

Diseño, construcción y validación de un instrumento para evaluar el riesgo psicolaboral en empresas colombianas

Design, construction and validation of an instrument to evaluate psicolaboral risk in colombian companies

Mónica García Rubiano*

Derly Andrea Cortés Mesa

Adriana Catalina Sánchez Higuera

Universidad Católica de Colombia,
Bogotá, Colombia

Recibido: 3 de septiembre de 2007

Revisado: 26 octubre de 2007

Aceptado: 15 de diciembre de 2007

Resumen

La investigación tuvo como propósito el diseño, la construcción y la validación de un Instrumento de Medición de Riesgo Psicosocial (IMP), conformado por 52 ítems que evalúan el riesgo psicosocial a través de siete dimensiones: carga de trabajo, definición del rol, identificación con la tarea, nivel de responsabilidad del cargo, características de la gestión, características del grupo social de trabajo y características de la organización propiamente dicha. Para tal fin, se establecieron como fases: a) el abordaje teórico y conceptual del riesgo psicosocial; b) diseño del instrumento; c) evaluación de jueces; d) aplicación del instrumento; y e) análisis y discusión de resultados. Este instrumento se aplicó a una población de 442 personas de siete empresas bogotanas de los sectores privado y público, con el cual se obtuvo un coeficiente de confiabilidad mediante Alpha de Cronbach de 0,843.

Palabras clave: riesgo psicosocial, salud ocupacional, validación, organización.

Abstract

The purpose of the study was to design, construct and validate a Psychosocial Risk Measure (IMP) Instrument. The IMP is conformed by 52 items which

* Correspondencia: Mónica García Rubiano, docente investigadora, grupo de investigación comportamiento organizacional, Facultad de Psicología. Universidad Católica de Colombia. Dirección postal: calle 47 Nº 13-32, Bogotá, Colombia. Correo electrónico: mgarcia@ucatolica.edu.co.

evaluate the psychosocial risk through seven dimensions: job loads, role definition, task identification, job level responsibility, management characteristics, social group of work characteristics and organizational characteristics. Five phases was carried out: a) theoretical and conceptual boarding of the psychosocial risk; b) test design; c) judges evaluation; d) instrument implementation; and e) results analysis and discussion. IMP was applied to 442 workers, from seven companies, some private and some public, in Bogotá. Reliability coefficient of Cronbach's Alpha was 0.843.

Key words: psychosocial risk, occupational health, validation, organization.

Una de las razones para dirigir los esfuerzos de la organización hacia su recurso humano es la creciente preocupación sobre la prevención de los riesgos laborales y la salud de los trabajadores, además de la importancia de generar y de mantener altos niveles de motivación entre los trabajadores, puesto que el hecho de entender a las empresas de hoy en día hace indispensable diseñar programas de salud laboral dentro de un enfoque participativo, que permita no sólo identificar las necesidades reales y prioridades de cada empresa o los factores de riesgo presentes en el ambiente laboral que afectan la salud integral de los trabajadores, sino también orientar los esfuerzos hacia metas reales y resultados claros, que faciliten el control y el seguimiento de los factores de riesgo psicosocial que aquejan a los trabajadores (Ivancevich, 1985).

Por lo anterior, son varios los autores que han profundizado en el tema, definiéndolo –en su mayoría– desde una perspectiva teórico-práctica; tal es el caso de Bossa (1988, citado en Martínez, 1994; Castillo, 1997; Villalobos, 1999; Vargas y Marín, 1999; SENA, 2006), quienes señalan que los factores de riesgo psicosocial se refieren a la condición o condiciones propias del individuo, del medio laboral y del entorno extralaboral, las cuales, en determinadas circunstancias de inadecuada interacción, intensidad y de tiempo de exposición, producen efectos negativos en el trabajador y, por último, estrés ocupacional, el cual puede provocar desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psico-emocional y social. En este orden de ideas, los autores interrelacionan tres aspectos fundamentales en la naturaleza del ser humano, que de

ser inadecuados, generan lo que se conoce como riesgo psicosocial.

Otra de las definiciones de riesgo psicosocial la proporcionan el comité mixto OIT-OMS (1992), Godoy y Jutinico (1996) y Cárdenas (1999); estos autores relacionan las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización, por una parte; y por otra, las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal dentro y fuera del trabajo, para así confirmar, tal como lo mencionaban Bossa (1988, citado en Martínez, 1994) y Castillo (1997), la necesidad de interacción entre estos tres elementos (individuo, medio laboral y extralaboral), para que exista riesgo psicosocial.

En cuanto al tema, Almentero, Castaño y Padilla (2003) afirman que los factores psicosociales del trabajo, relacionados con la estructura organizada de la empresa, son numerosos y de diferente naturaleza; también comprenden aspectos físicos, de organización, sistemas de trabajo y calidad de las acciones humanas. Además, estos factores relacionan las interacciones con el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción laboral, las condiciones de organización, las capacidades del trabajador, sus necesidades, la cultura y eliminar situaciones personales y sociales del trabajo; todos estos aspectos influyen también en la salud y en el rendimiento (Sánchez, Espinoza, Ladino y Rodríguez, 1996; Sauter y Murphy, 2001; Jackson, Wall, Martin y Davis, 1993).

En la misma forma, la División Salud Ocupacional de la EAAB (2004) define los riesgos psicosociales

como aquellos aspectos intrínsecos y organizativos del trabajo y las interrelaciones humanas, que al interactuar con factores humanos endógenos (edad, patrimonio genético, antecedentes psicológicos), tienen la capacidad potencial de producir cambios psicológicos y de comportamiento (agresividad, ansiedad, insatisfacción), así como trastornos físicos o psicosomáticos (fatiga, dolor de cabeza, hombros, cuello, espalda, propensión a la úlcera gástrica, hipertensión, cardiopatía y envejecimiento acelerado).

Al respecto, Karasek y Theorell (1990) y Villalobos (1999) señalan que estos factores de riesgo psicosocial deben entenderse como toda condición que experimenta el hombre, por cuanto se relaciona con su medio circundante y con la sociedad que lo rodea; por lo tanto, no se constituye en un riesgo, sino hasta el momento en que se convierte en algo nocivo para el bienestar del individuo o cuando desequilibra su relación con el trabajo o con el entorno.

Con base en las definiciones anteriormente expuestas, se puede decir que el riesgo psicosocial abarca tres aspectos comunes, que se centran en la interacción de las variables del individuo, el ambiente laboral y el medio ambiente externo; interacción que tiene efectos en la satisfacción y el bienestar del trabajador, con la influencia, claro está, de otras variables que rodean al individuo, como sus necesidades, su cultura y su situación personal dentro y fuera del trabajo, lo que corrobora la presencia de estas tres esferas inherentes a los seres humanos, como prerrequisito para la existencia de riesgo psicosocial.

