de tiempo y esfuerzo del trabajo afectan negativamente la vida personal y familiar del trabajador.
Control y autonomía sobre el trabajo	Se refiere al margen de decisión que tiene un individuo sobre aspectos como el orden de las actividades, la cantidad, el ritmo, la forma de trabajar, las pausas durante la jornada y los tiempos de descanso. Es fuente de riesgo cuando:	• El margen de decisión y autonomía sobre la cantidad, ritmo y orden del trabajo es restringido o inexistente. • El margen de decisión y autonomía sobre la organización de los tiempos laborales es restringido o inexistente.
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Se refiere a la posibilidad que el trabajo le brinda al individuo de aplicar, aprender y desarrollar sus habilidades y conocimientos. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El trabajo impide al individuo adquirir, aplicar o desarrollar conocimientos y habilidades. • Se asignan tareas para las cuales el trabajador no se encuentra calificado.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Participación y manejo del cambio	Se entiende como el conjunto de mecanismos organizacionales orientados a incrementar la capacidad de adaptación de los trabajadores a las diferentes transformaciones que se presentan en el contexto laboral. Entre estos dispositivos organizacionales se encuentran la información (clara, suficiente y oportuna) y la participación de los empleados. Se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• El trabajador carece de información suficiente, clara y oportuna sobre el cambio. • En el proceso de cambio se ignoran los aportes y opiniones del trabajador. • Los cambios afectan negativamente la realización del trabajo.
Claridad de rol	Es la definición y comunicación del papel que se espera que el trabajador desempeñe en la organización, específicamente en torno a los objetivos del trabajo, las funciones y resultados, el margen de autonomía y el impacto del ejercicio del cargo en la empresa. Esta condición se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• La organización no ha dado a conocer al trabajador información clara y suficiente sobre los objetivos, las funciones, el margen de autonomía, los resultados y el impacto que tiene el ejercicio del cargo en la empresa.
Capacitación	Se entiende por las actividades de inducción, entrenamiento y formación que la organización brinda al trabajador con el fin de desarrollar y fortalecer sus conocimientos y habilidades. Circunstancia que se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El acceso a las actividades de capacitación es limitado o inexistente. • Las actividades de capacitación no responden a las necesidades de formación para el desempeño efectivo del trabajo.
Características del liderazgo	Se refiere a los atributos de la gestión de los jefes inmediatos en relación con la planificación y asignación del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos, participación, motivación, apoyo, interacción y comunicación con sus colaboradores. Estas características se convierten en fuente de riesgo cuando:	• La gestión que realiza el jefe representa dificultades en la planificación, la asignación de trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El jefe inmediato tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente, y para estimular y permitir la participación de sus colaboradores. • El apoyo social que proporciona el jefe a sus colaboradores es deficiente o escaso.
Relación con los colaboradores (subordinados)	Trata de los atributos de la gestión de los subordinados en relación con la ejecución del trabajo, consecución de resultados, resolución de conflictos y participación. Además, se consideran las características de interacción y formas de comunicación con la jefatura. Características que se convierten en fuente de riesgo cuando:	• La gestión que realizan los colaboradores presenta dificultades en la ejecución del trabajo, la consecución de resultados o la solución de problemas. • El grupo de colaboradores tiene dificultades para comunicarse y relacionarse respetuosa y eficientemente con su jefe. • El apoyo social que recibe el jefe de parte de los colaboradores es escaso o inexistente cuando se presentan dificultades laborales.

DIMENSIÓN	DEFINICIÓN	INDICADORES DE RIESGO
Retroalimentación del desempeño	Describe la información que un trabajador recibe sobre la forma como realiza su trabajo. Esta información le permite identificar sus fortalezas y debilidades y tomar acciones para mantener o mejorar su desempeño. Este aspecto se convierte en fuente de riesgo cuando la retroalimentación es:	• Inexistente, poco clara, inoportuna o es inútil para el desarrollo o para el mejoramiento del trabajo y del trabajador.
Relaciones sociales en el trabajo	Son las interacciones que se establecen con otras personas en el trabajo, particularmente en lo referente a: • La posibilidad de establecer contacto con otros individuos en el ejercicio de la actividad laboral. • Las características y calidad de las interacciones entre compañeros. • El apoyo social que se recibe de compañeros. • El trabajo en equipo (entendido como el emprender y realizar acciones que impliquen colaboración para lograr un objetivo común). • La cohesión (entendida como la fuerza que atrae y vincula a los miembros de un grupo, cuyo fin es la integración). Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	• En el trabajo existen pocas o nulas posibilidades de contacto con otras personas. • Se da un trato irrespetuoso, agresivo o de desconfianza por parte de compañeros, que genera un ambiente deficiente de relaciones. • Se presenta una limitada o nula posibilidad de recibir apoyo social por parte de los compañeros o el apoyo que se recibe es ineficaz. • Existen deficiencias o dificultades para desarrollar trabajo en equipo. • El grado de cohesión e integración del grupo es escaso o inexistente.
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Se refieren al sentimiento de orgullo y a la percepción de estabilidad laboral que experimenta un individuo por estar vinculado a una organización, así como el sentimiento de autorrealización que experimenta por efectuar su trabajo. Este factor se convierte en fuente de riesgo cuando:	• El sentimiento de orgullo por estar vinculado a la organización es deficiente o no existe. • Se percibe inestabilidad laboral. • Los individuos no se sienten a gusto o están poco identificados con la tarea que realizan.
Reconocimiento y compensación	Es el conjunto de retribuciones que la organización le otorga al trabajador en contraprestación al esfuerzo realizado en el trabajo. Estas retribuciones corresponden a reconocimiento, remuneración económica, acceso a los servicios de bienestar y posibilidades de desarrollo. Condición que se convierte en una fuente de riesgo cuando:	• El reconocimiento (confianza, remuneración y valoración) que se hace de la contribución del trabajador no corresponde con sus esfuerzos y logros. • El salario se da tardíamente o está por debajo de los acuerdos entre el trabajador y la organización. • La empresa descuida el bienestar de los trabajadores. • La organización no considera el desempeño del trabajador para tener oportunidades de desarrollo.

Condiciones extralaborales:

Comprenden los aspectos del entorno familiar, social y económico del trabajador. A su vez, abarcan las condiciones del lugar de vivienda, que pueden influir en la salud y bienestar del individuo. Las dimensiones extralaborales que se evalúan a través de la batería se presentan en la Tabla 3.

Tabla 3. Dimensiones extralaborales.

CONSTRUCTO	DIMENSIONES
CONDICIONES EXTRALABORALES	Tiempo fuera del trabajo Relaciones familiares Comunicación y relaciones interpersonales Situación económica del grupo familiar Características de la vivienda y de su entorno Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda

Las definiciones de cada una de las dimensiones e indicadores de riesgo de los factores extralaborales se presentan en la Tabla 4.

Tabla 4. Definiciones de las dimensiones psicosociales extralaborales e indicadores de riesgo.

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Tiempo fuera del trabajo	Se refiere al tiempo que el individuo dedica a actividades diferentes a las laborales, como descansar, compartir con familia y amigos, atender responsabilidades personales o domésticas, realizar actividades de recreación y ocio. Es factor de riesgo cuando:	- La cantidad de tiempo destinado al descanso y recreación es limitada o insuficiente. - La cantidad de tiempo fuera del trabajo para compartir con la familia o amigos, o para atender asuntos personales o domésticos es limitada o insuficiente.
Relaciones familiares	Propiedades que caracterizan las interacciones del individuo con su núcleo familiar. Esta condición se convierte en fuente de riesgo cuando:	- La relación con familiares es conflictiva. - La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus familiares es inexistente o pobre.
Comunicación y relaciones interpersonales	Cualidades que caracterizan la comunicación e interacciones del individuo con sus allegados y amigos. Esta circunstancia se convierte en fuente de riesgo cuando:	- La comunicación con los integrantes del entorno social es escasa o deficiente. - La relación con amigos o allegados es conflictiva. - La ayuda (apoyo social) que el trabajador recibe de sus amigos o allegados es inexistente o pobre.

DIMENSIONES	DEFINICIONES	INDICADORES DE RIESGO
Situación económica del grupo familiar	Trata de la disponibilidad de medios económicos para que el trabajador y su grupo familiar atiendan sus gastos básicos. Se convierte en factor de riesgo cuando:	- Los ingresos familiares son insuficientes para costear las necesidades básicas del grupo familiar. - Existen deudas económicas difíciles de solventar.
Características de la vivienda y de su entorno	Se refiere a las condiciones de infraestructura, ubicación y entorno de las instalaciones físicas del lugar habitual de residencia del trabajador y de su grupo familiar. Se convierten en fuente de riesgo cuando:	- Las condiciones de la vivienda del trabajador son precarias. - Las condiciones de la vivienda o su entorno desfavorecen el descanso y la comodidad del individuo y su grupo familiar. - La ubicación de la vivienda dificulta el acceso a vías transitables, a medios de transporte o a servicios de salud.
Influencia del entorno extralaboral en el trabajo	Corresponde al influjo de las exigencias de los roles familiares y personales en el bienestar y en la actividad laboral del trabajador. La influencia del entorno extralaboral en el trabajo se constituye en fuente de riesgo psicosocial cuando:	Las situaciones de la vida familiar o personal del trabajador afectan su bienestar, rendimiento o sus relaciones con otras personas en el trabajo.
Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	Son las condiciones en que se realiza el traslado del trabajador desde su sitio de vivienda hasta su lugar de trabajo y viceversa. Comprende la facilidad, la comodidad del transporte y la duración del recorrido. Es fuente de riesgo cuando:	- El transporte para acudir al trabajo es difícil o incómodo. - La duración del desplazamiento entre la vivienda y el trabajo es prolongada.

Condiciones individuales:

Las condiciones individuales aluden a una serie de características propias de cada trabajador o características socio-demográficas como el sexo, la edad, el estado civil, el nivel educativo, la ocupación (profesión u oficio), la ciudad o lugar de residencia, la escala socio-económica (estrato socio-económico), el tipo de vivienda y el número de dependientes (Tabla 5). Estas características socio-demográficas pueden modular la percepción y el efecto de los factores de riesgo intralaborales y extralaborales.

Al igual que las características socio-demográficas, existen unos aspectos ocupacionales de los trabajadores que también pueden modular los factores psicosociales intra y extralaborales, tales como la antigüedad en la empresa, el cargo, el tipo de contratación y la modalidad de pago, entre otras, las cuales se indagan con los instrumentos de la batería para la evaluación de los factores psicosociales (Tabla 5).

Tabla 5. Variables socio-demográficas y ocupacionales que se indagan con la batería de instrumentos para la evaluación de los factores psicosociales.

CONSTRUCTO	VARIABLES
INFORMACIÓN SOCIO-DEMOGRÁFICA	Sexo Edad (calculada a partir del año de nacimiento) Estado civil Grado de escolaridad (último nivel de estudios alcanzado) Ocupación o profesión Lugar de residencia actual Estrato socioeconómico de la vivienda Tipo de vivienda (propia, familiar o en arriendo) Número de personas a cargo (se refiere al número de personas que de forma directa dependen económicamente del trabajador).
INFORMACIÓN OCUPACIONAL	Lugar actual de trabajo Antigüedad en la empresa Nombre del cargo Tipo de cargo (jefatura, profesional, auxiliar u operativo) Antigüedad en el cargo actual Departamento, área o sección de la empresa donde se trabaja Tipo de contrato Horas de trabajo diarias contractualmente establecidas Modalidad de pago

Dado que la Resolución 2646 de 2008, en el artículo 8, literal b del capítulo II, establece que los empleadores deben contar con información sobre características de personalidad y estilos de afrontamiento mediante instrumentos psicométricos y clínicos aplicados por expertos, y en virtud de que el alcance de esta batería no comprende la construcción de instrumentos con tales fines, se incluyen en los anexos 1 y 2 de este manual unas orientaciones técnicas que pueden ser de utilidad para quienes hagan la evaluación de las características individuales.

4. ALCANCE DE LA BATERÍA

El alcance de esta batería de instrumentos es el de evaluar los factores de riesgo psicosociales, entendidos como las *“condiciones psicosociales cuya identificación y evaluación muestra efectos negativos en la salud de los trabajadores o en el trabajo”*.

La aplicación de los instrumentos que conforman la batería permite recolectar los datos socio-demográficos y ocupacionales de los trabajadores, y establecer la presencia o ausencia de factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral. Así mismo, cuando aplique, permite determinar el grado de riesgo en una escala de cinco niveles: sin riesgo o riesgo despreciable, riesgo bajo, riesgo medio, riesgo alto y riesgo muy alto.

Los instrumentos diseñados para responder al alcance de la batería comprenden:

- a. Tres cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, que aportan datos cuantitativos con una interpretación cualitativa. Dos de los cuestionarios evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) que se diferencian por la población objetivo de los mismos; y un cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- b. Tres instrumentos cualitativos con interpretación cuali – cuantitativa: guía para el análisis psicosocial de puestos de trabajo; guía para entrevistas semiestructuradas; y guía para grupos focales.

Trascendiendo el alcance definido para la batería, los autores de la misma aportan dos elementos adicionales con el fin de dar un valor agregado a los usuarios de la misma. Tales elementos son:

- a. “Cuestionario para la evaluación del estrés” construido por Villalobos para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (1996) y posteriormente adaptado y validado en población trabajadora de Colombia (Villalobos, 2005 y 2010). Este cuestionario se utilizó para determinar la validez concurrente de los nuevos cuestionarios de factores psicosociales y los indicadores psicométricos se mantuvieron altos y estables.
- b. Aplicativo básico para captura de datos¹¹, el cual se desarrolló dado que los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial y de estrés permiten obtener información cuantitativa y que la misma implica un procesamiento de los datos para obtener el resultado final. El aplicativo en mención contiene toda la sintaxis necesaria para que el sistema de información efectúe los siguientes pasos: (1) calificación de los ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y (5) obtención del informe individual para cada trabajador con los criterios generales de interpretación de los resultados. En razón de lo anterior, este aplicativo para la automatización de la información debe entenderse como una herramienta que disminuye el esfuerzo de los usuarios en relación con el cálculo manual de resultados.

Dado que el aplicativo mencionado constituyó un desarrollo que superó el alcance previsto para la construcción de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial; el mismo no es objeto de desarrollos adicionales o de soporte técnico alguno, y la información que se digite estará bajo la absoluta y exclusiva responsabilidad de los usuarios.

5. ESTRUCTURA DE LA BATERÍA

La batería está conformada por siete instrumentos con los que se recopila la información sobre condiciones intralaborales, extralaborales e individuales (demográficas y ocupacionales). La batería adicionalmente incluye la última versión del “Cuestionario para la evaluación del estrés” modificado y validado por Villalobos G. (2005 y 2010).

¹¹ El aplicativo está desarrollado en una hoja de cálculo de Excel cuyo requerimiento operativo es la versión 2007 de Office o posteriores.

Los instrumentos que conforman la batería son:

- a. Ficha de datos generales (información socio-demográfica e información ocupacional del trabajador).
- b. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A).
- c. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma B).
- d. Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- e. Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo.
- f. Guía para entrevistas semiestructuradas.
- g. Guía para grupos focales.
- h. Cuestionario para la evaluación del estrés.

Cada uno de estos instrumentos podrá utilizarse de forma independiente o conjunta para la evaluación integral de los factores de riesgo psicosocial.

En la Tabla 6 se presenta un resumen de las fichas técnicas de los instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial que componen la batería y en el Anexo 3 se reseñan las dimensiones específicas que se evalúan con cada uno. En los manuales del usuario se presenta cada instrumento con mayor detalle.

6. CONDICIONES DE APLICACIÓN

A continuación se relacionan tres condiciones que deben ser contempladas al momento de utilizar cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería; ellas son:

- Idoneidad de los profesionales que aplican los instrumentos.
- Reserva de la información y consentimiento informado.
- Integridad de los instrumentos aplicados.

6.1 IDONEIDAD DE LOS PROFESIONALES QUE APLICAN LOS INSTRUMENTOS

Según la Resolución 2646 de 2008¹², la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto, y en particular un *“psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional”*.

Conforme con la Resolución, *“cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo¹³ que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación”*.

12 Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de 2008, mediante la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

13 Téngase en cuenta que de acuerdo con la Ley 1090 de 2006 *“para ejercer la profesión de psicólogo se requiere acreditar su formación académica e idoneidad profesional, mediante la presentación del título respectivo, el cumplimiento de las demás disposiciones de ley y obtenido la tarjeta profesional expedida por el Colegio Colombiano de Psicólogos”* o en su defecto por las secretarías distritales, municipales o departamentales de salud.

Tabla 6. Síntesis de los instrumentos que conforman la batería.

