



Revista de Salud Pública

ISSN: 0124-0064

revistasp_fmbog@unal.edu.co

Universidad Nacional de Colombia

Colombia

Rubio-Castro, Natalia; Luna-García, Jairo E.
Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en
Colombia
Revista de Salud Pública, vol. 17, núm. 1, febrero, 2015, pp. 33-46
Universidad Nacional de Colombia
Bogotá, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42242322003>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

Análisis del desempeño de la batería de evaluación de factores psicosociales en Colombia

Analysis of the performance of the assessment battery related to psychosocial factors in Colombia

Natalia Rubio-Castro y Jairo E. Luna-García

Universidad Nacional de Colombia. Bogotá. narubioc@unal.edu.co; jelunag@unal.edu.co

Recibido 25 Septiembre 2014/Enviado para Modificación 16 Noviembre 2014/Aceptado 4 Diciembre 2014

RESUMEN

Objetivo Analizar el desempeño de los tres cuestionarios y la ficha de datos generales que conforman la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial en seis empresas de distintos sectores económicos en Colombia, en lo relacionado con: a. Contenido de los instrumentos; b. Metodología de aplicación, y; c. Recepción por parte de trabajadores y empleadores.

Metodología Estudio de casos múltiples a partir del procesamiento de: 1. Los registros de observación de la aplicación de los cuestionarios; 2. Las anotaciones de los trabajadores sobre los cuestionarios resueltos, y; 3. Las actas de reunión con los representantes de los empleadores. Se observó qué elementos comunes y particulares tenían las empresas para hacer una reclasificación en subcategorías.

Resultados En relación con la categoría “Contenido”, hay limitaciones en los cuestionarios de factores intralaborales y extralaborales, debido a que algunos ítems no aplican para condiciones de trabajo específicas como tercerización o trabajo en campo. En “Metodología”, se observaron prácticas que podrían restar confiabilidad a las evaluaciones, como no disponer de espacios o tiempos adecuados. En la categoría “Recepción” se encontró que, aunque dicha evaluación se considera conveniente para la mayoría de trabajadores y empleadores, algunas acciones de las empresas pueden afectar esta percepción.

Conclusiones Resulta positiva la implementación de la evaluación de las condiciones de trabajo psicosociales en las empresas del país, si bien dicha evaluación, con un instrumento universal, presenta dificultades en un mundo del trabajo cambiante y complejo. Se recomienda complementar estas evaluaciones con métodos cualitativos.

Palabras Clave: Evaluación de riesgos, factores de riesgo, estrés psicológico, estudio de casos (*fuente: DeCS, BIREME*).

ABSTRACT

Objective The goal of this study is to analyze the performance of the three questionnaires and the file of general information that comprise the Set of Instruments for the Assessment of Psychosocial Factors in six companies from different economic sectors in Colombia, with regard to: (a) content of the instruments, (b) application methodology, and (c) the response from workers and employers.

Methodology This research was performed through the study of multiple instances. It was based on the processing of: (1) the observation logs with regard to the application of the questionnaires, (2) workers' annotations about their questionnaires and (3) minutes of meetings with representatives of the workers. A reclassification into more specific subcategories was done taking into consideration some particular and common elements found between companies.

Results Regarding the "Content" category, there are significant limitations in the questionnaires about both outside and inside-of-work factors. This is because some items cannot be applied under specific working conditions such as outsourcing or field work. In "Methodology" it was observed that some practices could decrease the reliability of the assessments, such as not having adequate schedules or locations. In the "Reception" category, it was found that even though this assessment is deemed desirable by most workers and employers, there are, however, some actions taken by companies that could affect this perception.

Conclusions It is positive to implement the assessment of psychosocial working conditions in companies of this country, even though this assessment, with a universal assessment tool, has difficulties in a changing and increasingly complex working world. It is advisable to complement these assessments with qualitative methods.

Key Words: Risk assessment, risk factors, psychological stress, case studies (source: MeSH, NLM).