Desde este marco conceptual, Sauter y Murphy (2001), Castillo (1997), el comité mixto de la OIT y la OMS (1992) y Martínez (1994), clasifican los factores de riesgo psicosocial y los ubican en tres categorías, teniendo en cuenta a) las condiciones del individuo, b) las condiciones del entorno extralaboral y c) las condiciones del medio laboral.

Condiciones individuales

Según Martínez (1994), la primera categoría hace referencia a las características humanas que

tienen alguna influencia en el trabajo, como las capacidades, limitaciones, experiencia y motivación con respecto al trabajo, la edad, el sexo, los valores, normas y estereotipos que determinan su percepción, sus creencias y aptitudes.

Esta primera categoría, relacionada con las condiciones del individuo, abarca tres aspectos relevantes:

1. Características de personalidad: entendidas como los modos habituales de ser y de actuar.
2. Vulnerabilidad: entendida como la susceptibilidad y la facilidad de reacción ante hechos o circunstancias, caracterizada por el grado de compromiso, la motivación, las opiniones acerca de sí mismo y del mundo.
3. Variables asociadas o moderadoras: en sí mismas no son un riesgo, pero califican la relación entre otras variables, intensificándola o debilitándola, pudiendo actuar como predisponente o como protector ante el factor de riesgo (Godoy y Jutinico, 1996). Estas variables, a su vez, se clasifican en dos tipos: moderadores afectivos –nivel de motivación y de satisfacción, habilidades y aptitudes, nivel de formación y de educación, percepción sobre el control de los hechos, tolerancia a la ambigüedad, autoestima, experiencias basadas en estereotipos y resistencia al estrés– y moderadores demográficos –edad, sexo, estado de salud, ocupación y ajuste a la ocupación (Castillo, 1997).

Condiciones extralaborales

Las condiciones externas al trabajo contemplan tres aspectos: a) la situación socioeconómica y educativa del grupo familiar; b) el efecto del trabajo en el medio familiar y social, y c) la situación política, económica y social del país (Castillo, 1997). En consecuencia, los fenómenos sociales, políticos y económicos que aquejan al país entran en todas las esferas organizacionales, lo que hace que toda empresa se convierta en un lugar inseguro, fuente de preocupación, incertidumbre y

estrés, no sólo por la posibilidad de perder beneficios, compensaciones o el empleo, sino también la propia vida. Dichos fenómenos se convierten, de un modo u otro, en fuentes de riesgo psicosocial, encubiertas bajo el nombre de crisis; por lo tanto, muchas empresas no toman medidas al respecto, ya que consideran que al ser un problema generalizado, no tienen herramientas para poder afrontarlo, sin tomar en cuenta que son los empresarios los actores más importantes en esta área, ya que de ellos depende el bienestar y la tranquilidad de un trabajador en una organización, así como la productividad del mismo (Marulanda, 2000).

En términos generales, los riesgos existentes en una organización, por presentarse en un mundo de naturaleza económica, afectan el patrimonio del país, en general, y se convierten en agentes que hay que controlar; por último, para llevar a cabo este proceso, como primera medida, hay que ponerse en la tarea de identificarlos y de alguna manera medirlos.

Condiciones del medio laboral

La tercera y última categoría que se va a tratar en esta clasificación es la concerniente a las condiciones internas del trabajo o la organización, relacionadas directamente con el medio ambiente de trabajo, con la tarea y con la organización. Con respecto a las condiciones del medio ambiente de trabajo, se deben tener presentes aspectos tales como agentes físicos –ruido, iluminación, temperaturas extremas, vibraciones, radiaciones, movimiento y ventilación–; agentes químicos –presencia de agentes contaminantes con efectos neurotóxicos, como por ejemplo el polvo, humo, gases o vapores–; agentes biológicos –sustancias tóxicas, infecciosas, entre otras, las cuales hacen que se presente un riesgo psicosocial por la percepción que tiene el trabajador del efecto nocivo que ejercen sobre su salud–; condiciones de seguridad del ambiente –peligro de accidentes en las locaciones de trabajo–; condiciones de saneamiento y condiciones ergonómicas (Castillo, 1997; Sauter y Murphy, 2001; División Salud Ocupacional –EAAB, 2004).

Entre las condiciones de la tarea, se consideran diversos elementos, referentes a la carga física y mental de trabajo, los conocimientos de la tarea, la definición del rol, la identificación con la tarea y el nivel de responsabilidad del cargo (Rizzo, House y Lirtzman, 1970), que tienen influencia en el individuo, pudiendo ser generadores de riesgo psicosocial.

En cuanto a las condiciones de la organización, tienen influencia las características de la gestión (estilo de liderazgo, manejo del cambio, entre otros); las características del grupo social de trabajo (cohesión de grupo, conflictos intra e intergrupales y personales), y las características de la organización (modalidad de la organización del trabajo, tecnología y automatización y patrones de desgaste, autonomía e iniciativa, jornada y horario de trabajo, estatus social y sistemas de comunicación) (Castillo, 1997), los que, siendo elementos propios de la organización, forman parte importante del ambiente laboral, lo cual el trabajador percibe e incorpora en una percepción conjunta de su diario vivir.

Dentro de esta categoría se encuentra también la carga física del trabajo, que se refiere a la cantidad de esfuerzo físico que debe realizar el trabajador, en tanto le involucre tensión y esfuerzo muscular, o incluso una posición estática (postura de trabajo), o una posición dinámica (esfuerzos musculares, manipulación de carga), que, en últimas, compromete el empleo de algunas o todas las partes del cuerpo del trabajador (Frankenhaeuser, 1989; Sauter y Murphy, 2001; Castillo, 1997; Villalobos, 1999; Vargas y Marín, 1999).

A esta variable se le suma la carga mental de trabajo, que se centra específicamente en la fatiga como resultado de la interacción persona-trabajo, considerando que el término trabajo engloba las tareas por realizar y las condiciones de desempeño; más concretamente, alude a la fatiga que presentan las personas que tienen una carga de trabajo principalmente mental, la cual suele acompañarse de unas exigencias físicas de sedentarismo postural, además de las exigencias de tratamiento de información y de aplicación de funciones cognitivas en intensidad variable, como actividades mentales

de comprensión, razonamiento, solución de problemas; movilización de recursos como la atención, la concentración, la memoria, entre otros. En apariencia, dichos trabajos parecen cómodos y descansados, lo cual contrasta con las molestias y el cansancio que manifiestan quienes los desempeñan (Sauter y Murphy, 2001; Chavarría, 2004; Villalobos, 1999; Vargas y Marín, 1999).