	Ficha de datos generales	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo	Guía para entrevistas semiestructuradas	Guía para grupos focales
Alcance	Recolección de información sobre características individuales	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Evaluación de factores de riesgo psicosocial extralaboral	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral	Evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Aspectos o dimensiones que evalúa	Datos socio-demográficos y ocupacionales	Dimensiones y dominios intralaborales	Dimensiones extralaboral	Dimensiones del dominio “demandas”	Todas las dimensiones del dominio “control” y la dimensión “relación con los colaboradores”, perteneciente al dominio “Características del liderazgo y relaciones sociales en el trabajo”	Dimensiones: • Características del liderazgo • Retroalimentación del desempeño • Relaciones sociales en el trabajo • Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza • Reconocimiento y compensación
Tipo de datos	Descriptivos	Cuantitativos, con una interpretación cualitativa	Cuantitativos, con una interpretación cualitativa	Cualitativos con un interpretación cuali-cuantitativa	Cualitativos con un interpretación cuali-cuantitativa	Cualitativos con un interpretación cuali-cuantitativa
Unidad de análisis	Individuo o grupo (por puesto de trabajo o dependencia)	Individuo o grupo (por puesto de trabajo o dependencia)	Individuo	Puesto de trabajo	Puesto de trabajo	Área o sección
Usos y aplicaciones recomendados	Identificación de factores individuales relacionados con datos socio-demográficos y ocupacionales, para el diseño de planes de prevención e intervención.	Evaluación general de factores de riesgo psicosocial intralaboral. Los resultados por dimensiones permiten priorizar los aspectos que se deben intervenir.	Evaluación general de factores de riesgo psicosocial extralaboral. Los resultados por dimensiones permiten priorizar los aspectos que se deben intervenir.	Evaluación específica a profundidad de factores de riesgo psicosocial intralaboral por puesto de trabajo, requerida en los procesos de determinación de origen de enfermedades derivadas del estrés, procesos de reubicación psicosocial de un trabajador; evaluación a profundidad de una o varias dimensiones psicosociales que hayan sido detectadas como riesgosas por el cuestionario de factores psicosociales intralaborales.		
Sujetos para quienes va dirigido	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia					
Competencia de quienes aplican los instrumentos	La aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería, así como el análisis e interpretación de sus resultados deberán ser efectuados por un “experto”, según lo define la Resolución 2646 de 2008 y demás normas vigentes que apliquen.					

En consecuencia, la aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería y el análisis e interpretación de sus resultados, deberán ser efectuados por un “experto” según lo define la Resolución 2646 de 2008.

Adicional a la Resolución 2646 de 2008, deberán considerarse los criterios de idoneidad que fija la Ley 1164 de 2007¹⁴, relacionados con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del talento humano del área de la salud, y con las demás normas que la amplíen, modifiquen o sustituyan.

6.2 RESERVA DE LA INFORMACIÓN Y CONSENTIMIENTO INFORMADO

La Resolución 2646 de 2008 indica que *“la información utilizada para la evaluación de factores psicosociales está sometida a reserva, conforme lo establece la Ley 1090 de 2006, en consecuencia, los expertos evaluadores deben garantizar por escrito el compromiso de usar la información obtenida, única y exclusivamente para los fines inherentes a la salud ocupacional”*.

Téngase en cuenta que uno de los principios generales establecidos por la Ley 1090 de 2006 es el de confidencialidad, según el cual *“los psicólogos tienen una obligación básica respecto a la confidencialidad de la información obtenida de las personas en el desarrollo de su trabajo como psicólogos. Revelarán tal información sólo con el consentimiento de la persona o del representante legal de la persona, excepto en aquellas circunstancias particulares en que no hacerlo llevaría a un evidente daño a la persona u a otros. Los psicólogos informarán a sus usuarios de las limitaciones legales de la confidencialidad”*.

Para ampliar la información sobre la Ley 1090 del 2006 y demás aspectos importantes relacionados con el ejercicio de la psicología en Colombia, el usuario de la batería de factores psicosociales debe consultar el libro *Deontología y bioética del ejercicio de la psicología en Colombia, 2009*, publicado por el Colegio Colombiano de Psicólogos, o los documentos vigentes de orden legal o técnico que expida esta institución y el Gobierno Nacional.

Como condición obligatoria, la aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería debe ir precedida de la firma de un consentimiento informado por parte del trabajador (sea uno o sean varios) que tomará parte en la evaluación de factores psicosociales.

El consentimiento informado debe reunir mínimo las siguientes condiciones: ser libre e informado, lo cual fue dispuesto por la Corte Constitucional Colombiana en la sentencia T-1028 de 2003^{15, 16}.

14 Congreso de Colombia. Ley 1164 de 2007, por la cual se dictan disposiciones en materia del talento humano en salud.

15 Sentencia T-1028 de 2003 emitida por la Corte Constitucional Colombiana, citada por el Colegio Colombiano de Psicólogos. *“Deontología y bioética del ejercicio de la Psicología en Colombia. 2009”*, págs. 72 y 73.

16 “a) El consentimiento debe ser libre, es decir, que no esté inducido por circunstancias externas al tratamiento mismo que puedan provocar el error por parte del paciente, entre ellas cuando la autorización se logra ‘gracias a una exageración, por parte del médico, de los riesgos de la dolencia y una minimización de los peligros del tratamiento’, y
b) El consentimiento debe ser informado, esto es, que el médico está en la obligación de suministrar a su paciente, a través de un lenguaje claro y comprensible y con la debida prudencia ‘la información relevante sobre los riesgos y beneficios objetivos de la terapia y las posibilidades de otros tratamientos, incluyendo los efectos de la ausencia de cualquier tratamiento, con el fin de que la persona pueda hacer una elección racional e informada sobre si acepta o no la intervención médica”.

Dicha sentencia aplica para el caso de la evaluación de factores psicosociales en cuanto a los aspectos que debe reunir el consentimiento informado, los cuales son:

- a. El consentimiento debe ser libre; es decir, no puede estar inducido por circunstancias o personas externas a la necesidad y pertinencia de evaluar los factores psicosociales para su oportuna intervención y control. Como expresión de su libre voluntad, el trabajador debe explicitar si acepta o rehúsa su participación en la evaluación.
- b. El consentimiento debe ser informado. Esto es que el psicólogo está en la obligación de suministrar al trabajador toda la información necesaria sobre la actividad de evaluación que se realizará y sus objetivos, el procedimiento que se llevará a cabo, el tipo de resultados que se obtendrán, el uso que se dará a la información proporcionada, los beneficios y riesgos potenciales que implica esta actividad para el trabajador, así como las condiciones de confidencialidad y seguridad que aplicarán sobre la información proporcionada. De igual forma, se debe informar al trabajador de la posibilidad que tiene de rehusarse a hacer parte de la evaluación, a fin que tome de forma libre la decisión de responder los instrumentos de evaluación. En el consentimiento informado el trabajador debe explicitar su consideración acerca de si la información que le fue suministrada fue completamente comprensible.
- c. La información que se suministre debe ser clara, completa, inteligible y debe darse en forma escrita y previa a la aplicación de los instrumentos de evaluación, y debe establecerse a través de la firma o huella del trabajador, contigua al nombre y número de cédula.

En el evento en que se realicen estudios de factores psicosociales utilizando los instrumentos de la presente batería, los investigadores deberán ceñirse a las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, contenidas en la Resolución numero 8430 de 1993 emitida por el Ministerio de Salud, o por las normas que la modifiquen o amplíen. También tendrán en cuenta la normatividad que se halle vigente en el país para el ejercicio de la salud ocupacional y la psicología (Ley 1090 del 2006, *Deontología y bioética del ejercicio de la psicología en Colombia*. 2009) y los documentos vigentes de orden legal o técnico que expida el Gobierno Nacional y el Colegio Colombiano de Psicólogos.

6.3 INTEGRIDAD DE LOS INSTRUMENTOS APLICADOS

Con el fin de asegurar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos a través de la batería, la aplicación de cualquiera de sus instrumentos deberá seguir las instrucciones y lineamientos establecidos en el presente manual y en los manuales específicos que la conforman.

En consecuencia, sólo se podrán modificar los instrumentos cuando así se indique en los manuales específicos. Las modificaciones sólo podrán efectuarse en el sentido y con el alcance establecido. Si para un instrumento en particular se contraindica cualquier tipo de modificación, no podrá ser alterado de forma alguna, de lo contrario carece de validez.

7. MANEJO Y USO DE LA INFORMACIÓN Y DE LOS RESULTADOS

El uso y aplicación de cualquiera de los instrumentos que conforman la presente batería se deberá hacer bajo el marco ético y legal que regule la actividad de los profesionales que se desempeñen en el área de la Salud Ocupacional y la Psicología.

En este sentido, se adaptan los principios del *Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional*¹⁷, de la Comisión Internacional de Salud Ocupacional (2002) y el *Código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología*, emitido por el Colegio Colombiano de Psicólogos (2009). Serán aplicables todos los demás documentos que se expidan para regular los principios éticos en el ejercicio de la Salud Ocupacional y la Psicología.

Dado el carácter confidencial de los resultados individuales de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la información proporcionada por los trabajadores para estos efectos, los resultados y la información deberán manejarse con total reserva.

El trabajador podrá conocer los resultados de la evaluación de factores psicosociales, mediante informe preparado por el psicólogo que lo evaluó.

Esta información individual solo podrá ser conocida por otra instancia de la empresa o por las instituciones de seguridad social a las que el trabajador esté afiliado, con previo consentimiento y autorización escrita del trabajador, y solo por intermedio del médico especialista en salud ocupacional o medicina del trabajo.

La información de estadísticas generales de los resultados de la evaluación podrá ser presentada al interior de la empresa por el psicólogo evaluador, quien debe garantizar la confidencialidad de información individual aportada por los trabajadores.

La información que se recopile durante el proceso de aplicación de los instrumentos y los archivos magnéticos que se conciben con los datos, deberán ser manejados con absoluta reserva y confidencialidad. Por lo tanto, resulta imprescindible tomar en consideración las siguientes disposiciones:

- Los resultados o reportes individuales de factores de riesgo psicosocial, se incluirán en la historia clínica ocupacional de cada trabajador y por tanto son aplicables a estos documentos las mismas disposiciones legales que se establezcan para el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas ocupacionales¹⁸. Para garantizar este aspecto, los médicos especialistas en Medicina del Trabajo o Salud Ocupacional que formen parte de los servicios médicos de la empresa, tendrán la guarda y custodia de la historia clínica ocupacional y son responsables de proteger su confidencialidad (Artículo 16 de la Resolución 2346 de 2007).
- Los usos y objetivos de la evaluación de factores de riesgo psicosocial y de la aplicación de los instrumentos de la batería no podrán alejarse del objeto de la salud ocupacional

17 Según la fuente, "se entiende que la expresión «profesionales de salud ocupacional» se refiere a todos aquellos que, en el ejercicio de su profesión, desempeñan tareas, proveen servicios o están involucrados en una práctica de seguridad y salud ocupacional".

18 Se entienden aplicables las disposiciones sobre el manejo, archivo y reserva de las historias clínicas establecidas en la Resolución 2346 de 2007 y en la Resolución 1918 de 2009; y aquellas que las adicionen o modifiquen.

establecido legalmente a través del Decreto 614 de 1984¹⁹ y éticamente se guiarán por los principios básicos del *Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional*²⁰ y del “Código deontológico y bioético para el ejercicio de la profesión de psicología” y de la Ley 1090 de 2006.

- Los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial podrán tener los siguientes usos:
 - ✓ Identificación y evaluación periódica de los factores de riesgo psicosocial intra y extralaboral, con el fin de dar cumplimiento al Capítulo II de la Resolución 2646 de 2008.
 - ✓ Vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial.
 - ✓ Análisis psicosocial en procesos de determinación de origen de enfermedades presumiblemente derivadas del estrés.
 - ✓ Análisis psicosocial en procesos de reubicación laboral.
 - ✓ Diseño, implementación y evaluación de medidas de intervención de factores psicosociales.
 - ✓ Diseño e implementación de acciones de promoción, prevención y mejoramiento de las condiciones de salud de los trabajadores.

Cualquiera que sea el uso de los resultados de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, los trabajadores que participen en la aplicación de cualquier instrumento que haga parte de la presente batería, deberán ser previamente informados de la utilización que se hará de la información por ellos suministrada y de los resultados que se obtengan y por tanto los trabajadores deberán dar su consentimiento informado.

19 “Artículo 2º. Objeto de salud ocupacional. Las actividades de salud ocupacional tienen por objeto:

- a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora.
- b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo.
- c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.
- d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo.”

20 “El propósito de la salud ocupacional es servir a la salud y el bienestar social de los trabajadores en forma individual y colectiva. La práctica de la salud ocupacional debe realizarse de acuerdo con los estándares profesionales más altos y los principios éticos más rigurosos. Los profesionales de la salud ocupacional deben contribuir además al mejoramiento de la salud pública y del medio ambiente”

ANEXOS

ANEXO 1

ORIENTACIONES GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE CARACTERÍSTICAS DE PERSONALIDAD

Concepto de personalidad:

La personalidad ha sido estudiada desde múltiples vértices teóricos. En el último siglo se ha dado una profusa investigación al respecto. En general, las teorías psicológicas de la personalidad delimitan un concepto, un método para su estudio (medición o evaluación), establecen procedimientos de investigación para probar sus hipótesis y desarrollan métodos de modificación de la personalidad. La complejidad del tema y del ser humano en sí mismo posibilita la diversidad de posturas alrededor de los diversos paradigmas. Sin embargo, según Cloninger (2003), existen algunos aspectos fundamentales en el estudio de la personalidad como son su descripción, la dinámica y el desarrollo.

La descripción de la personalidad hace referencia a la manera de caracterizar un individuo y las diferencias individuales. Existen dos enfoques fundamentales: el enfoque de tipos o categorial y el enfoque de rasgos (o disposiciones) o dimensional.

El enfoque de tipo concibe la personalidad como un número limitado de categorías distintas. Los tipos de personalidad son categorías de personas con características similares. El enfoque de rasgos por su parte permite una descripción más precisa, a partir de patrones constantes y de características que diferencian a una persona de otra. Estos patrones pueden presentarse en una persona en diferentes grados. El término rasgo supone entonces la persistencia (describe una regularidad en la conducta de la persona) y la distinción (atributos que hacen que una persona se diferencie de otra).

No obstante, los rasgos posibles en la personalidad pueden ser numerosos y concurrentes, hecho que ha llevado a una identificación de los rasgos básicos a través de la técnica estadística del análisis factorial, que ha permitido proponer copiosos factores de personalidad. Allport y Cattell son teóricos de los rasgos de personalidad y dentro de su trabajo desarrollaron herramientas de evaluación para describir las diferencias individuales.

La dinámica de la personalidad está orientada a comprender “los mecanismos mediante los cuales se expresa la personalidad; con frecuencia se enfoca en las motivaciones que dirigen el comportamiento”. (Cloninger, 2003)

El énfasis en la dinámica de la personalidad tiene en cuenta la adaptación o ajuste del sujeto a las demandas de la vida, es decir, la manera en que la persona se enfrenta al mundo y se adapta a las exigencias y oportunidades del ambiente. Asimismo, en la dinámica se tiene en cuenta el pensamiento (enfoque cognoscitivo) como una influencia importante en la personalidad, por lo que se acepta que las ideas que una persona tiene de sí misma, de los demás y de su ambiente influirán de manera fundamental en su funcionamiento.

Finalmente, la cultura es una de las variables que se observa en el estudio de la dinámica de la personalidad, por cuanto supone una influencia sobre las motivaciones de la conducta.

El desarrollo de la personalidad es el tercer tópico alrededor de las teorías de la personalidad. Con este enfoque se considera el proceso de formación de la personalidad y los factores que influyen en este proceso, así como la posibilidad de cambio de la personalidad. El estudio del desarrollo de la personalidad se interesa por caracterizar los patrones de desarrollo experimentados por la mayoría de personas (etapas del desarrollo) y además intenta comprender los factores de desarrollo que intervienen en las diferencias individuales. Fundamentalmente, a partir de este enfoque se indagan las influencias de tipo biológico y las experiencias de la infancia y la adultez en la configuración de las características individuales y en la posibilidad de transformación de las mismas.

Teniendo en cuenta la diversidad de teorías y elementos para su estudio, la definición de la personalidad se hace difícil; sin embargo, la mayoría de los autores comparten los elementos de la siguiente definición:

“Conjunto de características psicológicas del individuo que determinan su comportamiento habitual con los otros y que le confieren un estilo particular en sus formas de sentir, pensar, comportarse, enfrentar los conflictos, defenderse de las situaciones angustiantes y verse a sí mismo; dentro de un marco biológico de aprendizaje, dinámico y social, pero constituido en la adultez, como un sistema permanente de rasgos de difícil modificación. (Millon, 1998)”.

Evaluación de la personalidad:

Derivados de las diferentes teorías de la personalidad, existen métodos de evaluación en correspondencia con los postulados conceptuales. La evaluación de la personalidad implica la valoración de diferentes aspectos con un objetivo particular. Se evalúa la personalidad en diferentes contextos (clínico, educativo, organizacional, ocupacional, vocacional, etc.) y, según del objetivo, se escoge la técnica de evaluación que va desde entrevistas abiertas hasta cuestionarios de autoinforme. Las técnicas pueden variar en el grado de objetividad o subjetividad.

Se ha considerado que las técnicas más efectivas de evaluación de la personalidad mantienen los principios de estandarización, confiabilidad y validez. La estandarización implica que las condiciones y procedimientos al momento de aplicar una prueba deben ser regulares. La constancia y la uniformidad deben caracterizar la situación de evaluación. La confiabilidad se refiere a la congruencia de la respuesta en relación con un instrumento de evaluación. La validez está dirigida a examinar si un instrumento de evaluación mide aquello para lo que fue diseñado.