En las últimas décadas se ha documentado una amplia evidencia de la relación entre riesgos psicosociales en el trabajo y enfermedades cardiovasculares, gastrointestinales, osteomusculares y mentales, entre otras (1,2); situación que representa un desafío ya que constantemente se reportan cambios en las condiciones de trabajo y empleo, como intensificación de las demandas y nuevas formas de contratación, que se reflejan en mayor incidencia de patologías derivadas de estrés (3-6).

Los costos económicos y sociales que estos riesgos implican, hacen de ellos una problemática prioritaria en salud pública (3,7,8). Por esta razón, proponer y mantener condiciones psicosociales saludables se ha convertido en un imperativo para varias organizaciones y países. Esto se observa en lugares como Holanda (9) y Colombia (10) donde hay legislaciones que establecen las responsabilidades de los empleadores por enfermedades y accidentes laborales producto de factores psicosociales.

Como consecuencia, se observa un creciente número de métodos e instrumentos para identificar y evaluar condiciones psicosociales, así como su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores. Son varias las estrategias que se usan: observaciones, entrevistas, grupos de discusión, indicadores de salud, listas de verificación, encuestas y cuestionarios, entre otros; siendo éstos últimos los más utilizados en la práctica (11,12).

Tanto la evaluación como intervención de condiciones psicosociales de trabajo en Colombia se precisaron con la Resolución 2646 del 2008 del Ministerio de la Protección Social (MPS). Los factores psicosociales se definen como elementos internos y externos al trabajo que, sumados a las condiciones individuales del trabajador, «en una interrelación dinámica, mediante percepciones y experiencias, influyen en la salud y el desempeño de las personas» (10), propuesta que es acorde con la planteada en el Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo en 1984.

Como esta resolución también establece el uso de instrumentos validados, se diseñó un conjunto de herramientas de evaluación para trabajadores afiliados al Sistema General de Riesgos Profesionales —afiliación obligatoria para empleados. Esta batería incluye cuatro cuestionarios —una ficha de datos generales, un cuestionario de factores intralaborales (con dos versiones según nivel del cargo a evaluar), uno de factores extralaborales y uno para evaluación del estrés—, y tres guías—guías para análisis psicosocial de puestos de trabajo, entrevistas semiestructuradas y grupos focales—. Desde su publicación en 2010, estos instrumentos se han convertido en una herramienta extensamente aplicada en las empresas colombianas, pues están validados, son gratuitos y cuentan con respaldo del Ministerio del Trabajo.

El estudio que se presenta en este artículo tuvo como objetivo efectuar un análisis del desempeño de los tres cuestionarios y la ficha de datos generales que conforman la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores Psicosociales en seis empresas de distintos sectores económicos de Colombia, en relación con tres aspectos: a. Contenido del instrumento; b. Metodología de aplicación, y; c. Su recepción por parte de los trabajadores y empleadores de las empresas participantes.

METODOLOGÍA

Se empleó como metodología un estudio de casos múltiples. Con base en la pregunta de investigación (*¿cuáles son las ventajas y limitaciones del uso de*

los cuestionarios de la batería?) se determinaron tres categorías principales para organizar información: contenido, metodología y recepción de la evaluación. Se utilizaron tres fuentes para recoger datos: 1. El registro de observación posterior a la aplicación de los cuestionarios, que incluía todos los elementos de la actividad que pudieran estar relacionados con cualquiera de las categorías; 2. Las anotaciones sobre los cuestionarios resueltos, con aclaraciones o sugerencias escritas por los mismos participantes, y; 3. Las actas de visita a la empresa, diligenciadas durante las reuniones con los representantes de los empleadores, donde se consignan observaciones y compromisos de la empresa y de la Administradora de Riesgos Laborales (ARL) en todas las actividades de asesoría del programa de vigilancia epidemiológica. Después de recoger toda la información en una matriz, se observaron qué elementos comunes y diferenciales tenían para hacer una clasificación en subcategorías más específicas.

Las empresas participantes fueron seis organizaciones que solicitaron asesoría a través de la misma ARL entre julio de 2012 y junio de 2013. Esta asesoría se considera reinversión del pago de los seguros mensuales que estas entidades deben hacer en las empresas como parte de los programas de promoción de la salud y prevención de accidentes y enfermedades laborales.