Los factores que se refieren a la identificación con la tarea están relacionados con el contenido y con el significado que el trabajo tiene para la persona que lo ejecuta. Un trabajo con contenido es aquel que le permite a la persona sentir que su trabajo sirve para algo, que tiene una utilidad en el conjunto del proceso en el que se desarrolla y para la sociedad en general, y que le ofrece la posibilidad de aplicar y desarrollar sus conocimientos y capacidades (Cuenca, 2002).

En todo caso, las variables que se refieren a la organización denotan una amplia interrelación, la cual permite que se vean afectadas entre sí. De este modo, factores como el horario de trabajo y el conocimiento de la tarea, en gran medida, estructuran la forma de vida de la población activa y repercuten de manera directa en su salud.

Pero la noción de duración de trabajo es insuficiente para juzgar los efectos sobre el trabajador, por lo que el número de días entre los que se reparte esta duración global, el número y la importancia de las pausas de cada día y el tipo de horario en sí cumplen un rol importante sobre la fatiga del trabajador, tal como lo afirma Monk (1985, citado en Sauter y Morphy, 2001; Cuenca, 2002; Villalobos, 1999). Además, se debe señalar que el trabajo en turnos y nocturno plantea un conjunto de problemas centrado en las consecuencias que se derivan del cambio constante de horario, la incidencia que sobre la vida familiar y social tiene la jornada de tarde y las repercusiones directas que sobre la salud tiene el trabajo nocturno; se sabe que afecta:

- Los ritmos circadianos, pues existe una contradicción entre el ritmo interno circadiano de su actividad biológica con el ritmo de su actividad profesional.

- Los hábitos alimenticios, pues la calidad de la comida no es la misma, se suelen tomar comidas rápidas y en un tiempo corto e inusual, los alimentos están mal repartidos a lo largo de la jornada; además, suele haber un aumento en el consumo de café, tabaco y otros excitantes.
- Afecta también el sueño, tanto en cantidad como en calidad y, por supuesto, las alteraciones ya mencionadas que se producen en la vida social y familiar.

Otro de los factores que comprende la organización es la definición de rol, la cual hace referencia a las funciones del cargo, teniendo en cuenta la claridad en lo que respecta a las actividades por realizar y sobre los datos relevantes al puesto de trabajo como qué se debe hacer, cómo se debe hacer, con qué, con quiénes y para qué (Castillo, 1997; Sauter y Murphy, 2001; Villalobos, 1999; Vargas y Marín, 1999).

Por lo anterior, tener claro el rol se convierte en una variable de gran importancia para el buen funcionamiento del trabajador en su cargo, dado que la existencia de demandas conflictivas o contrapuestas, o demandas que el trabajador no desea cumplir, hace que aparezcan simultáneamente una serie de demandas que impiden al trabajador tomar una decisión clara o rápida sobre qué hacer. Cuando esto sucede, se presenta una situación conflictiva y se constituye en un aspecto que estresa al trabajador, lo cual tiene como efecto inmediato una baja en el logro de los objetivos de la organización y una disminución de la satisfacción del trabajador (Cuenca, 2002).

Otro aspecto generador de estrés en las organizaciones es la ambigüedad de rol, es decir, la falta de claridad sobre el trabajo que se está desempeñando, los objetivos de ese trabajo y el alcance de las responsabilidades. Aunque es frecuente en un momento determinado experimentar ambigüedad de rol ante cualquier cambio en el puesto de trabajo o en la organización, esta ambigüedad es transitoria y, a pesar de no ser positiva, no tiene efectos debilitantes; en cambio, si se produce una situación de ambigüedad continuada, esto signifi-

caría una mayor amenaza para los mecanismos de adaptación del trabajador (Cuenca, 2002).

También existe la variable conocida con el nombre de características de la gestión, que hace referencia al estilo de liderazgo, al manejo del cambio en la organización, a los sistemas de evaluación de desempeño que se empleen, así como a los planes de desarrollo, capacitación y ascensos, los servicios de bienestar social, las políticas de contratación y estabilidad que ofrece la empresa, y los sistemas y condiciones de remuneración que tenga; de igual manera, tiene en cuenta la estructura organizacional y las posibilidades de participación de los empleados (Castillo, 1997). Este factor también se puede convertir en un causante de estrés, principalmente, en cuanto a la promoción en el trabajo, dado que la expectativa de ascender en el campo profesional constituye un incentivo laboral y su importancia crece, conforme aumenta la cualificación profesional de los trabajadores (Cuenca, 2002; Villalobos, 1999). Sin embargo, muchas veces la parcialización y la especialización del trabajo dificultan que los trabajadores adquieran habilidades y calificaciones necesarias para mejorar su movilidad laboral y sus expectativas profesionales.

Para continuar con esta clasificación, se encuentra la variable característica del grupo social del trabajo, que comprende las relaciones que tienen los trabajadores con el personal, con su grupo de trabajo y con personas de diferentes áreas de la organización (Castillo, 1997); así mismo, va muy de la mano con las características de la organización propiamente dicha, las cuales se relacionan con el manejo de tiempo que ofrece la organización, en cuanto a ritmos de trabajo, tomando en cuenta el tiempo impuesto al trabajador para la ejecución de una tarea, la cercanía de unos con otros, lo cual influye directamente en el clima laboral, los materiales y las herramientas asignados por la organización para un uso adecuado, y los sistemas de comunicación predominantes en una organización, siendo éstos los que determinan los estilos de comportamiento y la claridad que existe en la información.

En esta forma, se encuentra la importancia de cada una de las variables que comprende la organización y su incidencia en las variables individuales, de modo que se deba lograr un bienestar de unas para controlar y equilibrar las otras, con el fin de buscar así una estabilidad en el trabajador y, por ende, en la organización en la que se encuentre.

Así pues, en el proceso de evaluación de riesgos laborales hay que considerar los factores de riesgo presentes en cada uno de los puestos de trabajo. Desde esta perspectiva, el ente encargado de velar por el bienestar de los trabajadores en la organización debe atender a todos los puestos de trabajo y a la totalidad de los riesgos que incidan negativamente en la seguridad y la salud del personal, sin descuidar o dejar de lado los de naturaleza psicosocial (P&S Protección y Seguridad, 1999).

Por todo esto, en pro del bienestar integral de los trabajadores y, por ende, de la organización, se requiere identificar y corregir aquellos factores de riesgo que afecten el correcto funcionamiento organizacional, lo que hace necesario contar con instrumentos de medición diseñados para evaluar los riesgos de manera diferencial, dando la relevancia suficiente a los de orden psicosocial, de tal modo que sea posible realizar un diagnóstico de la situación para una posterior toma de decisiones.