De manera general, la evaluación de la personalidad se realiza a través de pruebas proyectivas y psicométricas. Estas últimas son las que han probado una mayor validez y confiabilidad en diferentes ámbitos, porque han sido elaboradas a partir de procedimientos estadísticos, con material estandarizado y validado en la aplicación, corrección e interpretación. Son en general las pruebas derivadas de las teorías de los tipos, los rasgos y los factores, que hacen una

medición cuantitativa que es considerada la más conveniente (Cloninger, 2003), por cuanto todos los sujetos pueden recibir una calificación que puede variar en cada rasgo o factor de interés (desde muy baja hasta muy alta), calificación que a su vez permite la comparación entre sujetos.

Las pruebas de personalidad están orientadas a obtener información relativa de factores y dimensiones de la personalidad, que a su vez permiten la descripción de un individuo, desde una perspectiva amplia y desde un enfoque psicopatológico. Existen numerosas pruebas de este tipo, empero, las más utilizadas en el medio colombiano y las que aportan información más completa son el “Cuestionario 16PF” y el “Inventario Multifacético de la Personalidad de Minnesota – MMPI”.

El cuestionario 16 PF es una prueba creada y desarrollada por Raymond Cattell, cuyo diseño se soporta en la teoría de los factores para la valoración de la personalidad. Las escalas que conforman el cuestionario buscan una medida lo más profunda posible de la personalidad, que incluye el estilo característico de pensamiento, percepción y acción de una persona durante un periodo relativamente largo y ante una gama de situaciones diferentes. Estos rasgos de personalidad se manifiestan en un grupo de actitudes, preferencias, reacciones sociales, emocionales y de hábitos (Birkett, 1993). La prueba cuenta con 16 escalas primarias que corresponden con 16 factores primarios de la conducta, cinco factores de segundo orden o dimensiones globales y tres escalas de validez o estilos de respuesta.

En su quinta versión, consta de 185 reactivos (ítems) de tres opciones de respuesta. El tiempo de aplicación está entre media y una hora y puede aplicarse a adultos con un grado de educación mínimo de básica primaria. Cuenta con una alta validez y confiabilidad probada por múltiples estudios. En Colombia hay una validación y adaptación a la población en una muestra de 1385 sujetos (García Méndez, 2000).

MMPI – 2 Minnesota multiphasic personality inventory: es una prueba creada y desarrollada por S.R. Hathaway, con el fin de evaluar características de personalidad que indican una posible anormalidad psicológica en adultos. En la actualidad se utiliza el MMPI en ámbitos diferentes al clínico, como el laboral y el vocacional. Las escalas del MMPI están dirigidas a indagar las actitudes, emociones, perturbaciones motrices, síntomas psicosomáticos y otros sentimientos y conductas que son indicadoras de psicopatología. La prueba cuenta con 10 escalas clínicas principales y múltiples escalas adicionales; por ejemplo, la escala de “disimulación” para detectar sujetos que se fingen enfermos y cuatro escalas de validez que indican la actitud del sujeto hacia la prueba y el grado de confiabilidad.

En su versión revisada MMPI – 2 cuenta con 567 reactivos (ítems) a los que el sujeto debe responder “verdadero” o “falso” acerca de sí mismo. El tiempo de aplicación varía entre una y dos horas. La escala de educación deseable para responder esta prueba es básica secundaria. En Colombia existe una validación y adaptación a la población realizada por Espinosa Méndez (2000). Según el autor, los resultados muestran alta consistencia interna y estabilidad.

ANEXO 2

ORIENTACIONES GENERALES PARA LA EVALUACIÓN DE ESTILOS DE AFRONTAMIENTO

Concepto de afrontamiento:

El concepto de afrontamiento como categoría científica surge en los años 60 a partir de estudios sistematizados acerca del estrés. Sin embargo, es el trabajo de Lazarus y Folkman, *Estrés y Procesos Cognitivos* (1984), el que se considera uno de los pilares fundamentales del tema, a raíz del cual han surgido innumerables estudios.

Los modelos cognitivos han propuesto que ante un estímulo o situación es la interpretación del individuo lo que determina una reacción emocional particular. Es así como a través del enfoque de la valoración cognitiva, la aparición del estrés y de otro tipo de reacciones emocionales están influidas por el proceso de evaluación cognitiva que realiza el individuo. Existen entonces dos tipos de valoraciones cognitivas: la valoración primaria, en la que el sujeto evalúa las posibles consecuencias de la situación para sí mismo, en términos de amenaza, desafío, pérdida y beneficio (Lazarus y Folkman, 1984). Y a posteriori surge la valoración secundaria, dirigida al reconocimiento de las acciones para enfrentar la situación y a las habilidades para afrontarla, que pretende reducir las consecuencias negativas y recobrar el equilibrio.

En este contexto del estudio del estrés y las respuestas del individuo ante esta tensión, se evalúan los recursos disponibles para enfrentar el hecho estresante y en el intento por recuperar el equilibrio perdido, se empieza a hablar de afrontamiento.

La definición del concepto de afrontamiento más aceptada y extendida es la ofrecida por Lazarus y Folkman: “Esfuerzos cognitivos y conductuales constantemente cambiantes que se desarrollan para manejar las demandas específicas externas y/o internas que son evaluadas como excedentes o desbordantes de los recursos del individuo” (Lazarus y Folkman, 1984, citado por Martín Díaz, Jiménez Sánchez y Fernández Abascal, 2004).

El concepto de afrontamiento, según esta definición, tendría que ver con un *proceso dinámico* en el que se enfatiza la acción más que el resultado, lo que lo diferencia de los mecanismos de defensa, considerados una respuesta automática para enfrentar y manejar situaciones de angustia.

Clasificación del afrontamiento:

El campo de la investigación alrededor del concepto de afrontamiento permite conceptualizar *tipos y dimensiones* de la personalidad que se han denominado *estilos y estrategias*. Esto

quiere decir que los primeros (tipos y estilos) serían más constantes en el funcionamiento y las segundas (dimensiones y estrategias) implican mayor variabilidad (Solis y Vidal, 2006). Más específicamente:

“Los estilos de afrontamiento se refieren a predisposiciones personales para hacer frente a las situaciones y son los responsables de las preferencias individuales en el uso de unos u otros tipos de estrategia de afrontamiento, así como de su estabilidad temporal y situacional. Por otro lado, las estrategias de afrontamiento son los procesos concretos que se utilizan en cada contexto y pueden ser altamente cambiantes dependiendo de las condiciones desencadenantes. (Fernández-Abascal, 1997, citado por Martín Díaz, Jiménez Sánchez y Fernández Abascal, 2004)”.

En cuanto a las clasificaciones del afrontamiento, aparecen principalmente dos: la *primera clasificación*, según el método utilizado, diferencia formas centradas en el problema y formas centradas en la emoción (Lazarus y Folkman), a la que más adelante Moos (1986) añadirá las formas centradas en la evaluación. Las formas centradas en el problema están referidas a la manera en que la persona se esfuerza para resolver la situación, manipulando o alterando el problema, para que resulte menos estresante. Las formas centradas en la emoción se dirigen a regular la respuesta emocional propiciada por la situación, en el supuesto de no poder modificar el problema. Finalmente, las formas centradas en la evaluación se orientan a modificar la valoración que de la situación ha realizado la persona inicialmente, es decir, reevaluar el problema.

La segunda clasificación, según la focalización de la respuesta, distingue entre formas activas y formas pasivas o de evitación. Así, los individuos pueden movilizar esfuerzos cognitivos o comportamentales para la solución de la situación (formas activas), pueden no hacer nada directamente sobre la situación y sólo esperar a que cambien las condiciones (formas pasivas) o evitar o huir de la situación, o sus consecuencias (formas evitativas) (Londoño, et ál., 2006).

Las formas de afrontamiento utilizadas dependen, en parte, de la naturaleza de la situación y las circunstancias específicas en que se presente el problema, es decir, en términos generales, si se presenta una dificultad en la que es posible hacer algo para modificarla, aparecerán más fácilmente las formas centradas en el problema, pero si lo único posible es la aceptación de las circunstancias aparecerán formas centradas en la emoción. No obstante, existen otros múltiples factores que inciden en los estilos de afrontamiento utilizados: aspectos personales, experiencias individuales, exigencias del medio ambiente, etc.

Finalmente, es importante mencionar que las estrategias de afrontamiento son adaptativas si reducen el estrés y promueven la salud a largo plazo, o inadaptativas si reducen el estrés sólo a corto plazo, pero tienen un efecto nocivo en la salud a largo plazo.

Evaluación del afrontamiento:

Con base en la conceptualización del afrontamiento de Lazarus y Folkman, se deriva que las estrategias de afrontamiento pueden ser estables a través de diferentes situaciones estresantes, a pesar de ser un proceso que puede tener una dependencia contextual. De esta forma, hay

una relación estrecha entre el concepto de afrontamiento y teorías de la personalidad que defienden los rasgos o disposiciones de los individuos, donde sus respuestas están determinadas por una interacción entre las situaciones externas y las disposiciones o rasgos personales. Esto daría estabilidad a las diferentes estrategias de afrontamiento y en este sentido la posibilidad de obtener información a partir de los instrumentos, cuando los sujetos se ven obligados a vivir situaciones de estrés (Chorot y Sandín 1987). De este modo, Folkman y Lazarus desarrollaron el Ways of Coping Questionnaire [WCQ] (1984), del cual derivan la mayoría de los cuestionarios existentes.

Uno de los cuestionarios más importantes y difundidos, de amplia utilización en Colombia, es la Escala de Estrategias de Coping (EEC), desarrollada por Chorot y Sandín (1987), con la finalidad de evaluar un amplio espectro de formas de afrontamiento del estrés. El cuestionario de Chorot y Sadin está basado en el WCQ de Lazarus y Folkman y en las publicaciones de Moos y Billings (1982).

La Escala de Estrategias de Coping (EEC) incluye dimensiones generales del afrontamiento (afrontamiento centrado en el problema, la emoción y la evaluación) y diferentes categorías asociadas a estas dimensiones, que se evalúan a través de 90 ítems y nueve escalas: focalización en la situación problema, autocontrol, reestructuración cognitiva, búsqueda de apoyo social, religión o espiritualidad, búsqueda de apoyo profesional, autofocalización negativa, expresión emocional abierta y evitación.

En Colombia, Londoño y otros investigadores (2006) realizaron un estudio tendiente a la validación de dicho instrumento, por considerar que era uno de los utilizados con mayor frecuencia por psicólogos en el campo investigativo y clínico.

Para la validación, la escala fue reagrupada en 12 factores: solución de problemas, apoyo social, espera, religión, evitación emocional, búsqueda de apoyo profesional, reacción agresiva, evitación cognitiva, expresión de la dificultad de afrontamiento, reevaluación positiva, negación y autonomía. La consistencia interna de la escala EEC-M (modificada) obtenida en el estudio de validación en la población colombiana fue considerada por los autores como buena (Alfa de Cronbach 0,84).

Otra de las escalas más utilizadas en Colombia es la escala de estilos y estrategias de afrontamiento, desarrollada por Fernández-Abascal (1997, citado por Londoño et ál., 2006), la cual, según Londoño y demás investigadores, “ha sido empleada en diferentes muestras españolas y argentinas (Corbella, Beutler, Fernández-Álvarez, Botella, Malik, Lane & Wagstaff, 2003). La escala ha mostrado una alta consistencia interna en reevaluación positiva, desconexión cognitiva, desarrollo personal, control emocional, resolver el problema y apoyo social emocional (Martín, Jiménez & Fernández-Abascal, 1997, citado por Londoño et ál., 2006). Los autores de la escala reportaron diferencias significativas en cuanto al sexo en las estrategias control emocional, apoyo social al problema, expresión emocional, focalización en la emoción y actividad conductual, siendo la primera más elevada en hombres y las siguientes más elevada en las mujeres”. Cabe precisar que para esta escala no existen validaciones formales para población colombiana.

ANEXO 3

DIMENSIONES ESPECÍFICAS EVALUADAS A TRAVÉS DE CADA INSTRUMENTO QUE CONFORMA LA BATERÍA

CONSTRUCTO	DOMINIOS	DIMENSIONES	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral A	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral Forma B	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral	Guía para análisis psicosocial de puestos de trabajo	Guía para entrevistas semiestructuradas	Guía para grupos focales
CONDICIONES INTRALABORALES	DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas cuantitativas	Sí	Sí	No aplica	Sí	No	No
		Demandas de carga mental	Sí	Sí	No aplica	Sí	No	No
		Demandas emocionales	Sí	Sí	No aplica	Sí	No	No
		Exigencias de responsabilidad del cargo	Sí	No	No aplica	Sí	No	No
		Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Sí	Sí	No aplica	Sí	No	No
		Demandas de la jornada de trabajo	Sí	Sí	No aplica	Sí	No	No
		Consistencia del rol	Sí	No	No aplica	Sí	No	No
		Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Sí	Sí	No aplica	No	No	No
	CONTROL	Control y autonomía sobre el trabajo	Sí	Sí	No aplica	No	Sí	No
		Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y destrezas	Sí	Sí	No aplica	No	Sí	No
		Participación y manejo del cambio	Sí	Sí	No aplica	No	Sí	No
		Claridad de rol	Sí	Sí	No aplica	No	Sí	No
		Capacitación	Sí	Sí	No aplica	No	Sí	No
	LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	Sí	Sí	No aplica	No	No	Sí
		Relaciones sociales en el trabajo	Sí	Sí	No aplica	No	No	Sí
		Retroalimentación del desempeño	Sí	Sí	No aplica	No	No	Sí
		Relación con los colaboradores (subordinados)	Sí	No aplica	No aplica	No	Sí	No
	RECOMPENSAS	Reconocimiento y compensación	Sí	Sí	No aplica	No	No	Sí
		Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Sí	Sí	No aplica	No	No	Sí
CONDICIONES EXTRALABORALES	NO APLICA	Tiempo fuera del trabajo	No aplica	No aplica	Sí	No aplica	No aplica	No aplica
		Relaciones familiares	No aplica	No aplica	Sí	No aplica	No aplica	No aplica
		Comunicación y relaciones interpersonales	No aplica	No aplica	Sí	No aplica	No aplica	No aplica
		Situación económica del grupo familiar	No aplica	No aplica	Sí	No aplica	No aplica	No aplica
		Características de la vivienda y de su entorno	No aplica	No aplica	Sí	No aplica	No aplica	No aplica
		Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo	No aplica	No aplica	Sí	No aplica	No aplica	No aplica
		Desplazamiento vivienda – trabajo – vivienda	No aplica	No aplica	Sí	No aplica	No aplica	No aplica

REFERENCIAS

- Birkett, C. H. Lo profundo de la personalidad. Aplicación del 16 FP. México: Manual Moderno, 1993.
- Cloninger, S.C. Teorías de la personalidad. México: Pearson, 2003.
- Colegio Colombiano de Psicólogos. Deontología y bioética del ejercicio de la Psicología en Colombia. 2009.
- Chorot, P., y Sandín, B. *Escala de Estrategias de Coping (EEC)*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia. 1987.
- Comisión Internacional de Salud Ocupacional. Código Internacional de Ética para los Profesionales de la Salud Ocupacional. Roma. 2002. Disponible: http://www.icohweb.org/core_docs/code_ethics_spanish.pdf
- Congreso de Colombia. Ley 1090 de 2006.
- Congreso de Colombia . Ley 1164 de 2007.
- Espinosa Méndez, J.C. Evaluación psicométrica y estandarización del MMPI con base en una muestra de profesionales colombianos. Estudio realizado como trabajo de grado en la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, 2000.
- García Méndez, G.A. Adaptación y baremación del “Cuestionario de Personalidad de los 16 Factores (16PF)” de Catell, en una muestra de profesionales colombianos. Estudio realizado como trabajo de grado en la Universidad Nacional de Colombia. Bogotá, 2000.
- Karasek, R. y Theorell, T. Healthy Work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. Estados Unidos: Basic Books. 1990.
- Lazarus, R. y Folkman, S. Ways of coping scale. Stress, appraisal and coping. Journal of personality and Social Psychology. 1984.
- Londoño, N.H., Henao, G.C., Puerta, I.C., Posada, S., Arango, D. y Aguirre, D.C. Propiedades psicométricas y validación de la escala de estrategias de coping modificada (EEC-M) en una muestra colombiana. Universitas Psychologica. 2006.
- Martín Díaz, M. D., Jiménez Sánchez, M.P. y Fernández-Abascal, E. “Estudio sobre la Escala de Estilos y Estrategias de Afrontamiento (E3 A)”. Revista Electrónica de Motivación y Emoción. Departamento de Psicología Básica II. Universidad Nacional de Educación a Distancia. España. Vol. 3. Nº 4. 2004.
- Millon, T. y Davis, R. Trastornos de la personalidad. Más allá del DSM-IV. Barcelona: Masson, 1998.

- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. “Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial”. Elaborado por Villalobos Fajardo, G.H. Bogotá: El Ministerio. 1996. 174 p. Documento sin publicar.
- Ministerio de la Protección Social. Colombia. “Primera Encuesta Nacional de Condiciones de Salud y Trabajo en el Sistema General de Riesgos Profesionales”. Bogotá: El Ministerio. 2007. 156 p.
- Ministerio de la Protección Social. Colombia. Resolución 2346 de 2007.
- Ministerio de la Protección Social. Colombia. Resolución 2646 de 2008.
- Ministerio de la Protección Social. Colombia. Resolución 1918 de 2009.
- Ministerio de la Protección Social. Estudio para el diseño de una batería de instrumentos para la evaluación de factores psicosociales. Elaborado por Villalobos Fajardo G.H. y cols. Bogotá: El Ministerio. 2010. Documento sin publicar.
- Ministerio de Salud. Colombia. Resolución 8430 de 1993.
- Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Colombia. Decreto 614 de 1984.
- Moos, R. Coping with life crises: An integrated approach. New York: Plenum. 1986.
- Moos, R.H. y Billing, A.G. Conceptualizing and measuring coping resources and process. En C. Goldberger & S. Breznitz (Eds.), Handbook of stress: Theoretical and clinical aspects. NY: Free Press. 1982. p., 212-230.
- Siegrist, J. “Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions”. En: Occupational Health Psychology. Enero de 1996. Vol. 1, No. 1. p., 27 – 41.
- Siegrist, J. Department of Medical Sociology. Dusseldorf University. Effort-reward imbalance at work: Theory, measurement and evidence. 2008. Disponible: http://www.uniduesseldorf.de/medicalsociology/fileadmin/Bilder_Dateien/download/ERI_Texte_und_Grafiken/theorie_measurement_evidence.pdf
- Solis, C. y Vidal, A. “Estilos y estrategias en adolescentes”. Revista de Psiquiatría y Salud mental Hermilio Valdizan. Vol. VII, No. 1. Enero - junio de 2006. p., 33-39.
- Villalobos Fajardo, G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud. Escuela Nacional de Salud Pública- La Habana Cuba. 2005.



Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

Manual del usuario

Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral

C O N T E N I D O

1. Ficha técnica
 2. Glosario
 3. Formas del cuestionario
 4. Estructura del cuestionario
 5. Fundamentación estadística
 - 5.1 Características de la muestra
 - 5.2 Características psicométricas del cuestionario
 - 5.2.1 Validez
 - 5.2.1.1 Análisis factorial
 - 5.2.1.2 Coeficientes de correlación
 - 5.2.2 Confiabilidad
 - 5.2.3 Poder de discriminación de las formas A y B
 6. Instrucciones para la aplicación y calificación
 - 6.1 Aplicación
 - 6.1.1 Escala de respuesta
 - 6.1.2 Modalidades de aplicación
 - 6.1.2.1 Heteroaplicación
 - 6.1.2.2 Autoaplicación
 - 6.1.3 Condiciones de aplicación
 - 6.2 Calificación e interpretación
- Referencias
- Anexos

1. FICHA TÉCNICA

Nombre:	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral
Fecha de publicación:	Julio de 2010
Autores:	Ministerio de la Protección Social – Pontificia Universidad Javeriana, Subcentro de Seguridad Social y Riesgos Profesionales.
Tipos de aplicación:	Individual o colectiva
Modalidades de aplicación:	Autoaplicación o heteroaplicación
Población a quien se puede aplicar:	Trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales en Colombia, de todas las ocupaciones, sectores económicos y regiones del país.
Objetivo del cuestionario:	Identificar los factores de riesgo psicosocial intralaboral y su nivel de riesgo.
Baremación:	Baremos en centiles obtenidos a partir de una muestra de 2360 trabajadores (1576 para la forma A y 784 para la B) afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país y a los cuatro grandes sectores económicos. Baremos diferenciales para dos grupos ocupacionales: • Trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos (forma A). • Trabajadores con cargos de auxiliares y operarios (forma B).
Tipo de instrumento:	Cuestionario que recopila información subjetiva del trabajador que lo responde.
Formas:	Dos formas: • Forma A, aplicable a trabajadores con cargos de jefatura, profesionales o técnicos. • Forma B, aplicable a trabajadores con cargos auxiliares u operarios.
Número de ítems:	• Forma A: 123 ítems • Forma B: 97 ítems
Duración de la aplicación:	• Forma A: 28 minutos (duración promedio). • Forma B: 33 minutos (duración promedio).
Materiales:	• Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (Anexo 1). • Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (Anexo 2). • Ficha de datos generales (Anexo 3).

2. GLOSARIO

Autoaplicación: se refiere a la modalidad de aplicación del cuestionario, en la que el trabajador lee y diligencia las respuestas por su propia cuenta.

Dimensión: agrupación de condiciones psicosociales que constituyen un sólo factor. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento contempla 19 dimensiones de factores intralaborales.

Dominio: conjunto de dimensiones que conforman un grupo de factores psicosociales. El modelo sobre el que se basa el presente instrumento reconoce cuatro dominios de factores psicosociales intralaborales: demandas de trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensa.

Examinador: se refiere a la persona encargada de aplicar el cuestionario.

Heteroaplicación: modalidad de aplicación del cuestionario, en la que el examinador lee las instrucciones y los ítems a los trabajadores. Puede ser grupal o individual, con dos situaciones posibles: la primera, en la que cada trabajador diligencia su formato luego de escuchar la lectura y, la segunda, en la que el examinador además de leer registra en el formato la respuesta seleccionada por la persona encuestada.

Nivel de cargo: se refiere a la clasificación que se hace del tipo de cargo en cuatro categorías: 1) jefatura, 2) profesional o técnico, 3) auxiliar y 4) operario.

Nivel educativo: clasificación que se hace del grado de escolaridad en categorías: ninguno (analfabeta), primaria incompleta, primaria completa, bachillerato incompleto, bachillerato completo, técnica o tecnológica incompleta, técnica o tecnológica completa, pregrado incompleto, pregrado completo, carrera militar o policía, posgrado incompleto, posgrado completo.

3. FORMAS DEL CUESTIONARIO

Durante el diseño del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral y su posterior aplicación piloto, se evidenció la necesidad de formular dos versiones del instrumento, a fin que los ítems fueran pertinentes y claramente comprendidos por trabajadores de diversos grupos ocupacionales. Es así como se desarrollaron dos versiones: la forma A y la forma B.

La versión denominada forma A está orientada a personas que ocupan cargos de jefatura, y profesionales o técnicos. La segunda versión o forma B aplica a personas que ocupan cargos dentro de los grupos de auxiliares y operarios. En la Tabla 1 se presentan las definiciones que precisan cada uno de estos niveles ocupacionales.

El proceso de diseño y la aplicación piloto del cuestionario evidenció que la estructura gramatical y los términos empleados en los ítems que se incluyen en la forma B, son fácilmente comprendidos por trabajadores con niveles básicos de escolaridad (primaria incompleta o completa o incluso analfabetas), como puede ser el caso de personas que ocupan cargos de auxiliar o de operario. De forma paralela, los ítems de la forma A se comprenden sin dificultad en la población de trabajadores para quien va dirigido.

Si bien las dos formas del cuestionario indagan y evalúan factores de riesgo psicosocial intralaboral, antes de administrar el instrumento es indispensable identificar claramente a qué grupo pertenece el cargo de quien lo responde, con el fin de seleccionar y aplicar acertadamente una de las dos formas y lograr validez en los resultados.

Tabla 1. Formas del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral según niveles ocupacionales a los que se deben aplicar.

Formas	Nivel ocupacional de los trabajadores a quienes se aplica cada forma del cuestionario
Forma A	• <u>Jefes</u>: comprende los cargos de dirección o jefatura. Se caracterizan por tener personas a cargo y por asegurar la gestión y los resultados de una determinada sección o por la supervisión de otras personas. Por ejemplo, gerentes, directores, jefes de oficina, de departamento, de sección, de taller, supervisores, capacitadores o coordinadores, entre otros. • <u>Profesionales o técnicos</u>: personal calificado que ocupa cargos en los que hay dominio de una técnica, conocimiento o destreza particular y en los que el trabajador tiene un buen grado de autonomía, por lo cual, en su actividad laboral toma decisiones basándose en su criterio profesional o técnico. Sin embargo, no supervisa y no responde por el trabajo de otras personas. Por ejemplo, profesionales, analistas, técnicos o tecnólogos, entre otros.
Forma B	• <u>Auxiliares</u>: cargos en los que se requiere el conocimiento de una técnica o destreza particular. Quienes ocupan estos cargos tienen menor autonomía, por lo cual su actividad laboral está guiada por las orientaciones o instrucciones dadas por un nivel superior. Por ejemplo, secretarias, recepcionistas, conductores, almacenistas, digitadores, entre otros. • <u>Operarios</u>: comprende cargos en los que no se requieren conocimientos especiales. El trabajador sigue instrucciones precisas de un superior. Por ejemplo, ayudantes de máquina, conserjes, personal de servicios generales, obreros o vigilantes, entre otros.

4. ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral es un instrumento diseñado para evaluar condiciones propias del trabajo, de su organización y del entorno en el que se desarrolla, las cuales bajo ciertas características, pueden llegar a tener efectos negativos en la salud del trabajador o en el trabajo.

Este cuestionario está compuesto por cuatro grandes agrupaciones de factores psicosociales intralaborales o dominios: demandas del trabajo, control sobre el trabajo, liderazgo y relaciones sociales en el trabajo y recompensas.

A su vez, estos dominios están integrados por una serie de dimensiones que representan fuentes de riesgo psicosocial intralaboral. El cuestionario evalúa 19 dimensiones psicosociales intralaborales en su forma A y 16 dimensiones en su forma B.

En la Tabla 2 se presenta la estructura del cuestionario (formas A y B), en términos de los dominios y dimensiones que lo conforman.

Tabla 2. Dominios y dimensiones intralaborales según forma de aplicación (A o B).

Dominios	Dimensiones	Forma A	Forma B
LIDERAZGO Y RELACIONES SOCIALES EN EL TRABAJO	Características del liderazgo	✓	✓
	Relaciones sociales en el trabajo	✓	✓
	Retroalimentación del desempeño	✓	✓
	Relación con los colaboradores (subordinados)	✓	No aplica
CONTROL SOBRE EL TRABAJO	Claridad de rol	✓	✓
	Capacitación	✓	✓
	Participación y manejo del cambio	✓	✓
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	✓	✓
	Control y autonomía sobre el trabajo	✓	✓
DEMANDAS DEL TRABAJO	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	✓	✓
	Demandas emocionales	✓	✓
	Demandas cuantitativas	✓	✓
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	✓	✓
	Exigencias de responsabilidad del cargo	✓	✗
	Demandas de carga mental	✓	✓
	Consistencia del rol	✓	✗
	Demandas de la jornada de trabajo	✓	✓
RECOMPENSA	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	✓	✓
	Reconocimiento y compensación	✓	✓

✓ Dimensión evaluada.

✗ Dimensión no evaluada.

Las definiciones de cada uno de los dominios y de las dimensiones pueden consultarse en el manual general de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial.

En la tabla 3 se presenta el número de ítems a través de los que se evalúan los dominios y las dimensiones.

5. FUNDAMENTACIÓN ESTADÍSTICA

5.1 CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral fue validado en una muestra de 2360¹ trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales, pertenecientes a las seis regiones del país (Andina, Amazonía, Caribe, Bogotá, Orinoquía y Pacífica)² y que

1 La forma A fue validada en una muestra de 1576 trabajadores y la forma B en una muestra de 784.

2 El estudio se realizó en 31 municipios de Colombia, que concentran las empresas según actividad económica y región.

Tabla 3. Número de ítems por dimensiones y dominios en las formas A y B.

Dominios	Dimensiones	Forma A Cantidad de ítems	Forma B Cantidad de ítems
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	13	13
	Relaciones sociales en el trabajo	14	12
	Retroalimentación del desempeño	5	5
	Relación con los colaboradores (subordinados)	9	No aplica
Subtotal ítems de liderazgo y relaciones sociales en el trabajo		41	30
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	7	5
	Capacitación	3	3
	Participación y manejo del cambio	4	3
	Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos	4	4
	Control y autonomía sobre el trabajo	3	3
Subtotal ítems de control sobre el trabajo		21	18
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	12
	Demandas emocionales	9	9
	Demandas cuantitativas	6	3
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	4
	Exigencias de responsabilidad del cargo	6	No evalúa
	Demandas de carga mental	5	5
	Consistencia del rol	5	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	3	6
Subtotal ítems de demandas del trabajo		50	39
Recompensa	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	4
	Reconocimiento y compensación	6	6
Subtotal ítems de recompensa		11	10
TOTAL INTRALABORAL		123	97

integran cuatro grandes sectores económicos que agrupan las actividades de las empresas en Colombia (servicios, industria, comercio y agrícola). El diseño muestral fue de tipo no probabilístico por cuotas.

Las personas que participaron en el estudio de validación fueron seleccionadas aleatoriamente del listado de empleados proporcionado por las empresas que aceptaron libremente hacer parte del estudio³. Los trabajadores que manifestaron interés en contestar el cuestionario firmaron un consentimiento informado, el cual constituyó una condición necesaria para incluirlos en la muestra.

3 El estudio contó con la participación de trabajadores pertenecientes a 229 empresas diferentes. La tasa de respuesta de las empresas seleccionadas aleatoriamente de una base de datos proporcionada por el Ministerio de la Protección Social fue del 29%. Se incluyen también en la muestra empresas que manifestaron interés de participar en el proceso de validación. El número máximo de participantes por empresa fue de 25 trabajadores.

La distribución de los participantes por región del país y por sector económico, refleja la distribución de los trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales por estas dos variables, en tanto que la mayor parte pertenece a empresas del sector servicios y se encuentran ubicados en la región Andina y en Bogotá (Tabla 4).

Tabla 4. Distribución de la muestra de trabajadores del estudio según sector económico y región del país.

SECTOR ECONÓMICO	REGIÓN DE COLOMBIA													
	Andina		Bogotá		Caribe		Pacífico		Orinoquía		Amazonía		TOTAL	
	No. trabajadores	% del total	No. trabajadores	% del total	No. trabajadores	% del total	No. trabajadores	% del total	No. trabajadores	% del total	No. trabajadores	% del total	No. trabajadores	% del total
Servicios	540	22,9%	466	19,8%	138	5,8%	120	5,1%	27	1,1%	16	0,7%	1307	55,3%
Comercio	206	8,7%	88	3,7%	54	2,3%	57	2,4%	13	0,6%	8	0,3%	426	18,1%
Industria	123	5,2%	166	7,0%	38	1,6%	57	2,4%	9	0,4%	10	0,4%	403	17,1%
Agrícola	66	2,8%	47	2,0%	47	2,0%	35	1,5%	25	1,0%	4	0,2%	224	9,5%
TOTAL	935	39,6%	767	32,5%	277	11,7%	269	11,4%	74	3,1%	38	1,6%	2360	100,0%

Los trabajadores que participaron en el estudio de validación representan diversas actividades económicas. Por ejemplo, en el sector agrícola la muestra estuvo compuesta por personas de empresas dedicadas a la cría de ganado vacuno, aves de corral, equinos y alevinos, así como a la producción de caña de azúcar, palma, flores de corte y otros productos de vivero, acuicultura e inseminación artificial, entre otros.

Por otra parte, se contó con la participación de trabajadores que representan actividades económicas de comercio al por mayor y por menor de productos como computadores (hardware y software), maquinaria, materiales de construcción, artículos de ferretería, productos agrícolas, pecuarios y alimenticios, minerales, prendas de vestir, de los mercados farmacéutico, cosmético y químico, etc.

En el sector industrial, participaron empresas dedicadas a la elaboración de aceites y grasas, bebidas no alcohólicas, alimentos, productos lácteos, artículos de plástico, jabones y detergentes, maquinaria, motocicletas, manufactura metálica, de arcilla y cerámica, fabricación de papel, cartón, envases y empaques, tabaco, industria básica de hierro y acero, de textiles y otros.

El sector servicios estuvo representado por individuos de empresas dedicadas a la administración pública, agencias de viaje, arquitectura e ingeniería, construcción, seguridad, biblioteca y archivo, limpieza, medicina y odontología, IPS, actividades deportivas, hotelería, servicios públicos, educación (preescolar, primaria, secundaria y superior), obtención y suministro de personal, cajas de compensación familiar, transporte de pasajeros y de carga (urbano e intermunicipal), eliminación de desperdicios y aguas residuales y servicios sociales, etc.

Los cuestionarios se aplicaron en empresas privadas, públicas y mixtas; la mayor cantidad de trabajadores del estudio de validación estaban vinculados a empresas del sector privado (89,3%).

De igual forma, la validación se hizo en microempresas (3,6%), empresas pequeñas y medianas [PYMES] (56,7%) y empresas grandes (39,7%).

El estudio de validación contó con trabajadores de ambos sexos; la mayor proporción fue representada por el sexo masculino (54%). En cuanto a la edad, 64% de participantes tenían entre 26 y 45 años. La media fue de 36 años. El más joven contaba con 18 años y el mayor con 70.

El estudio incluyó trabajadores de todos los grados educativos, y si bien la mayor proporción estuvo representada por personas con estudios de bachillerato completo (20,42%) o técnico-tecnológico completo (20,72%), los cuestionarios también se aplicaron a individuos con niveles educativos de primaria incompleta (2,12%) o completa (2,80%), e incluso a unas personas sin educación formal (0,17%).

La mayor proporción de trabajadores del estudio fue de solteros (37,33%), seguidos por casados (33,26%) o en unión libre (20,68%). El 16,6% de los participantes reportó no tener personas económicamente a cargo y 66,1% de los trabajadores refirió entre 1 y 3 personas dependientes.