Se asesoraron evaluaciones de condiciones psicosociales de trabajo en organizaciones de los siguientes sectores económicos: suministro de personal, energía, construcción, mantenimiento de equipos, servicios de salud, y entretenimiento.

RESULTADOS

Categoría: Contenido

Se incluyeron todas las observaciones relacionadas con el contenido de cualquiera de los cuatro formatos, y se agruparon de esa manera.

Factores intralaborales: La principal dificultad se presentó en la dimensión ‘liderazgo y relaciones sociales en el trabajo’ y tenía que ver con a quién se hacía referencia en los reactivos. En la empresa de tercerización, los trabajadores podían tener hasta tres superiores a la vez —el de la empresa con la que están contratados, el de la empresa cliente y el de la empresa a la que los clientes ofrecen sus servicios—. Si bien se aclaraba que los ítems hacían referencia a la persona con quien tuvieran mayor contacto, muchos insistían en que ese contacto era idéntico con todos y optaban por responder

‘promediando’ o seleccionando algún jefe por azar. Incluso, varias personas escribían en el cuestionario sobre quién respondían. Esta situación también se reportó con entidades que tenían a sus trabajadores en proyectos —con mayor frecuencia para cargos medios, quienes coordinan actividades administrativas y operativas simultáneamente, con dos líneas de mando.

A esto se sumaba una confusión de los trabajadores —y de los profesionales al momento de la evaluación e interpretación— sobre cómo se podrían implementar acciones de intervención en tales situaciones. Si el factor ‘características del liderazgo’ estaba en riesgo, ¿era debido a cuáles líderes? Si definíamos que eran los jefes de las empresas clientes, ¿qué autonomía se tenía para iniciar procesos de intervención? Este escenario se extendía de la misma manera a los ítems relacionados con compañeros de trabajo.

También se encontraron elementos en la dimensión ‘demandas del trabajo’. La instrucción dice: “Las siguientes preguntas están relacionadas con las condiciones ambientales del (los) sitio (s) o lugar (es) donde habitualmente realiza su trabajo”. Similar a lo antes descrito, algunos evaluados afirmaban cumplir sus funciones siempre en espacios diferentes; así muchas personas optaban por dar una calificación media de los lugares que frequentaban. Esta solución resultó poco viable para trabajadores en proyectos: personas con la misma jornada en campo y en oficina, que consideraban inadecuado combinar sus respuestas dado que las condiciones ambientales de un lugar resultaban radicalmente opuestas a las del otro.

Con los trabajadores subcontratados se presentaba nuevamente la problemática de la intervención: si las personas no trabajan en la misma empresa donde están contratadas —ni siquiera en la empresa cliente—, ¿cómo pueden implementarse acciones de mejora?

Los ítems relacionados con demandas emocionales produjeron otros inconvenientes. Se encontró que los ítems de ‘servicio a clientes o usuarios’ eran comprendidos de manera diferente incluso por personas del mismo cargo, debido que diferían si debían incluirse los clientes internos. En el manual de la batería no hay ninguna aclaración al respecto, pero a juzgar por los reactivos y las definiciones, se está hablando de clientes externos.

Finalmente, varios trabajadores manifestaron inquietudes sobre condiciones transversales a todas las dimensiones o que no estaban

contempladas en la evaluación, y que se agruparon en otra subcategoría independiente. Una condición era el teletrabajo, que en varias empresas se venía implementando paulatinamente; esta podría alterar los resultados de varios factores, pero además dificultaba su interpretación. Situación parecida se presentaba con las personas que debían hacer visitas a distintos lugares como parte de sus funciones, pues empleaban parte de su tiempo de trabajo en desplazamiento. Esta condición no está evaluada de manera específica en el cuestionario.

Los participantes también sugirieron la posibilidad de evaluar el trato con proveedores o personas externas a sus organizaciones, diferentes de los usuarios. Esto supone una serie de demandas que cada vez son más comunes y que no se encuentran evaluadas en el cuestionario de manera específica.