Centrados en el panorama del riesgo psicosocial, vale la pena mencionar que la evaluación de dichos factores debe involucrar una medición y una valoración de las categorías y subcategorías de clasificación; para ello, se han estructurado instrumentos, mediante los cuales es posible determinar los factores de riesgo a los que se encuentran expuestos los trabajadores.

Entre los instrumentos diseñados para tal fin y que se han aplicado con buenos resultados, está el estructurado por el doctor Guillermo Boca-noument, el cual permite identificar no sólo los grados de peligrosidad (alto, medio y bajo) tanto en forma global como por categorías, sino que también el análisis de cada área permite destacar

los factores psicosociales estresantes de mayor prevalencia, para priorizar los niveles de intervención; igualmente, se han realizado diferentes aproximaciones a la medición de los factores psicosociales del ambiente laboral (Universidad de Santiago de Compostela, 2003).

En la actualidad, son muchos los autores que se han dado a la tarea de crear o mejorar instrumentos ya existentes creados con este fin; tal es el caso de Villalobos (citado en Alba, Cifuentes, Medellín y Reina, 2000) y su cuestionario de riesgos psicosociales, que consta de 77 ítems, los cuales, a través de las respuestas del trabajador, miden la percepción que éste tiene acerca de la presencia y la frecuencia de exposición a los diversos agentes de riesgo psicosocial provenientes del individuo, las condiciones internas del trabajo y las condiciones externas del mismo.

Adicionalmente a la generación de instrumentos o test empleados como una herramienta de evaluación psicolaboral, es necesario contar con procedimientos de validación rigurosos, que hagan de dichas herramientas las más idóneas en su género, para lo cual los expertos han empleado teorías como la Teoría Clásica de los Tests (TCT), que ha sido el modelo dominante durante gran parte del siglo XX y aún hoy tiene una vigencia notable, observable en las aplicaciones prácticas (Muñiz, 2000).

Esta teoría surgió con el objetivo central de desarrollar un modelo estadístico que fundamentara las puntuaciones de los test y permitiera estimar los errores de medida asociados al proceso de medición. El modelo que asume esta teoría planteaba que la puntuación empírica del sujeto en un test consta de dos componentes: puntuación verdadera y error de medida. A esta teoría se le debe el desarrollo de múltiples técnicas estadísticas multivariadas y métodos para el cálculo de la fiabilidad de un instrumento, análisis factorial, componentes principales, formas paralelas, test-retest, las dos mitades. En este marco, también se producen avances fundamentales con respecto a la noción de validez, tipos y procedimientos para garantizarla (Muñiz, 2000).

Por otra parte, se encuentra la Teoría de la Generalizabilidad de los Tests (TGT), la cual se considera una extensión de la TCT, puesto que reconoce el mismo modelo relativo a la existencia de errores, junto a la puntuación verdadera, pero intenta resolver algunos de estos problemas mediante la aplicación del análisis de varianza para analizar dichas fuentes de error de medida. Esta teoría se plantea como una alternativa en cuanto a la forma de conceptualizar la fiabilidad de los instrumentos de medida y de su varianza de error, reconociendo múltiples fuentes de error y posibilitando su integración en una estructura global (Muñiz, 2000).

En el mismo sentido de la TCT y la TGT, se encuentra la Teoría de Respuesta al Ítem (TRI), la cual, al igual que la TGT, trata de resolver los problemas de la teoría clásica, proporcionando mediciones invariantes respecto de los instrumentos utilizados y disponiendo de instrumentos de medida, cuyas propiedades no dependan de los objetos medidos. Esta teoría aporta todo un conjunto de avances técnicos para la construcción y para el análisis de los test: las funciones de información de los ítems y del test, errores típicos de medida distintos para cada nivel de la variable medida o el establecimiento de bancos de ítems con parámetros estrictamente definidos, lo que posibilita el uso de test adaptados al nivel de los sujetos con exploraciones más exhaustivas y rigurosas en función de las características de éstos (Martínez, 1996).

Para efectos de este trabajo se planteó como referencia la Teoría Clásica de los Test, puesto que se consideró la más apropiada para alcanzar el propósito de esta investigación.

Este proyecto se ha realizado con el objeto de generar un instrumento que permita la medición acertada y válida de los riesgos psicosociales que contiene una organización, para, al mismo tiempo, señalar la importancia de realizar programas de seguimiento y vigilancia de los mismos, con el fin de decrementar y controlar la incidencia y la prevalencia de los casos de riesgos más frecuentes detectados en la población trabajadora de las

empresas, causados por una exposición parcial o permanente a los factores de riesgo psicosocial presentes en el contexto laboral colombiano.

La idea es, entonces, aportar una herramienta que facilite a la organización identificar los riesgos psicosociales y actuar en su disminución, de tal forma que logre alcanzar un bienestar de orden integral, garantizando, en alguna medida, la disminución de los índices de accidentabilidad, ausentismo, rotación y, por ende, los altos costos que esto genera para la empresa, además de incrementar el sentido de pertenencia, compromiso, la productividad y el cumplimiento de los objetivos propuestos por la organización (Universidad de Santiago de Compostela, 2003).

Método

Diseño

Esta investigación no experimental, se realizó bajo un diseño transversal tipo descriptivo, de carácter evaluativo (Hernández, Fernández y Baptista, 2003); se caracteriza porque permite establecer características del fenómeno, así como generar un instrumento para su evaluación.

Participantes

Los participantes fueron 442 trabajadores de diferentes organizaciones colombianas de los sectores privado y público, pertenecientes a diversos sectores económicos, cuyas edades oscilan entre 18 y 54 años, que se encuentren vinculados laboralmente. Por otra parte, el tipo de muestreo utilizado es no probabilístico intencional.

Instrumento

El instrumento (IMP) está conformado por 52 ítems los cuales abarcan 7 dimensiones –o variables para efectos de la descripción de resultados–, evaluados con una escala tipo Lickert. Cada una de ellas está teóricamente definida de la siguiente manera:

