

DIAGNÓSTICO PSICOSOCIAL EN UNA EMPRESA SIDEROMETALÚRGICA ESPAÑOLA. RESULTADOS DEL FPSICO DEL INSHT Y DEL INVENTARIO DE VIOLENCIA Y ACOSO PSICOLÓGICO EN EL TRABAJO IVAPT-E-R

PSYCHOSOCIAL DIAGNOSIS IN A SPANISH IRON AND STEEL COMPANY. RESULTS OF THE FPSICO OF THE INSHT AND THE PSYCHOLOGICAL INVENTORY OF VIOLENCE AND HARASSMENT AT WORK IVAPT-E-R

Francisco López Barón ¹
María Ángeles Carrión García ²
Manuel Pando Moreno ³
Erika Mayté del Ángel Salazar ⁴

RESUMEN

Introducción: Se presenta el diagnóstico psicosocial realizado a una empresa siderometalúrgica española utilizando la metodología de intervención psicosocial de la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada – AEPA. **Material y método:** Estudio descriptivo, transversal y observacional en una empresa que tiene una plantilla aproximada de 350 trabajadores, de los que 324 cumplimentaron los cuestionarios correspondientes, utilizando para la evaluación de los factores psicosociales el cuestionario FPSICO del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo (INSHT) y para la detección de acoso psicológico en el trabajo el inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R. **Resultados:** El factor que presenta un mayor nivel nocivo es la 'carga mental', con una media de 6,59 en la globalidad de la empresa, siendo los departamentos de Informática (7,94), Controlling (7,22) y Producción PR2 (7,15) los que presentan puntuaciones de nocividad; también se presenta con puntuaciones altas en el personal de producción: operarios (7,14) y trabajadores de la empresa de trabajo temporal (6,84). Y los empleados con personal a su cargo como los responsables de área (6,75) y los técnicos (6,39). La percepción de acoso psicológico en el trabajo fue de 4 casos (1%) en el nivel alto y de 22 (7%) en el nivel medio. **Conclusiones:** Existen muy pocos estudios formales acerca de los diagnósticos psicosociales en las empresas, siendo necesario fomentar la difusión de metodologías, instrumentos y resultados. La carga mental representa en esta empresa el factor psicosocial más nocivo. Los resultados del IVAPT-E-R corroboran los resultados de otras investigaciones cercanas a los extremos más bajos.

Palabras clave: diagnóstico psicosocial, factores psicosociales, F-PSICO, violencia psicológica, acoso psicológico en el trabajo, IVAPT-E-R, carga mental

ABSTRACT

Introduction: A psychosocial diagnosis was realized in a Spanish iron and steel manufacturing industry using The Psycho-social Intervention Methodology developed by The Association of Experts in Applied Psychosociology (AEPA). **Methodology:** Descriptive, cross-sectional and observational study in a company that has an approximated group of 350 workers; corresponding questionnaires

were applied in 324 of them, using for the evaluation of the psychosocial factors The National Institute of Security and Hygiene in the Work (INSHT) questionnaire FPSICO, and in the case of the psychological detection of harassment in workers the Psychological Inventory of Violence and Harassment in work IVAPT-E-R. **Results:** The factor which presents the greater harmful level is the 'mental workload' with an average of 6.59 in the overall nature of the company, being the Computer science departments (7,94), Controlling (7,22) and Production PR2 (7,15) those that present/display harmfulness scores; also appear with high scores in the production personnel: workers (7,14) and workers of the company of temporary work (6,84). And the employees with personnel to its position like the people in charge of area (6,75) and the technicians (6,39). The psychological perception of harassment in the work was of 4 cases (1%) in the high level and of 22 (7%) in the mean level. **Conclusions:** There are many few formal studies about the psychosocial diagnoses companies, being necessary to foment the diffusion of methodologies, instruments and results. The mental workload represents in this company the psychosocial factor more harmful. The outcomes of the IVAPT-E-R corroborate the results of other researches near the lowest ends.

Key words: psychosocial diagnosis, psychosocial factors, F-PSICO, psychological violence, harassment in the work, IVAPT-E-R, mental workload

INTRODUCCIÓN

Es necesario definir, de entrada, qué son los factores psicosociales desde una perspectiva de eugenesia laboral. "Los factores psicosociales son interacciones entre la concepción, organización, gestión, contenido del trabajo, realización de la tarea, así como las condiciones ambientales y sociales y las capacidades, necesidades, expectativas, costumbres, cultura y circunstancias personales de los trabajadores ^{1,2}. Estas interacciones pueden potenciar o afectar tanto al bienestar, calidad de vida o a la salud del trabajador como al desarrollo del trabajo." ^{1,3}.

¹ Profesor de Ergonomía y Psicología Aplicada. Institut Universitari de Ciència i Tecnologia (IUCT), Mollet del Vallès, Barcelona, España

² Doctora Excelente Cum Laudem por unanimidad en Psicología, Profesora de la Escuela Profesional de Medicina del Trabajo. Facultad de Medicina de la Universidad de Barcelona, Barcelona, España

³ Doctor, Investigador Titular. Instituto de Investigación en Salud Ocupacional (IISO), Universidad de Guadalajara, Guadalajara, México

⁴ Profesora de la Facultad de Enfermería de la Universidad Veracruzana. Universidad Veracruzana, Poza Rica, Tuxpan, México

Correspondencia:

MSc Francisco López Barón
Institut Universitari de Ciència i Tecnologia (IUCT)
C/ Salvador Espriu nº 13, Pral. Izquierda, CP 08100 Mollet del Vallès, Barcelona, España.
E-mail: baronpartners@telefonica.net

El poder realizar actualmente diagnósticos e intervenciones en factores psicosociales en el mundo empresarial y organizacional dependerá de las exigencias normativas, de la cultura empresarial y política y del nivel de calidad de vida del país donde uno se encuentre.