Factores extralaborales: Un primer comentario está relacionado con las dimensiones ‘condiciones de la vivienda’ y ‘desplazamiento vivienda-trabajo-vivienda’. Los proyectos de minería, generación de energía eléctrica y extracción de petróleo usualmente están ubicados en zonas alejadas de ciudades principales. Para disminuir costos, se programan turnos de manera que el trabajador esté en campo varios días seguidos —permaneciendo en zonas cercanas incluso después de la jornada laboral— y que el descanso funcione de la misma forma. Esto significa que estas personas sólo regresan a sus hogares después de cinco, diez o hasta veinte días de trabajo. La inquietud de estos trabajadores era a qué se hacía referencia con ‘mi vivienda’ o ‘la zona donde vivo’, teniendo en cuenta que muchas veces pasaban más tiempo en hoteles o campamentos, que en su propia casa.

Esto aplicaba para los ítems relacionados con condiciones de la vivienda y tiempos de desplazamiento. En el primer caso, sería importante conocer la vivienda durante el turno de trabajo y la vivienda permanente, ya que ambos espacios están destinados a la reposición del trabajador, y cada uno tiene efectos sobre su bienestar; similar en desplazamiento, donde es diferente evaluar recorridos diarios entre hoteles y proyectos, que considerar viajes semanales o mensuales entre zona de vivienda y zona de trabajo.

La siguiente subcategoría incluye observaciones de trabajadores que consideraban relevante indagar por otras actividades extralaborales como estudiar o tener un segundo trabajo —incluyendo actividades domésticas—. Esto fue planteado con especial interés por trabajadores

que desempeñaban turnos nocturnos, pues empleaban parte del día en descansar y parte del día en realizar otras actividades que podrían interferir con su desempeño diario.

Evaluación de estrés: Este cuestionario contiene un listado de malestares o síntomas para que los participantes indiquen con qué frecuencia los han percibido en los tres meses previos. En uno de estos ítems se pregunta por “Consumo de bebidas alcohólicas o café o cigarrillo”. La dificultad surgía porque algunos reportaban alto consumo de alguna sustancia, pero muy poco de las otras; así que marcaban opciones de baja frecuencia, considerando que cualquier otra opción sería aceptar un consumo importante de todas. Otra práctica común era que algunos respondían pensando en si habían percibido los síntomas a lo largo de su vida y no sólo en los últimos tres meses, aunque esa instrucción apareciera por escrito y se enfatizara verbalmente.

Información sociodemográfica y ocupacional: Los inconvenientes estaban en preguntas como área o sección de la empresa y cargo. Se encontró que muchas personas no sabían cómo se ubicaba su cargo en la estructura organizacional o no sabían con exactitud cuál era el nombre del puesto para el que habían sido contratados. Estos casos fueron muy frecuentes, de manera que en varias empresas no se pudo organizar esta información. Adicionalmente, estos registros —incluyendo sexo, año de nacimiento, antigüedad en la empresa y antigüedad en el cargo— podrían obtenerse de manera más confiable de otras fuentes como las bases de datos de personal, disminuyendo el tiempo de diligenciamiento de los trabajadores.

Otra dificultad se presentó con el ítem “Seleccione el tipo de contrato que tiene actualmente”, donde las respuestas no son exhaustivas. La vinculación ‘Por obra y/o labor contratada’ era común. Esta vinculación implica que el empleador puede dar por terminado el contrato en cualquier momento, es decir que se trata de un contrato temporal del que no se sabe con exactitud su duración, de manera que no encaja en ninguna de las alternativas. La opción ‘Otro’, que podría eventualmente solucionar ese problema, tampoco aparece.

Frente a las horas diarias de trabajo establecidas, no había acuerdo. Unas personas respondían número de horas determinadas por legislación, otras registraban sus horas efectivas —incluyendo horas extras— y otras incluían tiempo de almuerzo, por lo que ese dato no resultaba confiable.

Categoría: Metodología.