1. *Carga de trabajo.* Se refiere a la cantidad de esfuerzo físico y mental en el cumplimiento de una tarea que debe realizar el trabajador, en cuanto le involucre tensión, esfuerzo muscular, o incluso una posición estática (postura de trabajo), posición dinámica (esfuerzos musculares, manipulación de carga), al igual que tratamiento de información y de aplicación de funciones cognitivas en intensidad variable (actividades mentales de comprensión, razonamiento, solución de problemas; movilización de recursos como la atención, la concentración, la memoria, etc.) (Castillo, 1997).
2. *Definición del rol.* Definición y conocimiento de funciones del cargo, claridad en relación con las actividades que se van a realizar y sobre los datos relevantes al puesto de trabajo como el qué se debe hacer, cómo, con quienes, para qué (Castillo, 1997).
3. *Identificación con la tarea.* Hace referencia a la correspondencia que existe entre los objetivos, las expectativas y las aptitudes del individuo y los objetivos del cargo, expectativas de desempeño y habilidades exigidas por la tarea (Castillo, 1997).
4. *Nivel de responsabilidad del cargo.* Se entiende como el compromiso y el deber que ha de tener la persona, en cuanto a los bienes a su cargo, la tarea que debe realizar, y las personas con quienes trabaja y con quienes se relaciona directamente.
5. *Características de la gestión.* Tiene que ver con el estilo de liderazgo, manejo del cambio en la organización, sistemas de evaluación de desempeño, así como los planes de desarrollo, capacitación y ascensos, servicios de bienestar social, políticas de contratación y estabilidad, sistemas y condiciones de remuneración; de igual manera, se tienen en cuenta la estructura organizacional y las posibilidades de participación de los empleados (Castillo, 1997).
6. *Características del grupo social de trabajo.* Se refiere a las relaciones que el personal

establece con su grupo de trabajo y con personas de diferentes áreas de la organización, así como a la estructura dinámica de dichas relaciones (Castillo, 1997).

7. *Características de la organización propiamente dicha.* Está relacionada con el manejo de tiempo que ofrece la organización, en cuanto a ritmos de trabajo, entendido como el tiempo impuesto al trabajador para la ejecución de una tarea, sistemas de comunicación predominante en una organización, lo cual determina estilos de comportamiento y claridad de la información; al mismo tiempo, la cercanía de unos con otros, y los materiales y las herramientas asignados por la organización para un uso adecuado (Castillo, 1997).

Procedimiento

El procedimiento se abordó en las siguientes fases:

Fase I. Abordaje teórico y conceptual del riesgo psicosocial. Se realizó una revisión bibliográfica acerca del tema, para dar un abordaje puntual, el cual aportó significativamente en la elaboración del instrumento.

Fase II. Diseño del instrumento. En principio se diseñaron aproximadamente cinco ítems que evaluaran cada una de las categorías, con el fin de realizar una revisión por jueces; esta revisión sirvió para el reajuste de los ítems, tanto en la redacción como en la ubicación de la categoría para evaluar.

Fase III. Evaluación de jueces. Se entregó el primer diseño del instrumento a cinco jueces, dos metodológicos y tres temáticos que evaluaron el instrumento e hicieron las observaciones y los ajustes según cada consideración. Al entregar los instrumentos, se realizó el ajuste, tomando en cuenta las observaciones y las sugerencias realizadas por los jueces, las cuales unificaron criterios para tener el instrumento que se aplicó como pilotaje.

Fase IV. Aplicación del instrumento. La muestra la conformaron 442 empleados de diferentes or-

ganizaciones, tanto del sector público como del sector privado.

Fase V. Análisis y discusión de resultados. Se analizaron los resultados mediante el programa estadístico SPSS versión 13 y a partir de ellos se generaron los respectivos ajustes para futuras aplicaciones.

Aspectos éticos

De acuerdo con los lineamientos de la Resolución 008430 de 1993, por la cual se establecen las normas científicas, técnicas y administrativas para la investigación en salud, en la presente investigación se consideraron aspectos como los mencionados en el artículo 6 del capítulo II, con respecto al consentimiento informado, para el cual se contó con la autorización de la empresa para llevar a cabo la investigación, con la aprobación del proyecto, por parte de la institución investigadora, que para el caso es la Universidad Católica de Colombia.

Con respecto al anonimato mencionado en el artículo 8 del capítulo II, para la investigación, se protegió la privacidad de los participantes, identificados sólo cuando los resultados lo requirieron. Se ha considerado, según el artículo 11 del capítulo II, que el presente estudio es una investigación sin riesgo, debido a que no se realiza ninguna intervención o modificación intencionada de las variables biológicas, fisiológicas, psicológicas o sociales de los individuos que participan en el estudio.

Resultados

A partir de la aplicación del Instrumento de Medición de Riesgo Psicosocial (IMP), se analizan los resultados mediante el programa estadístico SPSS versión 13, de lo cual se obtuvo un Alfa de Cronbach que indica una confiabilidad significativa de 0,843, que supera el mínimo establecido de 0,50, lo cual denota un nivel alto de precisión para la información suministrada por los partici-

pantes; igualmente, se evidencia un alto grado de heterogeneidad en la muestra (tabla 1).

Tabla 1. Alfa de Cronbach

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| 0.843 | 52 |

En cuanto a la categoría de 'Carga de trabajo', se observa que tiene un Alfa de Cronbach de 0,77. Ahora bien, es importante destacar que los ítems 1, 2, 4, 7, 8 y 9 presentan una correlación significativa ($r=0,64$; $r=0,74$; $r=0,78$; $r=0,51$; $r=0,67$; $r=0,80$, respectivamente). Así mismo, cabe destacar que los ítems 3 y 6, aunque no presentan una correlación alta, sí tienen una significancia alta con su categoría ($\text{Sig}=3,586\text{E-}08$; $\text{Sig}=1,599\text{E-}24$).

De la categoría de 'Definición de rol', se observa que tiene un Alfa de Cronbach de 0,77, tomando en cuenta que todos los ítems pertenecientes a esta categoría (ítems 14, 15, 16, 17 y 19) presentan una correlación significativa ($r=0,77$; $r=0,81$; $r=0,58$; $r=0,71$; $r=0,78$, respectivamente), lo que indica que si llegaran a ser eliminados, el Alfa de Cronbach de la categoría disminuiría, en especial si se eliminan los ítems 15 y 19 y, a su vez, indica que ninguno de los ítems que integran esta categoría presenta la necesidad de ser movido a otra categoría.

Con respecto a la categoría de 'Identificación con la tarea', se observa que tiene un Alfa de Cronbach de 0,82. Ahora bien, con respecto a los ítems que la componen, es importante destacar que todos sus ítems (18, 20, 21, 22) presentan una correlación significativa ($r=0,76$; $r=0,71$; $r=0,74$; $r=0,66$, respectivamente), lo que indica que dichos ítems se correlacionan de manera adecuada con la categoría a la que pertenecen.

La categoría 'Nivel de responsabilidad' del cargo presenta un Alfa de Cronbach de 0,59, el cual sería susceptible de aumentar en caso de eliminarse los ítems 12 y 13, aunque no sería un aumento significativo. Ahora bien, cabe destacar que en

la relación de cada ítem de esta categoría con la categoría misma, los ítems 24, 25, 26, 27 y 28 presentan una correlación significativa ($r=0,69$; $r=0,60$; $r=0,61$; $r=0,62$; $r=0,67$, respectivamente), lo que indica que no se deberían eliminar.