Respecto a las características de vivienda de los participantes, se encontró que 37,58% de los trabajadores contaban con vivienda propia, en tanto que 34,96% reportaron vivir en arriendo y el 27,29%, en viviendas familiares. Más de dos terceras partes de las viviendas se situaron en estratos 2 o 3 (71%) y sólo 7% en estratos 5 o 6.

Con relación a los datos ocupacionales, se encontró que la mayor proporción las personas tenía 2 años o menos de antigüedad en la empresa (44,4%) y la menor (0,7%), correspondió a trabajadores con 31 años o más de antigüedad en la organización en la que laboraban al momento de responder el cuestionario.

El tipo de contratación más reportado fue el de término indefinido (62%); sin embargo, también se evidenciaron contratos civiles de prestación de servicios (4%) y vinculados a cooperativas (2%). La modalidad de pago más recurrente (88,8%) fue la de sueldo fijo, bien sea diario, semanal, quincenal o mensual.

5.2 CARACTERÍSTICAS PSICOMÉTRICAS DEL CUESTIONARIO

A continuación se presentan los principales hallazgos de los análisis estadísticos y psicométricos que corroboran las características de validez y confiabilidad de los cuestionarios. Inicialmente, se reseñan los resultados del análisis factorial y del análisis de correlaciones. Estos dos tipos de análisis aportan información sobre la validez de los instrumentos. Posteriormente, se describen los resultados de la consistencia interna de los cuestionarios, que brindan información sobre la confiabilidad de los instrumentos. Al finalizar esta sección se incluyen algunos datos que evidencian el poder de discriminación de la forma A y B del cuestionario.

5.2.1 Validez

La validez de los cuestionarios se estimó a partir de dos tipos de procesamiento estadístico: el análisis factorial y los coeficientes de correlación. En los siguientes apartados del manual se reseñan los principales hallazgos de dichos procesamientos.

5.2.1.1 Análisis factorial

Se realizó un análisis factorial con el método de factores principales y rotación oblicua promax, que permitió confirmar la agrupación estadística de los ítems⁴ por dimensiones, así: para el cuestionario de factores de riesgo intralaboral forma A se ratificó la agrupación de los ítems en 19 dimensiones conformadas por 24 factores (Tabla 5) y para el cuestionario forma B se ratificaron 16 dimensiones integradas por 22 factores (Tabla 6). Esto corroboró que las dimensiones propuestas y sus ítems mostraron el comportamiento que se esperaba desde el sustento teórico, lo cual proporciona excelentes indicios de la validez de constructo de los instrumentos.

Tabla 5. Dimensiones y factores del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A.

Dominios	Dimensiones	Factores que integran cada dimensión
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Factor 1
	Relaciones sociales en el trabajo	Factores 2 y 15
	Retroalimentación del desempeño	Factor 4
	Relación con los colaboradores (subordinados)	Factor 10
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	Factor 3
	Capacitación	Factor 8
	Participación y manejo del cambio	Factor 9
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Factor 11
	Control y autonomía sobre el trabajo	Factor 16
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Factores 7, 19 y 24
	Demandas emocionales	Factor 13
	Demandas cuantitativas	Factor 14
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Factor 17
	Exigencias de responsabilidad del cargo	Factores 20 y 22
	Demandas de carga mental	Factor 23
	Consistencia del rol	Factor 5
	Demandas de la jornada de trabajo	Factor 21
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Factor 6
	Reconocimiento y compensación	Factores 12 y 18

4 Se tomaron los ítems cuyos pesos factoriales fueran iguales o superiores a 0,30, dado que son estos los que indicaron una carga factorial aceptable del ítem en el factor.

Tabla 6. Dimensiones y factores del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B.

Dominios	Dimensiones	Factores que integran cada dimensión
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	Factor 1
	Relaciones sociales en el trabajo	Factores 2 y 21
	Retroalimentación del desempeño	Factor 4
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	Factor 3
	Capacitación	Factor 8
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	Factor 9
	Participación y manejo del cambio	Factor 20
	Control y autonomía sobre el trabajo	Factor 22
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	Factores 5, 19 y 13
	Demandas emocionales	Factores 6 y 12
	Demandas de la jornada de trabajo	Factores 10 y 11
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	Factor 14
	Demandas cuantitativas	Factor 16
	Demandas de carga mental	Factor 18
Recompensas	Reconocimiento y compensación	Factores 7 y 17
	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	Factor 15

5.2.1.2 Coeficientes de correlación

Se calcularon coeficientes de correlación de Spearman entre las puntuaciones de las dimensiones, los dominios y los puntajes totales del cuestionario, tanto para la forma A como para la B. Los resultados ratificaron la validez de constructo de los instrumentos.

El análisis de correlaciones entre las dimensiones, dominios y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral formas A y B, permitió identificar que efectivamente existe un constructo integrado subyacente a estos instrumentos. Lo anterior se soporta en los buenos niveles de correlación⁵ hallados entre las dimensiones y sus respectivos dominios, entre la mayoría de dimensiones y el puntaje total del cuestionario, y entre los dominios y el puntaje total del cuestionario y el puntaje total general de la evaluación de factores psicosociales (sumatoria de los puntajes de los cuestionarios intra y extralaboral).

5 Escala para la valoración del coeficiente de correlación:

- 0,20 – 0,30 = Correlación baja
- 0,31 – 0,40 = Correlación media – baja
- 0,41 – 0,50 = Correlación media
- 0,51 – 0,60 = Correlación media alta
- 0,61 – 1,00 = Correlación alta

En la forma A se encontró que 42% (8 de 19) de las dimensiones tuvieron una alta correlación con el puntaje total del cuestionario. El 42% (8 de 19) de las dimensiones presentaron una correlación media alta, media o media baja con el total. Sólo 16% (3 de 19) de las dimensiones tuvieron una correlación baja, aunque significativa. Igual tendencia se halló en las correlaciones de las dimensiones de la forma A, con el puntaje total general de factores psicosociales (sumatoria del puntaje del cuestionario intralaboral y extralaboral) (Tabla 7).

Tabla 7. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (N = 1576).

Dimensiones forma A	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A	Total general de la evaluación de factores psicosociales ⁶
Características del liderazgo	0,76**	0,74**
Claridad de rol	0,68**	0,67**
Consistencia del rol	0,68**	0,67**
Relaciones sociales en el trabajo	0,67**	0,67**
Retroalimentación del desempeño	0,63**	0,61**
Participación y manejo del cambio	0,63**	0,63**
Reconocimiento y compensación	0,62**	0,61**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,61**	0,62**
Demandas cuantitativas	0,57**	0,57**
Demandas ambientales	0,54**	0,54**
Capacitación	0,50**	0,49**
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,47**	0,48**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,45**	0,46**
Control y autonomía sobre el trabajo	0,40**	0,41**
Demandas emocionales	0,37**	0,36**
Demandas de la jornada de trabajo	0,37**	0,37**
Demandas de carga mental	0,25**	0,24**
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,23**	0,20**
Relación con los colaboradores (subordinados)	0,21**	0,18**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

De otra parte, todas las correlaciones de los 4 dominios de este cuestionario (forma A) con el puntaje total del instrumento y el puntaje total general⁷ de la evaluación de factores psicosociales fueron altas (Tabla 8).

6 Sumatoria del puntaje total del cuestionario intralaboral forma A y del puntaje del cuestionario extralaboral.

7 Ídem.

Tabla 8. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de los dominios y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A (N = 1576).

Dominios forma A	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – Forma A	Total general de la evaluación de factores psicosociales ⁸
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,87**	0,84**
Control sobre el trabajo	0,76**	0,76**
Demandas del trabajo	0,70**	0,69**
Recompensas	0,68**	0,68**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

También se encontró que los dominios con los que más se correlacionan las dimensiones son los mismos en los que se habían agrupado conceptualmente durante el diseño del instrumento, lo cual valida los constructos de liderazgo y relaciones interpersonales en el trabajo, control, demandas y recompensas (Tabla 9).

Tabla 9. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de los dominios y las dimensiones que los integran (forma A) (N = 1576).

Dimensiones	Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
Características del liderazgo	0,85**
Relaciones sociales en el trabajo	0,77**
Retroalimentación del desempeño	0,74**
Relación con los colaboradores (subordinados)	0,28**
Dimensiones	Dominio control sobre el trabajo
Claridad de rol	0,83**
Participación y manejo del cambio	0,80**
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,69**
Capacitación	0,67**
Control y autonomía sobre el trabajo	0,51**
Dimensiones	Dominio demandas del trabajo
Demandas ambientales	0,66**
Demandas cuantitativas	0,62**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,63**
Demandas emocionales	0,61**
Consistencia del rol	0,59**
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,58**
Demandas de carga mental	0,53**
Demandas de la jornada de trabajo	0,48**

Dimensiones	Dominio recompensas
Reconocimiento y compensación	0,95**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,80**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

En la forma B se encontró que 31,25% (5 de 16) de las dimensiones tuvieron una alta correlación con el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral; 56,25% (9 de 16) de las dimensiones presentaron una correlación media alta, media o media baja con el total. Sólo 12,5% (2 de 16) de las dimensiones tuvieron una correlación baja, aunque significativa (Tabla 10).

Tabla 10. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de las dimensiones y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (N = 784).

Dimensiones forma B	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B	Total general de la evaluación de factores psicosociales ⁹
Características del liderazgo	0,81**	0,73**
Relaciones sociales en el trabajo	0,66**	0,63**
Retroalimentación del desempeño	0,66**	0,64**
Reconocimiento y compensación	0,65**	0,61**
Claridad de rol	0,61**	0,50**
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,59**	0,55**
Participación y manejo del cambio	0,53**	0,45**
Demandas de la jornada de trabajo	0,50**	0,43**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,49**	0,47**
Demandas cuantitativas	0,42**	0,37**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,41**	0,33**
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,39**	0,36**
Capacitación	0,36**	0,29**
Control y autonomía sobre el trabajo	0,34**	0,28**
Demandas emocionales	0,25**	0,29**
Demandas de carga mental	0,23**	0,19**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

⁹ Sumatoria del puntaje total del cuestionario intralaboral forma B y del puntaje del cuestionario extralaboral.

Las correlaciones de los 4 dominios de la forma B tuvieron una alta correlación con el puntaje total del cuestionario y alta o media alta con el puntaje total general de la evaluación de factores psicosociales (Tabla 11).

Tabla 11. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de los dominios y el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma B (N = 784).

Dominios forma B	Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral – forma B	Total general de la evaluación de factores psicosociales ¹⁰
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,87**	0,81**
Demandas del trabajo	0,69**	0,62**
Control sobre el trabajo	0,68**	0,56**
Recompensas	0,67**	0,64**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Se halló que, al igual que en la forma A, en la forma B los dominios con los que más fuertemente se correlacionan las dimensiones son aquellos en los que se habían agrupado de manera conceptual durante el diseño del instrumento. Esto valida, también para la forma B, la existencia de los constructos de liderazgo y relaciones interpersonales en el trabajo, control, demandas y recompensas (Tabla 12).

A través de las correlaciones se validó además la existencia de un constructo subyacente a los instrumentos, que indica que los factores psicosociales son un todo, conformado por la integración de las condiciones intralaborales y extralaborales. Es así que para la forma A y para la B se encontraron altos niveles de correlación entre las puntuaciones totales de los cuestionarios de factores de riesgo intralaboral y el total general de factores de riesgo psicosociales (Tabla 13).

A fin de determinar la validez de criterio concurrente de los cuestionarios se aplicaron las escalas de salud general, vitalidad y salud mental del cuestionario SF-36v2 (Ware, J. E., y cols., 2007) y el cuestionario para la evaluación del estrés construido por Villalobos (1996) y posteriormente adaptado y validado por la misma autora en población trabajadora (2005). Cabe precisar que las escalas de salud y de estrés se escogieron para la estimación de la validez de criterio concurrente gracias a sus cualidades psicométricas y porque habían sido previamente validadas en población colombiana.

Los resultados de las escalas del SF-36v2 (estado general de salud percibido, vitalidad y salud mental) correlacionaron de forma inversa y estadísticamente significativa con los resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B), lo cual correspondió con el comportamiento esperado, pues a mayor nivel de riesgo psicosocial menores condiciones de salud general, de salud mental y de vitalidad (Tabla 14).

9 Sumatoria del puntaje total del cuestionario intralaboral forma B y del puntaje del cuestionario extralaboral.

10 Ídem.

Tabla 12. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones de los dominios y las dimensiones que los integran (forma B) (N = 784).

Dimensiones	Dominio liderazgo y relaciones sociales en el trabajo
Características del liderazgo	0,90**
Relaciones sociales en el trabajo	0,79**
Retroalimentación del desempeño	0,76**
Dimensiones	Dominio control sobre el trabajo
Claridad de rol	0,70**
Participación y manejo del cambio	0,71**
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,65**
Capacitación	0,55**
Control y autonomía sobre el trabajo	0,50**
Dimensiones	Dominio demandas del trabajo
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,63**
Demandas de la jornada de trabajo	0,59**
Demandas emocionales	0,56**
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,57**
Demandas cuantitativas	0,50**
Demandas de carga mental	0,49**
Dimensiones	Dominio recompensas
Reconocimiento y compensación	0,96**
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,70**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Tabla 13. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B), el cuestionario extralaboral y el total general de factores de riesgo psicosocial.

Forma	Total factores de riesgo extralaboral	Total general de factores de riesgo psicosocial
Total factores de riesgo intralaboral forma A	0,45**	0,98**
Total factores de riesgo intralaboral forma B	0,42**	0,96**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Los resultados de las correlaciones entre el cuestionario de síntomas de estrés con los resultados del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, fueron directos y estadísticamente significativos, según lo esperado, porque a mayor nivel de riesgo psicosocial mayor nivel de estrés (Tabla 14).

Tabla 14. Coeficientes de correlación (Spearman) entre las puntuaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B), escalas de salud general, vitalidad y salud mental del SF-36v2 y cuestionario de síntomas de estrés.

Forma	Escala de salud general	Escala de vitalidad	Escala de salud mental	Cuestionario para la evaluación estrés
Total factores de riesgo intralaboral forma A	-0,242**	-0,353**	-0,368**	0,420**
Total factores de riesgo intralaboral forma B	-0,126**	-0,273**	-0,277**	0,314**

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (unilateral).

Los resultados de las correlaciones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral con las escalas del SF-36v2 y el cuestionario para la evaluación del estrés permitieron constatar la validez del primero, por tanto indican que a mayor puntuación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, mayor es el nivel de estrés, menor es la vitalidad, el grado de salud mental y de salud general.

5.2.2 Confiabilidad

La confiabilidad de los cuestionarios se estableció a través del cálculo de coeficientes de Alfa de Cronbach. Los resultados mostraron que los cuestionarios cuentan con alto nivel de consistencia interna, lo que indica muy buena confiabilidad del instrumento. El cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, forma A, logró la mayor consistencia interna, con un Alfa de Cronbach de 0,954. La forma B, obtuvo un coeficiente Alfa de Cronbach de 0,937.

Respecto al grado de confiabilidad obtenido por las dimensiones de la forma A, se halló que 37% (7 de 19) de las dimensiones del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral tuvieron una confiabilidad excelente, 11% (2 de 19) presentó un muy buen grado de confiabilidad, 42% (8 de 19) tuvo una confiabilidad buena, 5% (1 de 19) tuvo una confiabilidad aceptable y solamente 5% (1 de 19) presentó baja confiabilidad. En general, los resultados del análisis de consistencia interna de cada dimensión cumplen con los criterios técnicos de confiabilidad, aspecto de gran relevancia si se tiene en cuenta que el número de ítems en algunas de ellas es reducido, lo que da cuenta de ítems de alta calidad (Tabla 15).

Tabla 15. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma A (N = 1576).

Dimensiones de la forma A	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹³
Características del liderazgo	13	0,958	Excelente
Relaciones sociales en el trabajo	14	0,938	Excelente
Retroalimentación del desempeño	5	0,919	Excelente
Relación con los colaboradores (subordinados)	9	0,965	Excelente
Claridad de rol	7	0,916	Excelente
Capacitación	3	0,922	Excelente
Participación y manejo del cambio	4	0,828	Muy bueno
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4	0,817	Muy bueno
Control y autonomía sobre el trabajo	3	0,800	Bueno
Consistencia del rol	5	0,766	Bueno
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	0,738	Bueno
Demandas emocionales	9	0,906	Excelente
Demandas cuantitativas	6	0,753	Bueno
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	0,721	Bueno
Exigencias de responsabilidad del cargo	6	0,690	Aceptable
Demandas de carga mental	5	0,706	Bueno
Demandas de la jornada de trabajo	3	0,531	Bajo
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	5	0,739	Bueno
Reconocimiento y compensación	6	0,752	Bueno

Respecto a la confiabilidad de cada dominio del cuestionario de factores psicosociales intralaborales, forma A, se halló que todos obtuvieron coeficientes de confiabilidad excelentes o muy buenos (Tabla 16).

11 Por lo general el Coeficiente Alfa de Cronbach no viene acompañado de algún valor de probabilidad asociado; sin embargo, mientras su valor se aproxime más a 1 (valor máximo), mayor es la confiabilidad de la escala. Además, en el contexto psicométrico y por acuerdos tácitos, se considera que valores del alfa superiores a 0,7 son suficientes para garantizar la confiabilidad de una escala.