Se determinaron cinco subcategorías relacionadas con la metodología del proceso completo de evaluación.

Convocatoria y sensibilización: En algunas empresas no se informó del proceso a los trabajadores y se programaba esta actividad como parte de reuniones obligatorias periódicas. En otro caso, en donde se citaron a los trabajadores de forma individual con los profesionales encargados de la aplicación, los asistentes no sabían para qué habían sido convocados. Estos trabajadores se enteraban de la implementación del programa sólo en el momento inmediatamente anterior a la entrega de los datos, durante el proceso de firma del consentimiento informado.

Otras empresas comunicaron con anterioridad. En la mayoría, se envió un mensaje conciso a través del correo electrónico corporativo con los objetivos y alcances del programa, mensaje que muchas personas reportaron no haber leído. En otro caso, además de la comunicación resumida, se hizo un proceso de sensibilización, informando a los jefes de las áreas —para que ellos difundieran— por qué evaluar factores psicosociales y qué se esperaba una vez se implementaran actividades de prevención e intervención. Esta práctica, que requiere de más tiempo, se realizó en una de las empresas.

Programación: Se tuvieron en cuenta los espacios destinados por parte de las empresas a la aplicación de los cuestionarios; aunque se recomendaba citar a los trabajadores en el tránscurso de su jornada laboral, se presentaron casos donde debido a los turnos y a la operación de las empresas se convocó a algunas personas en horas o días de descanso. Esto lógicamente afectaba la percepción de los trabajadores al momento de responder los cuestionarios.

De las empresas que hicieron programación durante horas laborales, se observaron tres patrones: 1. Se convocabía a los trabajadores individualmente dependiendo del volumen de trabajo y coordinando de manera que otra persona supliera temporalmente las funciones del participante en evaluación; 2. Se hacían citaciones abiertas, para que los mismos trabajadores decidieran en qué momento del día asistir a la aplicación de los cuestionarios, y; 3. Se incluía como uno de los puntos de la agenda de las reuniones obligatorias que se hacían habitualmente en las empresas para tratar diferentes temáticas.

Disponibilidad: En relación con los tiempos que tenían los trabajadores para dedicarse por completo al diligenciamiento del cuestionario, en casi todas las empresas se manifestaron poco satisfechos con tener que alejar a sus colaboradores de sus puestos de trabajo durante aproximadamente una hora —algunas personas empleaban 25 minutos resolviendo los cuestionarios, pero también había quienes tardaban hasta dos horas—. La mayoría propició tiempos adecuados y exclusivos para el desarrollo de la actividad; sin embargo, se presentaron casos donde debido a las características de los cargos, se les permitía a los trabajadores menos tiempo del recomendado, o se les autorizaba asistir con posibilidades de interrumpir su actividad en cualquier momento para atender solicitudes urgentes. Esta situación, que puede alterar la confiabilidad de la prueba, se presentó con frecuencia.

Cobertura: Se tuvieron en cuenta las estrategias utilizadas para que ningún trabajador quedara excluido de la prueba. La mayoría de las empresas disponían nuevas fechas convocando a los trabajadores que no hubieran podido asistir durante la primera programación. En alguna, dada la dificultad de generar nuevos espacios, no se ofrecieron más fechas pero se enviaron las pruebas e instrucciones en sobre sellado a través de correo certificado —esto teniendo en cuenta que una gran proporción de la población ya había participado—. En estos casos, los trabajadores reenviaban los cuestionarios resueltos utilizando el mismo medio y así se les daba la oportunidad de participar, aunque no contaban con apoyo del profesional durante la aplicación. Finalmente, hubo instituciones que no proporcionaron nuevas oportunidades de presentación, dejando excluidas a las personas en viajes de trabajo, licencias, vacaciones y descansos.

Diseño de los cuestionarios: Relacionado con los problemas y prácticas ya reportados en las tres subcategorías anteriores, se observó que la aplicación conjunta de los cuestionarios resulta extenuante para los trabajadores y disruptiva para los empleadores. Sin embargo, en las empresas era más sencillo apartar a los trabajadores de sus puestos de trabajo una hora por una sola vez, que retirarlos quince o veinte minutos por tres o cuatro veces para la aplicación por separado de los cuestionarios.