De igual forma, es necesario mencionar que los ítems 12, 13 y 23, aunque no muestran una correlación alta, presentan un nivel de significancia relativamente alto con otros de los ítems de su categoría ($\text{Sig.}=0,0017$; $2,978\text{E-}05$ y $6,002\text{E-}07$) que hace pertinente su presencia en la categoría que evalúan. No obstante, el ítem 12 y el 13 podrían ser trasladados a la categoría 'Definición de rol', teniendo en cuenta el nivel de significancia que allí ostentan ($\text{Sig}=3,197\text{E-}70$; $\text{Sig}=1,391\text{E-}41$, respectivamente) y el ítem 23 se podría mover a la categoría 'Identificación con la tarea' ($\text{Sig}=2,858\text{E-}09$).

En relación con la categoría de 'Características de la gestión', se observa que tiene un Alfa de Cronbach de 0,76, susceptible de aumentar en caso de ser eliminado o cambiado el ítem 33; sin embargo, no representaría un aumento significativo. Es conveniente destacar los ítems 10, 11 y 33, que a pesar de tener una correlación baja ($r=0,49$; $r=0,41$; $r=0,22$, respectivamente) presentan una alta significancia ($\text{Sig.}=1,209\text{E-}28$; $\text{Sig}=4,561\text{E-}20$; $\text{Sig}=2,15\text{E-}06$, respectivamente), lo que indica que podrían permanecer en la categoría en la que se ubican; sin embargo, se encuentra también que el ítem 33 presenta una alta significancia con la categoría carga de trabajo ($\text{Sig}=4,282\text{E-}66$), mientras que el ítem 11 muestra una alta significancia con la variable definición de rol ($\text{Sig}=4,363\text{E-}44$). Así mismo, los demás ítems pertenecientes a esta categoría (29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40) presentan una correlación significativa con la categoría a la que pertenecen ($r=0,58$; $r=0,59$; $r=0,60$; $r=0,61$; $r=0,50$; $r=0,54$; $r=0,54$; $r=0,55$; $r=0,52$; $r=0,51$; $r=0,50$, respectivamente), lo que indica que no es necesario cambiarlos o eliminarlos.

En cuanto a la categoría 'Características del grupo social de trabajo', se observa que tiene un Alfa de Cronbach de 0,499, susceptible de aumentar en caso de eliminarse los ítems 42 y 45. No obs-

tante, es importante destacar los ítems 41, 43 y 44, dado que presentan una correlación significativa ($r=0,64$; $r=0,69$; $r=0,73$, respectivamente), sustentando que si llegaran a ser eliminados, el Alfa de Cronbach de la categoría disminuiría.

Igualmente, cabe destacar que los ítems 42 y 45, que aunque no presentan una correlación alta, presentan un nivel de significancia relativamente alto (Sig.=1.1395E-15 y Sig.=8.5885E-17) en relación con otros ítems de su categoría, lo que hace pertinente su presencia en la misma, aunque es pertinente mencionar que podría existir la posibilidad de movilidad de los ítems 42 a la categoría 'Características de la gestión' (Sig.=2.245E-21), y 45 a la categoría 'Definición de rol' (Sig.=4.3014E-26).

En último lugar, con respecto a la categoría 'Características de la organización propiamente dicha', se observa que tiene un Alfa de Cronbach de 0,54. Por otro lado, se deben destacar los ítems 46, 48, 49, 50 y 51, que presentan una correlación significativa ($r=0,57$; $r=0,51$; $r=0,56$; $r=0,59$ y $r=0,56$, respectivamente), lo que los hace aptos para quedarse en esta categoría. Del mismo modo, se debe mencionar que los ítems 5, 47 y 52, que aunque no presentan una correlación alta, sí ostentan un nivel de significancia relativamente alto (Sig.=4.355E-19; Sig.=2.664E-14; Sig.=1.014E-17, respectivamente) con otros de los ítems de su categoría, por lo que podrían permanecer en esta. Esto indica que ninguno de los ítems que integran esta categoría exalta la necesidad de ser cambiado a otra.

En conclusión, con base en el análisis presentado anteriormente, es necesario mencionar que a pesar de que los ítems 11, 12, 13, 23 y 33, no tienen una correlación significativa con respecto a su categoría, muestran un nivel de significancia relativamente alto que les permite quedarse en ella, pero a la vez evidencian niveles de significancia aún más altos en otras categorías, lo que permitiría considerar la posibilidad de movilidad de estos ítems a dichas categorías; éstos son:

1. De la categoría 'Nivel de responsabilidad': los ítems 12, 13 a la categoría 'Definición de

rol' y el ítem 23 a la categoría 'Identificación con la tarea'.

2. De la categoría 'Características del grupo social de trabajo': el ítem 42 a la categoría 'Características de la gestión' y el ítem 45 a la categoría 'Definición de rol'.
3. De la categoría 'Características de la gestión': el ítem 11 a la categoría 'Definición de rol', y el ítem 33 a la categoría 'Carga de trabajo'.

Por otra parte, y teniendo en cuenta la correlación de Pearson de las variables, la cual refleja el grado en que están asociadas las puntuaciones, se observa que hay una correlación significativa entre la variable definición de rol y la variable identificación con la tarea ($r=0,72$), lo que indica que la una afecta a la otra, y entre las variables definición de rol y características de la gestión ($r=0,53$).

Así mismo, se presentan correlaciones negativas, entendidas como una asociación inversa entre los ítems de alguna de las variables, específicamente entre las variables carga de trabajo y definición de rol ($r=-0,02$); entre las variables carga de trabajo y características del grupo social de trabajo ($r=-0,21$); entre las variables nivel de responsabilidad del cargo y características del grupo social de trabajo ($r=-0,01$); entre las variables características del grupo social de trabajo y carga de trabajo ($r=-0,21$), y entre las variables características del grupo social de trabajo y nivel de responsabilidad del cargo ($r=-0,01$).

Además, se observa una correlación con puntuación baja pero con un índice de significancia alto entre las variables carga de trabajo y nivel de responsabilidad del cargo ($r=0,48$, Sig.=8.06E-28); al igual que entre carga de trabajo y características de la gestión ($r=0,19$, Sig.4.63E-05), también, entre carga de trabajo y características de la organización propiamente dicha ($r=0,23$, Sig=3.606E-07). De la misma manera, la significancia es alta entre las variables carga de trabajo e identificación con la tarea ($r=0,16$, Sig=0.00045) también entre las

variables definición de rol y características de la organización ($r=0,45$, $\text{Sig}=2.55\text{E}-24$); en este mismo sentido se encuentran las variables identificación con la tarea y nivel de responsabilidad del cargo ($r=0,18$, $\text{Sig}=9.2834\text{E}-05$), así como las variables identificación con la tarea y las características de la gestión ($r=0,43$, $\text{Sig}=2.3702\text{E}-21$).