El estudio de validación de los cuestionarios, adoptó la siguiente escala para la valoración del coeficiente de confiabilidad:

- Inferior a 0,65 = Baja confiabilidad
- 0,65 – 0,70 = Confiabilidad aceptable
- 0,71 – 0,80 = Buena confiabilidad
- 0,81 – 0,90 = Muy buena confiabilidad
- 0,91 – 1,00 = Excelente confiabilidad

Adaptado de Barraza Macías, A. Apuntes sobre metodología de la investigación. Confiabilidad. En: Investigación educativa. No. 6. 2007. Universidad Pedagógica de Durango. Disponible: www.dialnet.unirioja.es

Tabla 16. Coeficientes de confiabilidad de los dominios del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma A (N = 1576).

Dominios de la forma A	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹²
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	41	0,949	Excelente
Control	21	0,909	Excelente
Demandas	50	0,890	Muy bueno
Recompensas	11	0,823	Muy bueno

En cuanto al grado de confiabilidad obtenido por las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma B, se encontró que 25% (4 de 16) de las dimensiones de este instrumento tuvieron confiabilidad excelente, 12,5% (2 de 16) presentó muy buen nivel de confiabilidad, 18,75% (3 de 16), una confiabilidad buena, 25% (4 de 16), una confiabilidad aceptable y solamente 18,75% (3 de 16) tuvo una baja confiabilidad (Tabla 17).

Tabla 17. Coeficientes de confiabilidad de las dimensiones del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma B (N = 784).

Dimensiones de la forma B	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹³
Características del liderazgo	13	0,941	Excelente
Relaciones sociales en el trabajo	12	0,912	Excelente
Retroalimentación del desempeño	5	0,903	Excelente
Claridad de rol	5	0,820	Muy bueno
Capacitación	3	0,920	Excelente
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	4	0,775	Bueno
Participación y manejo del cambio	3	0,715	Bueno
Control y autonomía sobre el trabajo	3	0,682	Aceptable
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	12	0,683	Aceptable
Demandas emocionales	9	0,890	Muy bueno
Demandas de la jornada de trabajo	6	0,604	Bajo
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	4	0,617	Bajo
Demandas cuantitativas	3	0,567	Bajo
Demandas de carga mental	5	0,698	Aceptable
Reconocimiento y compensación	6	0,734	Bueno
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	4	0,674	Aceptable

12 Ídem.

13 Ídem.

Los dominios del cuestionario de factores psicosociales intralaboral forma B obtuvieron coeficientes de confiabilidad ubicados en las categorías de buenos, muy buenos y excelentes (Tabla 18).

Tabla 18. Coeficientes de confiabilidad de los dominios del cuestionario de factores psicosociales intralaborales forma B (N = 784).

Dominios de la forma B	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹⁴
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	30	0,948	Excelente
Control	18	0,828	Muy bueno
Demandas	39	0,827	Muy bueno
Recompensas	10	0,794	Bueno

Cuando se tomaron en conjunto los resultados de los cuestionarios de evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral (instrumento integrado que evalúa los aspectos intra y extralaborales), se evidenció que la forma A y la forma B cuentan con excelentes indicadores de confiabilidad, probados a través de los Coeficientes Alfa de Cronbach de 0,957 y 0,944 (ver Tabla 19).

Tabla 19. Coeficientes de confiabilidad de los cuestionarios generales de factores psicosociales (formas A y B).

Cuestionarios generales de factores psicosociales	N	No. Ítems	Coeficiente Alfa de Cronbach	Nivel de confiabilidad ¹⁵
Cuestionario general de factores psicosociales forma A	1576	154	0,957	Excelente
Cuestionario general de factores psicosociales forma B	784	128	0,944	Excelente

5.2.3 Poder de discriminación de las formas A y B

Al cotejar los resultados obtenidos a través de las dos formas del cuestionario, se pudieron identificar diferencias estadísticamente significativas en los dominios de control sobre el trabajo¹⁶ y demandas del trabajo¹⁷. Se halló que las puntuaciones de factor de riesgo por demandas del trabajo son mayores en la forma A, comparadas con los de la forma B, lo cual es lo esperado teóricamente, ya que indica que los cargos de jefatura y profesionales o técnicos están expuestos a un mayor riesgo por demandas de trabajo que los cargos de auxiliar y operario.

¹⁴ Ídem.

¹⁵ Ídem.

¹⁶ $t = -18.56$, $p \leq 0.001$

¹⁷ $t = 12.13$; $p \leq 0.001$

Por el contrario, las puntuaciones de factor de riesgo por control sobre el trabajo son mayores en la forma B, confrontadas con la forma A. Esto indica que quienes ocupan cargos de nivel auxiliar y operario presentan menor control sobre sus condiciones de trabajo, hallazgo que coincide con lo esperado en teoría.

6. INSTRUCCIONES PARA LA APLICACIÓN Y CALIFICACIÓN

6.1 APLICACIÓN

6.1.1 Escala de respuesta

Los ítems del cuestionario para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B) tienen una escala de respuestas tipo Likert, en la que el trabajador *selecciona una única opción* de respuesta, aquella que mejor refleje su forma de pensar. La respuesta escogida se debe marcar con una X en el espacio correspondiente.

La escala de respuestas indaga la frecuencia de acontecimiento de una situación y por tanto presenta opciones que van desde **siempre** hasta **nunca**; el trabajador debe escoger sólo una de ellas. Dichas alternativas son:

Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
---------	--------------	---------------	------------	-------

6.1.2 Modalidades de aplicación.

Los cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral, formas A y B, pueden aplicarse en dos modalidades:

6.1.2.1 Heteroaplicación

Esta modalidad tiene dos opciones de manejo:

- Heterolectura y autodiligenciamiento. El examinador lee los enunciados, los ítems y las alternativas de respuesta. El trabajador selecciona y registra por sí mismo las respuestas en el formato. Esta modalidad requiere que los que respondan el cuestionario lean y escriban.

Para esta opción, la heteroaplicación puede hacerse de manera individual o en grupo. Se recomienda utilizar la modalidad de grupos, de máximo cinco (5) trabajadores, con nivel educativo de primaria completa, y grupos de máximo 12 trabajadores con bachillerato incompleto (ver tabla 20).

El efectivo uso de esta modalidad dependerá de la revisión que el examinador realice al correcto diligenciamiento de las respuestas por parte de quienes responden.

- Heterolectura y heterodiligenciamiento. El examinador lee los enunciados, los ítems y las opciones de respuesta, y una vez el trabajador verbaliza su respuesta, el examinador la

registra en el formato. Esta es una opción de aplicación individual, recomendada para grados educativos desde analfabeta, primaria incompleta, bachillerato incompleto, así como para personas que presentan dificultades de lectoescritura.

6.1.2.2 Autoaplicación

En esta modalidad el examinador entrega a cada trabajador el cuestionario y le solicita leer las instrucciones mentalmente, mientras que el examinador las va leyendo en voz alta, una vez finaliza se pide al trabajador que continúe leyendo y respondiendo por sí sólo los enunciados y los ítems.

La Tabla 20 presenta las indicaciones sobre el nivel educativo de los trabajadores y la modalidad de aplicación que debe utilizarse (autoaplicación, heteroaplicación).

Tabla 20. Modalidades de aplicación de los cuestionarios para la evaluación de factores psicosociales según nivel educativo y tipo de aplicación (individual o colectiva).

Nivel educativo	Tipo de aplicación	Modalidad de aplicación
Ninguno (analfabeta) Primaria incompleta	Individual	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
Primaria completa	Individual	Heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
	Colectiva (máximo 5 personas por examinador)	Heteroaplicación (heterolectura y autodiligenciamiento)
Bachillerato incompleto Bachillerato completo	Individual ¹⁸	Autoaplicación con opción de heteroaplicación (heterolectura y heterodiligenciamiento)
	Colectiva (máximo 12 personas por examinador)	Autoaplicación con opción de heteroaplicación (heterolectura y autodiligenciamiento)
Técnica o tecnológica incompleta Técnica o tecnológica completa Pregrado incompleto Pregrado completo Posgrado incompleto Posgrado completo	Individual o colectiva	Autoaplicación

6.1.3 Condiciones de aplicación

La correcta aplicación de los cuestionarios para la evaluación de factores de riesgo psicosocial intralaboral considera varios aspectos:

¹⁸ Se recomienda la aplicación individual en los casos en que las características del puesto de trabajo o los requerimientos de la empresa, así lo requieran.

- Integridad de los cuestionarios:

Con el fin de garantizar la validez y confiabilidad de los resultados obtenidos a través del cuestionario (formas A o B), este instrumento no debe ser alterado en su estructura, contenido u orden. Es por tanto contraindicado realizar cualquier tipo de modificación a las instrucciones, ítems o forma de calificación. Esto implica que no se deben eliminar o incluir nuevos apartados. El cuestionario debe aplicarse en su totalidad (123 ítems de la forma A o 97 de la forma B) y se rechaza su uso modular o por dimensiones.

En todos los casos deben respetarse los derechos de autor y de las instituciones que desarrollaron los cuestionarios. De modo que los formatos de presentación deben mantenerse sin modificación alguna en su estructura, créditos y logos.

- Perfil del examinador:

Según la Resolución 2646 de 2008¹⁹, la evaluación de factores psicosociales deberá ser realizada por un experto, quien es un *“psicólogo con posgrado en salud ocupacional, con licencia vigente de prestación de servicios en psicología ocupacional”*.

Conforme a la Resolución, *“cuando según certificación expedida por la respectiva Secretaría de Salud, en un departamento no exista disponibilidad de psicólogos con especialización en salud ocupacional y licencia vigente, se considera experto el psicólogo²⁰ que tenga mínimo 100 horas de capacitación específica en factores psicosociales, mientras subsista dicha situación”*.

En consecuencia la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral, así como también el análisis e interpretación de resultados deberán ser efectuados por un “experto”, según lo define la Resolución 2646 de 2008 o la normativa legal vigente.

- Requerimientos para el examinador:

El examinador debe leer y comprender el manual general de la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial y el presente manual antes de realizar la primera aplicación.

- Condiciones del ambiente de aplicación:

Para lograr una efectiva aplicación del cuestionario es importante considerar condiciones de privacidad, adecuadas condiciones de iluminación, ventilación y control de ruidos²¹.

Es altamente recomendable que durante la aplicación de los cuestionarios no se presenten interrupciones. El acatamiento de estas condiciones coadyuvará para que la aplicación se haga en un tiempo cercano al promedio que se reseña en la ficha técnica.

19 Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646, de julio 17 de 2008, por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. Bogotá. 10 p.

20 De acuerdo con la Ley 1090 de 2006, *“para ejercer la profesión de psicólogo se requiere acreditar su formación académica e idoneidad profesional, mediante la presentación del título respectivo, el cumplimiento de las demás disposiciones de ley y obtenido la tarjeta profesional expedida por el Colegio Colombiano de Psicólogos”* o en su defecto por las secretarías distritales, municipales o departamentales de salud.

21 Es recomendable un ambiente de poco ruido y para los casos de heteroaplicación un ambiente en el que se facilite que los trabajadores escuchen al examinador.

- Secuencia de la aplicación:

Se debe seguir la siguiente secuencia de actividades:

- a. Presentación.
 - b. Carta de información y firma del consentimiento informado.
 - c. Aplicación del cuestionario.
 - d. Aplicación de la ficha de datos generales.
- a. *Presentación del examinador:* El experto que aplica los cuestionarios se presenta con su nombre y profesión. A continuación explica su oficio en la aplicación del cuestionario para evaluar factores de riesgo psicosocial intralaboral, actividad que se describirá con más detalle con la carta de información y el consentimiento informado.
 - b. *Carta de información y firma del consentimiento informado:* una vez finalizada la presentación, el examinador entrega a cada trabajador una copia de la carta de información (ver manual general de la batería), la lee en voz alta y despacio. Al terminar, debe resolver las dudas que puedan presentarse y solicita la firma de la carta de quienes estén de acuerdo en participar voluntariamente. La carta incluye el texto completo del consentimiento informado que se debe firmar.

En caso de que algún trabajador manifieste su deseo de no responder el cuestionario o que no quiera firmar la carta, el examinador le solicitará firmar una constancia que explicita que se rehúsa a ser evaluado. En cualquier caso se respetará la libre decisión del trabajador para participar en el proceso de evaluación de los factores psicosociales.

Si a la aplicación individual asistieran trabajadores analfabetas, el examinador debe diligenciar los datos del consentimiento informado y solicitar las firmas; si no es posible, debe conseguir una almohadilla para tomar las huellas digitales.

Al concluir esta etapa, el examinador debe recoger todas las cartas de información diligenciadas y firmadas, antes de continuar con la siguiente actividad.

- c. *Aplicación de los cuestionarios:* cerrada la etapa anterior, el examinador entregará a los trabajadores el cuestionario, formas A o B, según el nivel del cargo (Tabla 1).

En caso de autoaplicación, el examinador²² deberá solicitar a los participantes que diligencien el formato con la fecha en la que contestan el cuestionario y con su número de identificación o ID en los espacios destinados (parte superior derecha). El número de identificación puede coincidir con el número de cédula; sin embargo, si se desea mantener el anonimato, se sugiere asignar un código a cada trabajador. Debe considerarse que en caso de aplicarse otro cuestionario de la batería, el trabajador debe ser identificado con el mismo ID o código.

22 El examinador es el “experto” que administra la aplicación de los cuestionarios.

En caso de heteroaplicación, el experto será quien diligencie los datos de fecha y número de identificación (ID) del respondiente.

En la autoaplicación, el experto que entrega los cuestionarios pedirá a los trabajadores que lean las instrucciones y, para el caso de heteroaplicación, las leerá en voz alta. Si se presentan dudas, deberá responderlas y cuando se tengan claras las instrucciones, se indicará el inicio para llenar el cuestionario.

Durante el diligenciamiento del cuestionario se recomienda que el examinador esté atento a resolver las dudas que surjan en la actividad.

En la modalidad de autoaplicación colectiva, se recomienda que el examinador se desplace por el sitio y verifique que los trabajadores contesten correctamente las preguntas. Es decir, que observe y verifique sutilmente que se consigna una sola respuesta por pregunta y que se sitúa dentro de cada casilla.

En la modalidad de heteroaplicación colectiva es necesario que el examinador lea en voz alta un ítem y conceda tiempo para que lo contesten antes de continuar con el siguiente.

En el caso de heteroaplicación individual, será necesario que el examinador lea despacio las instrucciones e ítems y dé tiempo al trabajador de contestar, antes de continuar con los siguientes.

Para el caso de autoaplicación individual se recomienda que el examinador permanezca cerca del trabajador, con el fin de aclarar cualquier duda.

Cuando los trabajadores terminen de diligenciar el cuestionario, el responsable de la aplicación debe acercarse al participante y verificar que cada pregunta tenga una sola respuesta marcada. Si el cuestionario está incompleto debe devolverlo para que se concluya el diligenciamiento, salvo que el trabajador decida libremente no responder a uno o varios ítems.

Puntos claves que debe verificar el examinador:

- Todos los ítems deben estar diligenciados.
- No deben presentarse marcaciones con doble respuesta.
- En caso de que las preguntas de filtro²³ en la secciones de “atención a clientes o usuarios” y “jefe de otras personas”, haya respuestas de NO, ninguna de las siguientes preguntas debe tener respuesta.

Si bien los trabajadores tienen la libertad de dejar de contestar alguna pregunta, es necesario tener presente que los resultados por dimensión se invalidarán si no se cuenta con un mínimo de ítems respondidos. En este sentido, para las dimensiones de características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, relación con los

23 Las preguntas de filtro se refieren a ítems cuya respuesta es de si o no y sirven para identificar si a un trabajador le aplican o no los ítems que le siguen.

colaboradores y demandas ambientales puede presentarse hasta un ítem sin respuesta. No obstante, en el resto de dimensiones del cuestionario todos los ítems deben tener una única respuesta para obtener un resultado válido por dimensión, dominio y por el total general.

Si un ítem presenta más de una respuesta, será inválido. Cuando los participantes terminen de responder el cuestionario, el examinador debe verificar cuidadosamente la ausencia de respuestas y las dobles marcaciones con el fin de solicitar aclaraciones. El criterio de manejo para las dobles respuestas será el mismo que para los ítems sin respuesta.

En ningún caso se deberá obligar o forzar a un trabajador a responder un ítem, a pesar de que pueda afectar la obtención del resultado de la dimensión y el resultado general. En tales casos, el análisis de los resultados podrá hacerse para las dimensiones en las que la persona haya contestado el número mínimo de ítems requerido.