También se encontró que los trabajadores pocas veces utilizaban los recuadros ubicados en la parte superior del cuestionario en los cuales se solicita fecha de aplicación y número de identificación. Unas personas argumentaron no verlos por su ubicación —encima del título de cada encuesta— y otras porque pensaban que era un número aleatorio asignado.

Para terminar, después de las preguntas sobre servicio a clientes y usuarios, y personas a cargo, había confusión sobre la instrucción, que indica cuál cuestionario se debe resolver a continuación, sugiriendo a algunos trabajadores no contestar alguno(s) de los cuestionarios.

Categoría: Recepción.

Se incluyeron todas aquellas descripciones que indicaran cómo los trabajadores y los empleadores habían reaccionado frente a los cuestionarios.

Motivación para realizar el diagnóstico: Las empresas evaluadas solicitaron asesoría a la ARL para la evaluación. Antes de empezar, se solicitó a los empleadores que especificaran su requerimiento y por qué motivo hacían esa demanda. Se encontró que las empresas habían iniciado el proceso por dos motivos: a. Querían dar cumplimiento a la Res. 2646/08 del MPS —como parte de sus sistemas de gestión o porque se aproximaban auditorías que exigían el cumplimiento de la normatividad vigente—, y; b. Consideraban necesario el programa dentro de su plan de gestión de salud en el trabajo.

Experiencias previas con evaluaciones: Era común que las empresas trataran ese tema por primera vez. En un caso se encontró que tenían una evaluación reciente pero con errores metodológicos, por lo que decidieron realizarla nuevamente. Otras dos organizaciones reportaron tener diagnósticos previos que cumplían con todos los requerimientos metodológicos, aunque sin éxito en fases de intervención —no se habían podido ejecutar actividades.

Participación y acogida de los trabajadores: Todas las personas fueron informadas antes de iniciar el proceso de evaluación. En ese espacio se propuso que manifestaran dudas o comentarios respecto a su participación en el programa. Se encontraron trabajadores que, aunque dieron su consentimiento para ser evaluados, pensaban que la iniciativa no sería positiva, que respondía a otros propósitos y que ‘calificaciones inadecuadas’ tendrían efectos negativos en sus empleos, argumentando que no se podía tener confidencialidad sin anonimato. Esta percepción no representa a la mayoría de trabajadores, pero sí se encontró en todas las empresas.

En otro extremo, estaban los participantes que además de considerar importante la implementación del programa, consideraban que, gracias a la evaluación, sería posible evidenciar cambios organizacionales que más adelante se reflejaran en mayor bienestar.

Casos más frecuentes eran las personas que consideraban favorable la evaluación, mas no estaban convencidas de que se efectuaran acciones de intervención sobre las condiciones psicosociales de riesgo. La desconfianza de estos trabajadores se veía justificada por otros procesos en los que habían participado y de los cuáles todavía no veían acciones de mejora.

Continuidad del programa: En dos entidades, en las que primaba tener el diagnóstico como evidencia de cumplimiento a la legislación, no estuvieron interesados ni en continuar con una evaluación cualitativa ni en diseñar planes de intervención, por lo que los procesos resultaron inconclusos. En las restantes, además de asesoría con la evaluación, hubo acompañamiento para la elaboración de planes de gestión. Esas actividades planeadas, dependiendo del presupuesto y de las características de la intervención, podían ser compromiso de la organización o de la ARL. Lo que se observó a partir de eso fue: a. Dos empresas estaban próximas a iniciar actividades; b. Una empresa complementó con evaluación cualitativa pero debido a obstáculos internos no había avanzado en intervención, y; c. Una empresa implementó exitosamente las actividades.