Igualmente, se evidencia una baja correlación, seguida por una alta significancia entre las variables identificación con la tarea y características de la organización propiamente dicha ($r=0,46$, $\text{Sig}=1.3623\text{E}-24$); también se encuentran las variables nivel de responsabilidad del cargo y características de la gestión ($r=0,13$, $\text{Sig}=0.0037$), al igual que las variables nivel de responsabilidad del cargo y características de la organización propiamente dicha ($r=0,14$, $\text{Sig}=0.001$).

De modo similar están las variables características de la gestión y las características de la organización propiamente dicha ($r=0,47$, $\text{Sig}=1.031\text{E}-25$), así como las variables características del grupo social de trabajo y definición de rol ($r=0,13$, $\text{Sig}=0.003$), y por último las variables características del grupo social de trabajo y características de la organización propiamente dicha ($r=0,14$, $\text{Sig}=0.002$).

En conclusión, de acuerdo con los resultados presentados, se confirma la confiabilidad del instrumento y su capacidad de medición. No obstante, se plantea la posibilidad de movilidad de algunos ítems a otras de las categorías existentes. Así pues, las variables o categorías podrían conformarse así:

- Categoría carga de trabajo: ítems 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9 y 33.
- Categoría definición de rol: ítems 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17, 19 y 45.
- Categoría identificación con la tarea: ítems 18, 20, 21, 22, 23.
- Categoría nivel de responsabilidad del cargo: ítems 23, 24, 25, 26, 27 y 28.

- Categoría características de la gestión: ítems 10, 29, 30, 31, 32, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40 y 45.
- Categoría características del grupo social de trabajo: ítems 41, 43 y 44.
- Características de la organización propiamente dicha: ítems 5, 46, 47, 48, 49, 50, 51 y 52.

Sin embargo, se recomienda la aplicación del instrumento de IMP, haciendo uso de una selección muestral probabilística que permita evaluar su alcance en poblaciones más reducidas y homogéneas.

Discusión

Si se resalta la importancia que representa para el hombre el mantenimiento de condiciones saludables y seguras, cronológicamente hablando, el conocimiento de dichos factores es un hecho muy reciente. Los empresarios del mundo tienen claro que la política en materia de seguridad está ligada a la productividad, a la calidad y a la competitividad de las empresas, pero aún hay aquellos que ven las inversiones en materia de seguridad como un gasto y no como una inversión. Pero actualmente, la productividad y la competitividad de las empresas están ligadas al bienestar de las personas, a una política sólida en prevención, a la protección ambiental y a un desarrollo humano sostenible, reconociendo que la salud de los trabajadores es un factor esencial en la promoción del crecimiento económico y productivo, así como del bienestar de la población (Cuenca, 2002).

En relación con los requerimientos actuales sobre riesgos profesionales, se deben tener en cuenta diferentes definiciones existentes de riesgo psicosocial. Varios autores han definido el riesgo psicosocial considerando aspectos comunes, que se centran, por una parte, en las interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo y las condiciones de la organización y,

por otra, en las capacidades del trabajador, sus necesidades, su cultura y su situación personal fuera y dentro del trabajo; lo anterior puede producir cambios en el aspecto psicológico y de comportamiento, así como en la salud y el rendimiento del trabajo, debido a experiencias.

Si se toman en cuenta las características expuestas anteriormente, y basándose en la teoría y la práctica, Bossa (1988, citado en Martínez, 1994) y Castillo (1997) mencionan que los factores de riesgo psicosocial son aquellas condiciones propias del ser humano, el entorno laboral y el medio extralaboral, que en circunstancias inadecuadas de interacción, intensidad y de tiempo de exposición, originan efectos nocivos en el trabajador y, en igual forma, estrés ocupacional, el cual hace que se originen desajustes en la salud del individuo o individuos a nivel intelectual, fisiológico, psicoemocional y social.

Por esto, en busca de una nueva propuesta metodológica para la medición y para la evaluación de riesgo psicosocial, que se ajuste y sea apropiada para la población colombiana, y teniendo en cuenta la importancia que esto supone, de acuerdo con Alba et al. (2000), se crea el instrumento de IMP, que se basa en la clasificación propuesta por Castillo (1997), en la que expone la existencia de riesgos en las condiciones internas del trabajo o la organización, relacionadas directamente con el medio ambiente de trabajo, la tarea y la empresa.

Como se ha mencionado a lo largo de este artículo, entre las condiciones de la tarea se consideran la carga física y mental de trabajo, los conocimientos de la tarea, la definición del rol, la identificación con la tarea y el nivel de responsabilidad del cargo. En cuanto a las condiciones de la organización, se tienen en cuenta las características de la gestión (estilo de liderazgo, manejo del cambio, etc.); las características del grupo social de trabajo (cohesión de grupo, conflictos intra e intergrupales y personales), y las características de la organización (modalidad de la organización del trabajo, tecnología y automatización y patrones de desgaste, autonomía e iniciativa, jornada y horario de trabajo, estatus social y sistemas de

comunicación) (Castillo, 1997). Por medio de 52 ítems, evalúa las variables de la organización, para así lograr contrastar con su aplicación la teoría con la realidad percibida por los trabajadores de diversas empresas tanto del sector público, como del privado, con respecto a los factores de riesgo psicosocial relacionados con la organización (P&S Protección y Seguridad, 1999).

Por lo tanto, teniendo en cuenta la importancia de los contenidos y las consecuencias anteriormente mencionadas, se consideró primordial trabajar esta temática, fundados en la revisión teórica y en el conocimiento de las consecuencias tan significativas que esto puede generar en los trabajadores; del mismo modo, se creyó necesario contar con un procedimiento de validación riguroso, que permitiera que esta herramienta de medición fuera idónea en su género, de acuerdo con Muñiz (2000).

Por tal motivo, basados en la Teoría Clásica de los Test, y empleando el soporte de programas estadísticos (SPSS versión 13), se logró confirmar la confiabilidad de dicho instrumento y su capacidad de medición, encontrando un Alfa de Cronbach de 0,843, lo que significa que los reactivos correlacionan significativamente con la prueba, con los otros reactivos del instrumento y armonizan también con los constructos teóricos formulados conceptualmente, conforme con Chao (1984), Santisteban (1990) y Salkind (1997). Finalmente, con base en lo anterior se planteó la posibilidad de continuar con sus aplicaciones, utilizándolo en la forma en la que se aplicó en esta ocasión, pero aclarando que eventualmente pueden surgir cambios en algunas de sus variables, debido a su significancia con estas otras, lo cual indica que los datos no se deben al azar o casualidad, sino que los resultados son el resultado del experimento propiamente; esto hace que exista la posibilidad de movilidad de algunos ítems, a saber: los ítems 11, 12, 13 y 45 a la categoría 'Definición de rol'; el ítem 23 a la categoría 'Identificación con la tarea'; el ítem 33 a la categoría 'Carga de trabajo' y el ítem 42 a la categoría 'Características de la gestión'; añadiendo además que para corroborar estos cambios, es necesario efectuar una nueva aplicación del Instrumento de Medición de Riesgo

Psicosocial (IMP), haciendo uso de una selección muestral probabilística que permita evaluar su alcance en poblaciones más reducidas, es decir, realizar una división estándar de cargos (directivos, administrativos, operarios, entre otros) y seleccionar una muestra aleatoria representativa de cada cargo, para evaluar el impacto del instrumento en una forma más homogénea.