Situaciones más frecuentes en que los trabajadores pueden solicitar aclaraciones:

- No se comprende el significado de una palabra. El examinador debe orientar al trabajador y aclarar únicamente el significado de la palabra que no es entendida.
- No se comprende el significado de un ítem. En estos casos se recomienda que el examinador solicite al respondiente que lea en voz alta el ítem y la escala. En ningún caso el examinador podrá parafrasear el ítem o explicarlo en otros términos, dado que esto puede sesgar la respuesta del trabajador.
- No se comprende la pregunta de filtro (respuesta Sí o No) en la sección de atención a clientes o usuarios. El examinador debe indicar al trabajador que si su respuesta es NO, debe dejar en blanco la sección de preguntas correspondientes (ítems 106 a 114 en la forma A, ítems 89 a 97 en la forma B).
- No se comprende la pregunta de filtro (respuesta Si o No) para la sección jefe de otras personas. El examinador indica al trabajador que si su respuesta es NO, debe dejar en blanco la sección de ítems correspondientes (ítems 115 – 123 en la forma A. La forma B no tiene esta sección de ítems).
- En la sección sobre liderazgo (ítems 63 a 75 en la forma A, ítems 49 a 61 en la forma B), si el trabajador presenta dificultad para reconocer una figura formal de jefe o un único jefe, el examinador debe indicarle que emplee como referente al jefe con quien tiene más contacto.
- En la sección sobre liderazgo (ítems 63 a 75 en la forma A, ítems 49 a 61 en la forma B), si el trabajador presenta dificultad para reconocer una figura formal como jefe debido a que él es la máxima figura de autoridad en la empresa, se le solicita que deje todos los ítems de este apartado en blanco. En este evento, el experto deberá tener presente esta situación, dado que al calificar el cuestionario deberá asignar a todos estos ítems una puntuación de cero (0).

- d. *Aplicación de la ficha de datos generales:* se recomienda suministrar a los participantes la ficha de datos generales una vez hayan respondido el cuestionario.

Aplicación de otros cuestionarios de la batería:

Si durante una sesión se decide aplicar otros cuestionarios de la batería (factores de riesgo psicosocial extralaboral o cuestionario de síntomas de estrés), se recomienda seguir la siguiente secuencia:

- 1º Cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.
- 2º Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral.
- 3º Cuestionario para la evaluación del estrés.
- 4º Ficha de datos generales.

Esta secuencia es recomendada visto que los cuestionarios se administrarán según la cantidad de ítems de cada instrumento, de mayor a menor. De esta forma el trabajador hallará que los que responde después del intralaboral son más fáciles de contestar y por ende le tomarán menos tiempo.

6.2 CALIFICACIÓN E INTERPRETACIÓN

A continuación se explica paso a paso la forma de calificar el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral con el fin de obtener una puntuación total y la puntuación por cada una de sus dimensiones y dominios.

Los ítems, dimensiones y dominios son calificados de forma que se interpreta que a mayor puntaje obtenido, mayor es el riesgo psicosocial intralaboral, lo cual también aplica para la puntuación total del cuestionario.

En la Figura 1 se presenta la síntesis del proceso de calificación del cuestionario.

Cabe precisar que a los efectos de facilitar la calificación del cuestionario, los autores de la batería desarrollaron un aplicativo básico para la captura de los datos²⁴, el cual contiene toda la sintaxis necesaria para que sea el sistema de información el que efectúe los siguientes pasos: (1) calificación de los ítems; (2) obtención de los puntajes brutos; (3) transformación de los puntajes brutos; (4) comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos; y obtención del informe individual para cada trabajador.

El aplicativo mencionado constituyó un desarrollo adicional al alcance previsto en la construcción de la batería de instrumentos de evaluación de factores de riesgo psicosocial; por lo tanto, el mismo no es objeto de desarrollos adicionales o de soporte técnico alguno y en consecuencia, los usuarios exoneran a los autores de toda responsabilidad por su uso. En consecuencia, este aplicativo para la automatización de la información debe entenderse como una herramienta

24 El aplicativo está desarrollado en una hoja de cálculo de Excel cuyo requerimiento operativo es la versión 2007 de Office o posteriores.

que agrega valor a la batería y que disminuye el esfuerzo de los usuarios en relación con el cálculo manual de resultados.

Paso 1. Calificación de los ítems:

Cada uno de los ítems del cuestionario debe ser calificado con valores (números enteros) que oscilan entre 0 y 4. Dichos valores permiten calcular los puntajes brutos de las dimensiones y dominios, así como el puntaje bruto total del cuestionario.

Cada una de las opciones de respuesta de los ítems (siempre, casi siempre, a veces, casi nunca y nunca) tienen un valor, el cual debe indicar que a mayor puntuación del ítem, mayor riesgo psicosocial. Dichos valores pueden variar de acuerdo a la forma como está planteado cada ítem. Así que para un grupo de reactivos una respuesta de *siempre* tiene un valor igual a cero (0) y una respuesta de *nunca* tiene un valor de cuatro (4), mientras que otro grupo de reactivos se califican al contrario. En las tabla 21 y 22 se presentan los valores que se asignan a las opciones de respuesta para cada ítem de la forma A y de la forma B.

En la situación en que un ítem no haya sido respondido o presente una doble marcación, se tomará como un dato perdido, sin calificación alguna.

Figura 1. Proceso de calificación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral.

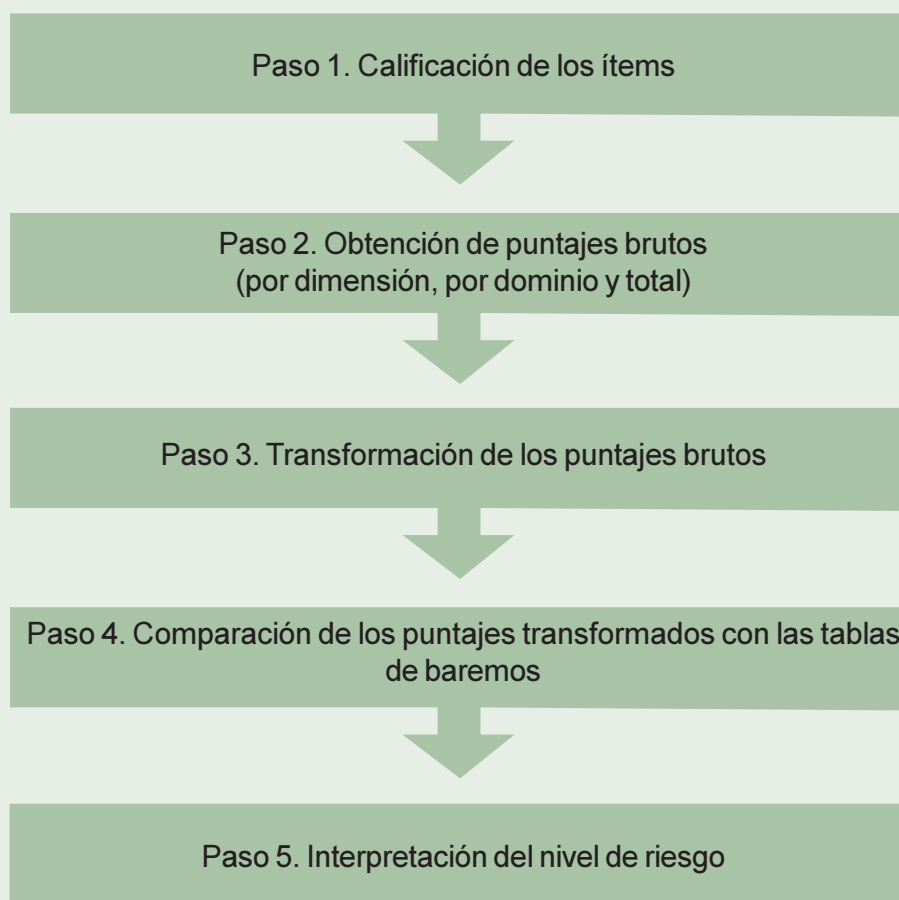


Tabla 21. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma A.

Ítems forma A	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 32, 34, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 29, 30, 31, 33, 35, 36, 37, 38, 52, 80, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123.	4	3	2	1	0

Tabla 22. Calificación de las opciones de respuesta de los ítems de la forma B.

Ítems forma B	Calificación de las opciones de respuesta				
	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
4, 5, 6, 9, 12, 14, 22, 24, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61, 62, 63, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 97.	0	1	2	3	4
1, 2, 3, 7, 8, 10, 11, 13, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 23, 25, 26, 27, 28, 66, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96.	4	3	2	1	0

Paso 2. Obtención de los puntajes brutos:**a. Puntajes brutos de las dimensiones**

Se obtienen sumando las calificaciones obtenidas en los ítems que las conforman. De esta manera resulta indispensable conocer cuáles son los ítems que componen cada dimensión para cada forma del cuestionario, lo cual se sintetiza en la Tabla 23.

Tabla 23. Ítems que integran cada dimensión del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

Dominios	Dimensiones	Ítems forma A	Ítems forma B
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	Características del liderazgo	63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73, 74, 75	49, 50, 51, 52, 53, 54, 55, 56, 57, 58, 59, 60, 61
	Relaciones sociales en el trabajo	76, 77, 78, 79, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89	62, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 73
	Retroalimentación del desempeño	90, 91, 92, 93, 94	74, 75, 76, 77, 78
	Relación con los colaboradores	115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123	No aplica
Control sobre el trabajo	Claridad de rol	53, 54, 55, 56, 57, 58, 59	41, 42, 43, 44, 45
	Capacitación	60, 61, 62	46, 47, 48
	Participación y manejo del cambio	48, 49, 50, 51	38, 39, 40
	Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	39, 40, 41, 42	29, 30, 31, 32
	Control y autonomía sobre el trabajo	44, 45, 46	34, 35, 36
Demandas del trabajo	Demandas ambientales y de esfuerzo físico	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12
	Demandas emocionales	106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114	89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97
	Demandas cuantitativas	13, 14, 15, 32, 43, 47	13, 14, 15
	Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	35, 36, 37, 38	25, 26, 27, 28
	Exigencias de responsabilidad del cargo	19, 22, 23, 24, 25, 26	No evalúa
	Demandas de carga mental	16, 17, 18, 20, 21	16, 17, 18, 19, 20
	Consistencia del rol	27, 28, 29, 30, 52	No evalúa
	Demandas de la jornada de trabajo	31, 33, 34	21, 22, 23, 24, 33, 37
Recompensas	Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	95, 102, 103, 104, 105	85, 86, 87, 88
	Reconocimiento y compensación	96, 97, 98, 99, 100, 101	79, 80, 81, 82, 83, 84

Importante:

- Los resultados por dimensión se invalidarán si no se cuenta con un mínimo de ítems respondidos. Para las dimensiones de características del liderazgo, relaciones sociales en el trabajo, relación con los colaboradores y demandas ambientales, puede presentarse hasta un ítem sin respuesta en cada una. Empero, en el resto de dimensiones del cuestionario todos los ítems deben tener una respuesta para obtener un resultado válido por dimensión, por dominio y por el total general.

Si una dimensión no cuenta con el número mínimo de ítems respondidos no debe calcularse su puntaje bruto, así como tampoco el del dominio al que pertenece, ni el puntaje bruto total general del cuestionario. De hacerse, los resultados que se obtengan no serían válidos.

- Se debe tener presente que si un trabajador responde de forma negativa a la pregunta *“en mi trabajo debo brindar servicio a clientes o usuarios”*, que antecede a los ítems 106 a 114 de la forma A y a los ítems 89 a 97 de la forma B, la dimensión “demandas emocionales” obtendrá automáticamente un puntaje bruto de cero (0). Se considera que estos reactivos no debieron ser respondidos.
- De igual forma, si un participante contesta de forma negativa a la pregunta *“soy jefe de otras personas en mi trabajo”*, que antecede a los ítems 115 a 123 de la forma A, estos reactivos no deben ser respondidos, ya que la dimensión “relación con los colaboradores” obtendrá automáticamente un puntaje bruto de cero (0).

b. Puntajes brutos de los dominios:

El puntaje bruto de cada dominio se calcula sumando los puntajes brutos de las dimensiones que lo integran.

Si no es posible obtener el puntaje bruto de una dimensión, por haber ítems sin respuesta, no se podrá calcular el puntaje bruto del dominio al cual pertenece.

c. Puntaje bruto total general:

El puntaje bruto total general del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A o B), se obtiene calculando la sumatoria de los puntajes brutos obtenidos para cada uno de los dominios. En caso de que no sea posible calcular el puntaje bruto de un dominio por ausencia de respuestas, tampoco se podrá obtener el puntaje bruto total general del cuestionario.

d. Puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial:

En caso de que a un mismo trabajador se apliquen los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral será posible calcular un puntaje bruto total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, el cual se obtiene de la sumatoria de los puntajes brutos totales de los dos cuestionarios aplicados.

En la Tabla 24 se presenta la síntesis de los lineamientos establecidos para calcular los puntajes brutos por dimensión, dominio y total general.

Tabla 24. Lineamientos para calcular los puntajes brutos por dimensión, dominio y total general.

		Forma A	Forma B
Puntaje bruto de las <i>dimensiones</i> :		Σ de calificaciones asignadas a los <i>ítems</i> que conforman cada dimensión	
Puntaje bruto de los <i>dominios</i>	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo:	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : - Características del liderazgo. - Relaciones sociales en el trabajo. - Retroalimentación del desempeño. - Relación con los colaboradores.	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : - Características del liderazgo. - Relaciones sociales en el trabajo. - Retroalimentación del desempeño
	Control sobre el trabajo:	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : - Control y autonomía sobre el trabajo. - Oportunidades de desarrollo y uso de habilidades y conocimientos. - Participación y manejo del cambio. - Claridad de rol. - Capacitación.	
	Demandas del trabajo:	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : - Demandas cuantitativas. - Demandas de carga mental. - Demandas emocionales. - Exigencias de responsabilidad del cargo. - Demandas ambientales y de esfuerzo físico. - Demandas de la jornada de trabajo. - Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral. - Consistencia del rol.	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : - Demandas cuantitativas. - Demandas de carga mental. - Demandas emocionales. - Demandas ambientales y de esfuerzo físico. - Demandas de la jornada de trabajo. - Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral.
	Recompensas:	Σ de los puntajes brutos de las <i>dimensiones</i> : - Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza. - Reconocimiento y compensación.	
Puntaje bruto total del <i>cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral</i> :		Σ de los puntajes brutos de los <i>dominios</i> : - Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo. - Control sobre el trabajo. - Demandas del trabajo. - Recompensas.	
Puntaje bruto total de la <i>evaluación general de factores de riesgo</i>		Σ de los puntajes brutos totales de los <i>cuestionarios</i> : - Factores de riesgo psicosocial intralaboral. - Factores de riesgo psicosocial extralaboral.	

Paso 3. Transformación de los puntajes brutos:

Con el fin de lograr mejores comparaciones de los puntajes obtenidos en las dimensiones, en los dominios y por el total, el siguiente paso consiste en realizar una transformación lineal de los puntajes brutos a una escala de puntajes que van de 0 a 100. Para realizar esta transformación se utiliza la siguiente fórmula:

$$\text{Puntaje transformado} = \frac{\text{Puntaje bruto}}{\text{Factor de transformación}} \times 100$$

Importante:

- Los puntajes transformados deben ser manejados con un sólo decimal a través del método de aproximación por redondeo²⁵, de lo contrario la comparación con la tabla de baremos carecerá de validez y la interpretación será errada.
- Los puntajes transformados sólo pueden adquirir valores entre cero (0) y 100, en caso que al hacer la transformación de un puntaje se obtenga un valor inferior a cero o superior a 100, se deberá rectificar el cálculo realizado, dado que dichos valores indicarían un error.

Los factores de transformación para cada una de las dimensiones se encuentran en la Tabla 25.

Tabla 25. Factores de transformación para las dimensiones de las formas A y B.

Dimensión	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Características del liderazgo	52	52
Relaciones sociales en el trabajo	56	48
Retroalimentación del desempeño	20	20
Relación con los colaboradores (subordinados)	36	No aplica
Claridad de rol	28	20
Capacitación	12	12
Participación y manejo del cambio	16	12
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	16	16
Control y autonomía sobre el trabajo	12	12
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	48	48

25 Aproximar un número a una determinada cifra por redondeo implica observar la cifra que está a su derecha, si ésta es mayor o igual a 5 se le suma un 1 a la cifra anterior, es decir, a la que está a su izquierda; si por el contrario, la cifra es menor que 5, la anterior no se altera. Por ejemplo, si se obtiene un puntaje de 29,15, será aproximada a 29,2; si se obtiene 29,14, se mantiene en 29,1.

Dimensión	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Demandas emocionales	36	36
Demandas cuantitativas	24	12
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	16	16
Exigencias de responsabilidad del cargo	24	No evalúa
Demandas de carga mental	20	20
Consistencia del rol	20	No evalúa
Demandas de la jornada de trabajo	12	24
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	20	16
Reconocimiento y compensación	24	24

Ejemplo 1. Si un trabajador a quien se le aplicó la forma A obtuvo un puntaje bruto igual a 34 en la dimensión “*relaciones sociales en el trabajo*”, su puntaje transformado sería de 60,7, el cual se obtiene de la siguiente forma:

$$\frac{34}{56} \times 100 = 60,7$$

Ejemplo 2. Si un participante a quien se le aplicó la forma B tuvo un puntaje bruto igual a 7 en la dimensión “*demandas de la jornada de trabajo*”, su puntaje transformado sería de 29,2, que resulta de la siguiente manera:

$$\frac{7}{24} \times 100 = 29,2$$

Los factores de transformación para cada una de los dominios del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (forma A y B) se encuentran en la Tabla 26.

Tabla 26. Factores de transformación para los dominios de las formas A y B.