DISCUSIÓN

Dada la complejidad de los factores psicosociales —su carácter subjetivo y todos los componentes que deben incluirse en su valoración—, emplear cuestionarios como único método de recolección de información resulta insuficiente para elaborar diagnósticos precisos, más aún cuando éstos no se contextualizan, situación que se reflejaría negativamente en los planes de prevención e intervención (13). En todos los casos se evidenció que las dimensiones adoptaban un carácter distinto según las particularidades de cada negocio —como cuando se hacía referencia a las características del liderazgo en la empresa de tercerización. De hecho, varios de los aspectos de contenido que se encontraron como deficientes para las distintas empresas reseñadas en este artículo podrían profundizarse con técnicas cualitativas como grupos focales o entrevistas en profundidad. Además, para garantizar que estas evaluaciones no se conviertan en “un proceso de estadística descriptiva de las opiniones de los trabajadores” (14) se recomienda contrastar los datos recogidos a través de los cuestionarios con información obtenida de otras fuentes (15), por ejemplo, ausentismo y accidentalidad.

De otra parte, si lo que se desea es que los cuestionarios permitan una aproximación cercana de la realidad sin requerir de otras herramientas

metodológicas, se está frente a varios retos. Uno es reunir toda la información necesaria sin que esto se convierta en un proceso extenuante para trabajadores y empleadores. Los cuestionarios cumplen con los requerimientos mínimos exigidos por MinTrabajo y arrojan resultados importantes en la evaluación de los factores psicosociales, sin embargo, una crítica común de los participantes era su longitud. Ya algunos autores han reseñado que instrumentos que requieren demasiado tiempo de aplicación aumentan la probabilidad de que las personas respondan al azar por fatiga, afectando la validez de la información, por lo que en cualquier caso siempre es preferible una encuesta o cuestionario corto (16). A esto se suma la posición de los empleadores, para quienes retirar a los trabajadores de sus puestos de trabajo por más de algunos minutos resulta inoportuno.

Otro de los desafíos en el diseño de instrumentos de evaluación está relacionado con los constantes cambios que se presentan en el contexto del trabajo. Los escenarios laborales no son estáticos —ni en sus características particulares, ni en su macroestructura— y siempre se están generando nuevas condiciones que afectan positiva o negativamente a los trabajadores. En estas circunstancias es imprescindible que cualquier herramienta de evaluación responda a estos requerimientos. Los cuestionarios de la batería ya tienen más de cuatro años desde que fueron publicados y aún no se han hecho ajustes para hacerlo más acorde a las condiciones de trabajo actuales de nuestra población. Se ha visto que cuestionarios ampliamente usados como el CoPsoQ, por ejemplo, reciben retroalimentación frecuente de usuarios y expertos para mantenerlo actualizado y adaptado a las necesidades reales (17,18).

Esto supone comprender las limitaciones de estrategias evaluativas como encuestas y cuestionarios. No siempre es factible diseñar una prueba que responda a todos los requerimientos particulares de cada sector económico y grupo ocupacional existente y que, simultáneamente, sea un instrumento conciso, confiable, de gran acceso y fácil de aplicar. Con este impedimento, autores como Pando (19) y Charria (15) recomiendan que la selección de la herramienta esté determinada por elementos como características de la empresa y de la población, siempre a criterio del experto. Lo importante es que esta selección no se vea restringida por la escasa producción de instrumentos validados, situación que se presenta en nuestro país.

Finalmente, debemos preguntarnos cómo estamos generando un compromiso por parte de empleadores y trabajadores en la evaluación

e intervención de condiciones psicosociales. La implementación de los programas de vigilancia epidemiológica no debe restringirse al cumplimiento de una normatividad —como se vio en varias de las empresas evaluadas—, sino que debe considerarse como una estrategia indispensable en el mejoramiento de las condiciones de salud de los ciudadanos, y en la creación de entornos laborales óptimos para el desarrollo de los trabajadores (2,15) ♦

Conflictos de interés: Ninguno.