Por otra parte, es necesario aclarar que para efectos de la descripción de resultados y, en general, a lo largo de este documento, se utilizaron las palabras variable, categoría y dimensión, como sinónimos para describir las variables guía de este trabajo, propuestas por Castillo (1997). De este modo, se cumplió con el objetivo propuesto en este proyecto, referente a la validación de un instrumento de medición de riesgo psicosocial, aportando así una herramienta para la evaluación del tema, basados en el rigor científico, teórico y metodológico que éste implica, el cual aporta a la formación profesional y laboral de sus investigadoras.

Finalmente, para futuras investigaciones relacionadas con el tema, se propone profundizar en las temáticas referentes a las variables individuales y extralaborales, de tal manera que sea posible obtener una visión más global del comportamiento humano reflejado en la organización.

Referencias

Alba, C., Cifuentes, G., Medellín, E. & Reina, L. (2000). *Análisis de validez y confiabilidad del cuestionario de factores de riesgo psicosocial de Villalobos*. Tesis no publicada, Universidad Católica de Colombia, Bogotá.

Almentero, H., Castaño, M. & Padilla, L. (2003). *Factores de riesgo psicosociales que generan estrés en el personal de enfermería que labora en las salas de quirófano de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería - Córdoba 2002*. Córdoba: Universidad de Córdoba. Recuperado en febrero de 2005, de [http://](http://www.unicordoba.edu.co:8080/retrieve/34/FactoresdelEstrespdf.pdf)

www.unicordoba.edu.co:8080/retrieve/34/FactoresdelEstrespdf.pdf.

P&S Protección y Seguridad. (1999). *Revista del Consejo Colombiano de Seguridad*. Recuperado en mayo de 2005, de <http://www.banrep.gov.co>.

Cárdenas, S. (noviembre-diciembre de 1999). El estrés ocupacional: muy estudiado y poco comprendido. *Revista del Consejo Colombiano de Seguridad*.

Castillo, M. (1997). Vigilancia epidemiológica de los factores de riesgo psicosocial. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 16 (1), 44-82.

Chao, L. (1984). *Estadística para las ciencias administrativas*. México: McGraw-Hill.

Chavarría, R. (2004). *La carga física de trabajo: definición y evaluación*. Recuperado en marzo de 2005, de http://www.mtas.es/insht/ntp/ntp_177.htm.

Comité mixto OIT/OMS (18-24 de septiembre de 1992). *Identificación y control de los factores psicosociales nocivos en el trabajo. Informe del comité mixto OIT/OMS de medicina del trabajo*. Novena Reunión. Ginebra.

Cuenca, R. (2002). *Estudios/Investigación: concepto de riesgos psicosociales*. Ponencia presentada en la Jornada Técnica de Actualización de "Los riesgos psicosociales y su prevención: mobbing, estrés y otros problemas". Madrid. Recuperado en mayo de 2005, de <http://www.mtas.es/insht/research/PRCuenca.htm>.

División Salud Ocupacional EAAB. (2004). *Revisión prácticas internas: seguridad industrial*. Bogotá.

Frankenhaeuser, M. (1989). A biopsychosocial approach to work life issues. *International Journal of Health Services*, 19, 747-758.

- Godoy, M. & Jutinico, A. (1996). *Factores de riesgo psicosocial*. Documento Técnico. Colombia: Seguro Social.
- Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, P. (2003). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill.
- Ivancevich, J. (1985). *Estrés y trabajo*. México: Trillas.
- Jackson, P.R., Wall, T.D., Martin, R. & Davis, K. (1993). New measures of job control, cognitive demand and production responsibility. *Journal of Applied Psychology*, 78 (5), 753 - 762.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life*. Nueva York: Basic Books.
- Martínez, M. (1994). *Influencia de los factores de riesgo psicosocial en la percepción del clima organizacional que tienen los trabajadores de una empresa de bajo índice de accidentalidad*. Tesis no publicada, Universidad de los Andes, Facultad de Psicología, Bogotá, Colombia.
- Martínez, R. (1996). *Psicometría: teoría de los test psicológicos y educativos*. España: Síntesis.
- Marulanda, E. (2000). *La empresa y su desempeño en la sociedad. Ponencia en el V Encuentro Iberoamericano sobre el Tercer Sector*. Recuperado en febrero de 2005, de <http://www.democraciasur.com/empresas/GomezEmpresaDesempenoSocial.htm>.
- Muñiz, J. (2000). *Teoría clásica de los test*. España: Pirámide.
- Rizzo, J., House, R.J. & Lirtzman, S.I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15, 150-163.
- Salkind, N. (1997). *Métodos de investigación*. México: Prentice Hall.
- Sánchez, M., Espinosa, A., Ladino, O. & Rodríguez, C. (1996). *Factores de riesgos psicosociales en el contexto laboral*. Tesis no publicada, Universidad Católica de Colombia, Bogotá.
- Sauter, S. & Murphy, L. (2001). Factores organizacionales y de organización. *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*, OIT, Vol. II. Recuperado en mayo de 2006, de <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/sid/servicio/enciclop/tomo2/34.pdf>.
- Santisteban, C. (1990). *Psicometría: teoría y técnica de construcción de tests*. Madrid: Editorial Norma.
- SENA (2006). Factores de riesgos ocupacionales. *Cartilla N° 2*. Colombia: SENA.
- Universidad de Santiago de Compostela (2003). *Evaluación de los riesgos psicolaborales*. Recuperado en mayo de 2005, de <http://www.ti.usc.es/istas>.
- Vargas, I. & Marín, P. (1999). *Programa: red de comités paritarios de salud ocupacional. Factores de riesgo psicosociales*. Colombia: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Villalobos, F. (1999) Identificación y evaluación de los factores de riesgo psicosocial. *32º Congreso de Seguridad Integral, Higiene y Medicina del Trabajo, Consejo Colombiano de Seguridad*. Bogotá, Colombia.
- Villalobos, G. (1999). *Seminario internacional: procesos de identificación, evaluación y prevención de riesgos psicosociales*. Colombia: Consejo Colombiano de Seguridad.