Dominios		Factores de transformación	
		Forma A	Forma B
Dominios	Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	164	120
	Control sobre el trabajo	84	72
	Demandas del trabajo	200	156
	Recompensas	44	40

Ejemplo 3. Si un trabajador a quien se le aplicó la forma A obtuvo un puntaje bruto igual a 81 en el dominio “*demandas del trabajo*”, su puntaje transformado sería de 40,5, que se halla según la siguiente operación:

$$\frac{81}{200} \times 100 = 40,5$$

Ejemplo 4. Si una persona a quien se le aplicó la forma B obtuvo un puntaje bruto igual a 17 en el dominio “control sobre el trabajo”, su puntaje transformado sería de 23,6, que se da así:

$$\frac{17}{72} \times 100 = 23,6$$

Los factores de transformación para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral formas A y B se presenta en la Tabla 27.

Tabla 27. Factores de transformación para el total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral formas A y B.

	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral	492	388

Ejemplo 5. Si un trabajador a quien se le aplicó la forma A obtuvo un puntaje bruto total igual a 278, su puntaje transformado sería de 56,5, el cual se halla del siguiente modo:

$$\frac{278}{492} \times 100 = 56,5$$

Los factores de transformación para el total de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial, tanto cuando se aplica la forma A, como cuando se aplica la forma B se presentan en la Tabla 28.

Tabla 28. Factores de transformación para el total de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial, forma A y B

	Factores de transformación	
	Forma A	Forma B
Puntaje total de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial (suma de intra y extralaboral)	616	512

Ejemplo 6: Si a una persona a quien se le aplicó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral forma A y también se le aplicó el cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaboral obtuvo un puntaje bruto de la evaluación general de factores de riesgo psicosocial (sumatoria del puntaje total intralaboral y extralaboral) de 306, su puntaje transformado sería igual a 49,7, el cual se calcula así:

$$\frac{306}{616} \times 100 = 49,7$$

Paso 4. Comparación de los puntajes transformados con las tablas de baremos:

El paso siguiente consiste en comparar los puntajes transformados con las tablas de baremos, que indicarán el nivel de riesgo que representan las puntuaciones transformadas de las dimensiones, de los dominios y del puntaje total.

En las tablas 29, 30, 31, 32 y 33 se presentan los baremos de las forma A y B para cada una de las dimensiones, dominios y para el total del cuestionario.

Tabla 29. Baremos para las *dimensiones* de la forma A.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 15,4	15,5 - 30,8	30,9 - 46,2	46,3 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 5,4	5,5 - 16,1	16,2 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 10,0	10,1 - 25,0	25,1 - 40,0	40,1 - 55,0	55,1 - 100
Relación con los colaboradores	0,0 - 13,9	14,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 10,7	10,8 - 21,4	21,5 - 39,3	39,4 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 50,0	50,1 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 14,6	14,7 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 45,8	45,9 - 54,2	54,3 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 31,3	31,4 - 43,8	43,9 - 50,0	50,1 - 100
Exigencias de responsabilidad del cargo	0,0 - 37,5	37,6 - 54,2	54,3 - 66,7	66,8 - 79,2	79,3 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 60,0	60,1 - 70,0	70,1 - 80,0	80,1 - 90,0	90,1 - 100
Consistencia del rol	0,0 - 15,0	15,1 - 25,0	25,1 - 35,0	35,1 - 45,0	45,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 25,0	25,1 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 10,0	10,1 - 20,0	20,1 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 4,2	4,3 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Ejemplo 6. Retomando los resultados del ejemplo 1, el puntaje transformado igual a 60,7 en la dimensión “*relaciones sociales en el trabajo*” de la forma A, equivaldría a un nivel de riesgo muy alto en esta dimensión.

Tabla 30. Baremos para las *dimensiones* de la forma B.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Características del liderazgo	0,0 - 3,8	3,9 - 13,5	13,6 - 25,0	25,1 - 38,5	38,6 - 100
Relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 6,3	6,4 - 14,6	14,7 - 27,1	27,2 - 37,5	37,6 - 100
Retroalimentación del desempeño	0,0 - 5,0	5,1 - 20,0	20,1 - 30,0	30,1 - 50,0	50,1 - 100
Claridad de rol	0,0 - 0,9	1,0 - 5,0	5,1 - 15,0	15,1 - 30,0	30,1 - 100
Capacitación	0,0 - 0,9	1,0 - 16,7	16,8 - 25,0	25,1 - 50,0	50,1 - 100
Participación y manejo del cambio	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 58,3	58,4 - 100
Oportunidades para el uso y desarrollo de habilidades y conocimientos	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 56,3	56,4 - 100
Control y autonomía sobre el trabajo	0,0 - 33,3	33,4 - 50,0	50,1 - 66,7	66,8 - 75,0	75,1 - 100
Demandas ambientales y de esfuerzo físico	0,0 - 22,9	23,0 - 31,3	31,4 - 39,6	39,7 - 47,9	48,0 - 100
Demandas emocionales	0,0 - 19,4	19,5 - 27,8	27,9 - 38,9	39,0 - 47,2	47,3 - 100
Demandas cuantitativas	0,0 - 16,7	16,8 - 33,3	33,4 - 41,7	41,8 - 50,0	50,1 - 100
Influencia del trabajo sobre el entorno extralaboral	0,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 31,3	31,4 - 50,0	50,1 - 100
Demandas de carga mental	0,0 - 50,0	50,1 - 65,0	65,1 - 75,0	75,1 - 85,0	85,1 - 100
Demandas de la jornada de trabajo	0,0 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 45,8	45,9 - 58,3	58,4 - 100
Recompensas derivadas de la pertenencia a la organización y del trabajo que se realiza	0,0 - 0,9	1,0 - 6,3	6,4 - 12,5	12,6 - 18,8	18,9 - 100
Reconocimiento y compensación	0,0 - 0,9	1,0 - 12,5	12,6 - 25,0	25,1 - 37,5	37,6 - 100

Tabla 31. Baremos para los *dominios* de la forma A.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 9,1	9,2 - 17,7	17,8 - 25,6	25,7 - 34,8	34,9 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 10,7	10,8 - 19,0	19,1 - 29,8	29,9 - 40,5	40,6 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 28,5	28,6 - 35,0	35,1 - 41,5	41,6 - 47,5	47,6 - 100
Recompensas	0,0 - 4,5	4,6 - 11,4	11,5 - 20,5	20,6 - 29,5	29,6 - 100

Tabla 32. Baremos para los *dominios* de la forma B.

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo	0,0 - 8,3	8,4 - 17,5	17,6 - 26,7	26,8 - 38,3	38,4 - 100
Control sobre el trabajo	0,0 - 19,4	19,5 - 26,4	26,5 - 34,7	34,8 - 43,1	43,2 - 100
Demandas del trabajo	0,0 - 26,9	27,0 - 33,3	33,4 - 37,8	37,9 - 44,2	44,3 - 100
Recompensas	0,0 - 2,5	2,6 - 10,0	10,1 - 17,5	17,6 - 27,5	27,6 - 100

Ejemplo 7. Según los datos del ejemplo 4, el puntaje transformado igual a 23,6 en el dominio “control sobre el trabajo” de la forma B, equivaldría a un nivel de riesgo bajo para este dominio.

Tabla 33. Baremos para el puntaje total del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Forma A	0,0 - 19,7	19,8 - 25,8	25,9 - 31,5	31,6 - 38,0	38,1 - 100
Forma B	0,0 - 20,6	20,7 - 26,0	26,1 - 31,2	31,3 - 38,7	38,8 - 100

Como ya se ha dicho, en caso de que a un mismo trabajador se apliquen los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral y extralaboral será posible calcular un puntaje total general de la evaluación de factores de riesgo psicosocial, cuyos baremos, tanto cuando se aplica la forma A, como cuando se aplica la forma B se presentan en la Tabla 34.

Tabla 34. Baremos para el puntaje total general de factores de riesgo psicosocial (formas A y B).

	Sin riesgo o riesgo despreciable	Riesgo bajo	Riesgo medio	Riesgo alto	Riesgo muy alto
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma A</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 18,8	18,9 - 24,4	24,5 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100
Cuestionario de factores de riesgo intralaboral <i>forma B</i> y cuestionario de factores de riesgo extralaboral	0,0 - 19,9	20,0 - 24,8	24,9 - 29,5	29,6 - 35,4	35,5 - 100

Ejemplo 8. Con base en los resultados del ejemplo 6, si una persona a quien se le aplicaron los cuestionarios de factores de riesgo psicosocial intralaboral – forma A y el cuestionario extralaboral obtiene un puntaje transformado igual a 49,7, este indicaría un nivel de riesgo muy alto para el total general de factores de riesgo psicosocial.

Paso 5. Interpretación del nivel de riesgo:

Comparados los puntajes transformados con los baremos que les correspondan, según si se trata de una dimensión, un dominio o el puntaje total del cuestionario, se podrá identificar el nivel de riesgo psicosocial intralaboral que representan.

Cada uno de los posibles niveles de riesgo tiene interpretaciones particulares que se reseñan a continuación:

- *Sin riesgo o riesgo despreciable*: ausencia de riesgo o riesgo tan bajo que no amerita desarrollar actividades de intervención. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de promoción.
- *Riesgo bajo*: no se espera que los factores psicosociales que obtengan puntuaciones de este nivel estén relacionados con síntomas o respuestas de estrés significativas. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría serán objeto de acciones o programas de intervención, a fin de mantenerlos en los niveles de riesgo más bajos posibles.
- *Riesgo medio*: nivel de riesgo en el que se esperaría una respuesta de estrés moderada. Las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría ameritan observación y acciones sistemáticas de intervención para prevenir efectos perjudiciales en la salud.
- *Riesgo alto*: nivel de riesgo que tiene una importante posibilidad de asociación con respuestas de estrés alto y por tanto, las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.
- *Riesgo muy alto*: nivel de riesgo con amplia posibilidad de asociarse a respuestas muy altas de estrés. Por consiguiente las dimensiones y dominios que se encuentren bajo esta categoría requieren intervención inmediata en el marco de un sistema de vigilancia epidemiológica.

En los Anexos 4 y 5 se presentan los formatos modelo para presentar un informe de los resultados individuales de la aplicación del cuestionario de factores de riesgo psicosocial intralaboral (formas A y B).

REFERENCIAS

- Barraza Macías, A. Apuntes sobre metodología de la investigación. Confiabilidad. En: Investigación educativa. No. 6. 2007. Universidad Pedagógica de Durango. Disponible: www.dialnet.unirioja.es
- Colombia. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Programa de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial. Elaborado por Villalobos Fajardo, G.H. Bogotá. 1996. 174 p.
- Colombia. Ministerio de la Protección Social. Resolución 2646 de julio 17 de 2008. 10 p.
- Villalobos Fajardo, G. Diseño de un sistema de vigilancia epidemiológica de factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Tesis doctoral para la obtención del grado científico de Doctor en Ciencias de la Salud. 2005. Escuela Nacional de Salud Pública- La Habana Cuba.
- Ware, J.E., y cols. User's Manual for the SF-36v2® Health Survey. 2 ed. Lincoln, R.I. Quality Metric Incorporated. 2007.

ANEXOS

ANEXO 1
CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL
INTRALABORAL
FORMA A

Fecha de aplicación:

dd	mm	aaaa

Número de identificación
del respondiente (ID):

--

CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A



Libertad y Orden
Ministerio de la Protección Social
República de Colombia





CUESTIONARIO DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL INTRALABORAL

FORMA A

INSTRUCCIONES

Este cuestionario de factores psicosociales busca conocer su opinión sobre algunos aspectos de su trabajo.

Le agradecemos que usted se sirva contestar a las siguientes preguntas de forma absolutamente sincera. Las respuestas que usted de al cuestionario, no son ni buenas, ni malas, lo importante es que reflejen su manera de pensar sobre su trabajo.

Al responder por favor lea cuidadosamente cada pregunta, luego piense como es su trabajo y responda a todas las preguntas, en cada una de ellas marque una sola respuesta. Señale con una "X" en la casilla de la respuesta que refleje mejor su trabajo. Si se equivoca en una respuesta táchela y escriba la correcta.

Ejemplo

	Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
Mi trabajo es repetitivo	X				

↑
Respuesta definitiva

↑
Respuesta equivocada

Tenga presente que el cuestionario NO lo evalúa a usted como trabajador, sino busca conocer cómo es el trabajo que le han asignado.

Sus respuestas serán manejadas de forma absolutamente confidencial.

Si tiene dudas respecto a una pregunta, solicite mayor explicación a la persona que le entregó el cuestionario.

El cuestionario no tiene límite de tiempo; sin embargo, aproximadamente usted requerirá 1 hora para contestar todas las preguntas.

Gracias por su colaboración.



Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del(los) sitio(s) o lugar(es) donde habitualmente realiza su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
1	El ruido en el lugar donde trabajo es molesto					
2	En el lugar donde trabajo hace mucho frío					
3	En el lugar donde trabajo hace mucho calor					
4	El aire en el lugar donde trabajo es fresco y agradable					
5	La luz del sitio donde trabajo es agradable					
6	El espacio donde trabajo es cómodo					
7	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a sustancias químicas que afecten mi salud					
8	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo físico					
9	Los equipos o herramientas con los que trabajo son cómodos					
10	En mi trabajo me preocupa estar expuesto a microbios, animales o plantas que afecten mi salud					
11	Me preocupa accidentarme en mi trabajo					
12	El lugar donde trabajo es limpio y ordenado					



Para responder a las siguientes preguntas piense en la cantidad de trabajo que usted tiene a cargo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
13	Por la cantidad de trabajo que tengo debo quedarme tiempo adicional					
14	Me alcanza el tiempo de trabajo para tener al día mis deberes					
15	Por la cantidad de trabajo que tengo debo trabajar sin parar					

Las siguientes preguntas están relacionadas con el esfuerzo mental que le exige su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
16	Mi trabajo me exige hacer mucho esfuerzo mental					
17	Mi trabajo me exige estar muy concentrado					
18	Mi trabajo me exige memorizar mucha información					
19	En mi trabajo tengo que tomar decisiones difíciles muy rápido					
20	Mi trabajo me exige atender a muchos asuntos al mismo tiempo					
21	Mi trabajo requiere que me fije en pequeños detalles					

Las siguientes preguntas están relacionadas con las responsabilidades y actividades que usted debe hacer en su trabajo

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
22	En mi trabajo respondo por cosas de mucho valor					
23	En mi trabajo respondo por dinero de la empresa					



		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
24	Como parte de mis funciones debo responder por la seguridad de otros					
25	Respondo ante mi jefe por los resultados de toda mi área de trabajo					
26	Mi trabajo me exige cuidar la salud de otras personas					
27	En el trabajo me dan órdenes contradictorias					
28	En mi trabajo me piden hacer cosas innecesarias					
29	En mi trabajo se presentan situaciones en las que debo pasar por alto normas o procedimientos					
30	En mi trabajo tengo que hacer cosas que se podrían hacer de una forma más práctica					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la jornada de trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
31	Trabajo en horario de noche					
32	En mi trabajo es posible tomar pausas para descansar					
33	Mi trabajo me exige laborar en días de descanso, festivos o fines de semana					
34	En mi trabajo puedo tomar fines de semana o días de descanso al mes					
35	Cuando estoy en casa sigo pensando en el trabajo					
36	Discuto con mi familia o amigos por causa de mi trabajo					
37	Debo atender asuntos de trabajo cuando estoy en casa					
38	Por mi trabajo el tiempo que paso con mi familia y amigos es muy poco					



Las siguientes preguntas están relacionadas con las decisiones y el control que le permite su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
39	Mi trabajo me permite desarrollar mis habilidades					
40	Mi trabajo me permite aplicar mis conocimientos					
41	Mi trabajo me permite aprender nuevas cosas					
42	Me asignan el trabajo teniendo en cuenta mis capacidades.					
43	Puedo tomar pausas cuando las necesito					
44	Puedo decidir cuánto trabajo hago en el día					
45	Puedo decidir la velocidad a la que trabajo					
46	Puedo cambiar el orden de las actividades en mi trabajo					
47	Puedo parar un momento mi trabajo para atender algún asunto personal					

Las siguientes preguntas están relacionadas con cualquier tipo de cambio que ocurra en su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
48	Los cambios en mi trabajo han sido beneficiosos					
49	Me explican claramente los cambios que ocurren en mi trabajo					
50	Puedo dar sugerencias sobre los cambios que ocurren en mi trabajo					
51	Cuando se presentan cambios en mi trabajo se tienen en cuenta mis ideas y sugerencias					
52	Los cambios que se presentan en mi trabajo dificultan mi labor					



Las siguientes preguntas están relacionadas con la información que la empresa le ha dado sobre su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
53	Me informan con claridad cuáles son mis funciones					
54	Me informan cuáles son las decisiones que puedo tomar en mi trabajo					
55	Me explican claramente los resultados que debo lograr en mi trabajo					
56	Me explican claramente el efecto de mi trabajo en la empresa					
57	Me explican claramente los objetivos de mi trabajo					
58	Me informan claramente quien me puede orientar para hacer mi trabajo					
59	Me informan claramente con quien puedo resolver los asuntos de trabajo					

Las siguientes preguntas están relacionadas con la formación y capacitación que la empresa le facilita para hacer su trabajo.

		Siempre	Casi siempre	Algunas veces	Casi nunca	Nunca
60	La empresa me permite asistir a capacitaciones relacionadas con mi trabajo					
61	Recibo capacitación útil para hacer mi trabajo					
62	Recibo capacitación que me ayuda a hacer mejor mi trabajo					