REFERENCIAS

1. Gordon D, Schnall P. Más allá de lo individual: conexión entre el ambiente de trabajo y la salud. En: Schnall P, Dobson M, Rosskam E, editores. Trabajo no saludable. Causas, consecuencias, curas. Bogotá: Universidad de Los Andes; 2011.
2. Moreno B, Báez C. Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas Madrid: INSHT; 2010. [Internet]. Disponible en: http://www.insht.es/InshWeb/contenidos/documentacion/publicaciones_profesionales/factores_riesgos_psico.pdf. Consultado diciembre de 2014.
3. Gil-Monte PR. Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional. Rev Peru Med Exp Salud Pública Junio de 2012; 29 (2): 237–41. [Internet]. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22858772>. Consultado diciembre de 2014.
4. Moreno B. Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. Med Segur Trab (Madr). 2011. [citado 5 de octubre de 2013]; 57(S1): 4–19. [Internet]. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2011000500002>. Consultado diciembre de 2014.
5. Portuné R. Psychosocial risks in the workplace: an increasing challenge for German and international health protection. Arh Hig Rada Toksikol. 1 de junio de 2012; 63(2):123–31. [Internet]. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/22728794>. Consultado noviembre de 2013.
6. Moutsatsos C. La globalización económica y sus efectos sobre el trabajo. En: Schnall P, Dobson M, Rosskam E (Eds). Trabajo no saludable. Causas, consecuencias, curas. Bogotá: Universidad de Los Andes; 2011. pp. 31–54.
7. Leka S, Jain A. Health impact of psychosocial hazards at work: An overview. Geneva: WHO Press; 2010. [Internet]. Disponible en: <http://apps.who.int/iris/handle/10665/44428>. Consultado octubre de 2013.
8. Martínez S, Hernández A. Necesidad de estudios y legislación sobre factores psicosociales en el trabajo. Rev Cuba Salud. 2005; 31(4):338–44.
9. Schaufeli WB. Evaluación de riesgos psicosociales y prevención del estrés laboral: algunas experiencias holandesas. Rev Psicol del Trab y las Organ. 1999; 15(2):147–71.
10. MPS. Resolución 2646. Bogotá: Ministerio de la Protección Social; 2008.
11. Caicoya M. Dilemas en la evaluación de riesgos psicosociales. Arch Prev Riesgos Labor. 2004; 7(3): 109–18.
12. Giner CA. Evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo. An Derecho. 2012; 30: 254–96.
13. Artazcoz L, Molinero E. Evaluación de los factores de riesgo psicosocial combinando metodología cuantitativa y cualitativa. Arch Prev Riesgos Labor. 2004; 7(4): 134–42.

14. Ferrer R. Propiedades y características de los riesgos psicosociales en el trabajo. En: UGT-CEC, editor. La evaluación de riesgos psicosociales Guía de buenas prácticas. Barcelona: Blanca Impresores; 2010. p. 380–91.
15. Charria V, Sarsosa K, Arenas F. Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación. Rev Fac Nac Salud Pública. 2011; 29(4):380–91.
16. Luceño L, García JM, Díaz E, Rubio S. Un instrumento de evaluación de riesgos psicosociales en el entorno laboral, el Cuestionario Decore. eduPsykhé. 2008 [citado 18 de noviembre de 2013]; 7(2): 131–53. [Internet]. Disponible en: <http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/2800125.pdf>. Consultado noviembre 2014.
17. Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, Bjorner JB. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Scand J Public Health. Febrero de 2010 [citado 23 de noviembre de 2013]; 38(3 Suppl): 8–24. [Internet]. Disponible en: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/21172767>. Consultado noviembre de 2014.
18. Pulido-Martínez HC, García Álvarez CM, Carvajal-Marín LM, González Ortiz ID. Entre bendiciones y perjuicios. Mapeando el lugar y las operaciones de la psicología en relación con el trabajo en el sector de la salud en Bogotá. En: Restrepo FO (Ed.). Proyecto Ensamblado en Colombia. 1a ed. Bogotá, Colombia: Universidad Nacional de Colombia; 2013. p. 355–70.
19. Pando MM, Carrión MA, Arellano PG, Saraz LS. Los factores psicosociales en el trabajo. Factores Psicosociales y Salud Mental en el Trabajo. 1a ed. Guadalajara: Universidad de Guadalajara; 2006. pp. 66–83.