El diagnóstico psicosocial a través de la evaluación de los factores psicosociales, como la de otros factores de riesgo, tiene como objetivo identificar los riesgos existentes con el fin de establecer las prioridades de actuación. Posteriormente, en otra fase, se diseñará la intervención a realizar, implantándola y comprobando, asimismo, la adecuación de las medidas de actuación.

Para conseguir estos objetivos, el proceso de análisis debe ser sistemático, debiendo cumplir una serie de etapas sucesivas: 1) determinar los factores de riesgo que se han de analizar; 2) identificar las personas expuestas; 3) elegir las técnicas de análisis; 4) formular una hipótesis de trabajo; 5) planificar y efectuar el trabajo de campo; 6) analizar los resultados; y 7) elaborar un programa de intervención dentro de una dinámica permanente de investigación-intervención.

Es necesaria la participación de los trabajadores en las distintas fases de la evaluación, a fin de tener en cuenta todos los factores importantes del proceso de trabajo y poder dar mayor viabilidad a las propuestas de mejora.

Deben diferenciarse los conceptos de metodología y técnicas de investigación. Se define el concepto de metodología como el conjunto del proceso investigador, mientras que las técnicas hacen referencia a los instrumentos utilizados para la recogida, tratamiento y análisis de la información.

Para la evaluación de los factores psicosociales las técnicas más utilizadas son: la encuesta, la entrevista, la observación, las escalas y los grupos de discusión. Cada una de éstas ofrece una serie de ventajas e inconvenientes, dependiendo la elección de una u otra del objetivo del estudio, el colectivo al que deba aplicarse, las variables que deban incluirse, etc.

Hasta no hace mucho y todavía hoy, vienen utilizándose métodos globales de valoración de condiciones de trabajo, como, por ejemplo, los métodos LEST, ANACT, perfil de puestos, etc., para el estudio de los factores psicosociales.

En otros casos se estudian las consecuencias de las condiciones de trabajo (estrés, burnout, acoso psicológico en el trabajo, salud) a través de instrumentos específicos.

En Europa central se ha realizado recientemente una revisión de las metodologías psicosociales más conocidas en esa zona, centradas en el estrés⁴; dicho estudio considera a las mismas desde la filosofía de la estrategia SOBANE⁵.

Para la evaluación de los riesgos de origen psicosocial, en España suelen utilizarse cuestionarios como el de Factores Psicosociales (F-PSICO)⁶ del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (en adelante INSHT), el del Instituto Navarro de Salud Laboral⁷, el ISTAS 21⁸, el Método PSICOMAP⁹ del

Instituto de Ergonomía MAPFRE y los desarrollados por los propios servicios de prevención y por las propias empresas, entre otros.

Es frecuente la utilización de varias técnicas en una misma evaluación de riesgos psicosociales.

En España el número de empresas que han realizado la evaluación de factores psicosociales es reducido, y la integración de la especialidad de Psicología en las empresas es ciertamente negativa; según unas entrevistas realizadas por Foment del Treball Nacional¹⁰ a diversos especialistas, éstos indicaban que dicha integración es 'nula' (Gracia), 'la valoraría como menos diez' (Lahera), 'insuficiente' (Melià), 'es paulatina' (Duro).

Si bien ya existen instrumentos para realizar la evaluación de factores psicosociales, y en el campo de la seguridad y salud en el trabajo los que podrían denominarse para "los riesgos de origen psicosocial", lo cierto es que existen pocas experiencias que hayan sido divulgadas, entre ellas cabe destacar: la utilización del cuestionario ISTAS 20 (previo al ISTAS 21)¹¹; la utilización y comparación de los cuestionarios FPSICO e ISTAS 21 en un hospital general¹²; el empleo en el año 2003 del FPSICO, en 2004 del ISTAS 21 y en 2005 PSQ CAT 21 (versión en catalán del ISTAS 21) en el Departament de la Generalitat de Catalunya de Benestar i Família¹³; y la utilización del F-PSICO en la Empresa Provincial de Aguas de Córdoba¹⁴.

También existen experiencias de empleo de otros cuestionarios como: evaluación de los factores psicosociales en prevención mediante la Batería de Factores Psicosociales, y la batería Valencia PREVACC en una empresa de transportes urbanos del área metropolitana de Barcelona con características societarias singulares, propias de una sociedad anónima laboral¹⁵; y el cuestionario de factores psicosociales del departamento de Justicia de la Generalitat de Catalunya¹⁶. También existen otras relacionadas con consecuencias del trabajo: 'estrés y burnout' en centros de atención primaria¹⁷, 'en el deterioro del estado general o en la salud psicósomática' en sectores de servicios, asistencia y agrícola¹⁸.

Debe entenderse la intervención desde el mismo momento en que se accede a la empresa por primera vez por cualquier investigador, consultor, etc., pasando por el proceso de evaluación, diagnóstico y actuación.

Estas intervenciones deben garantizar y asegurar la seguridad psicológica y social, la higiene psicológica y social, el estado de salud psicológico y social y, finalmente, la ergonomía psicológica y social. Todo ello teniendo en cuenta las personas, los grupos y equipos que forman y las relaciones que se establecen, así como el trabajo y la organización del mismo¹.

Por tanto, es necesario conocer a través del diagnóstico psicosocial cuál es la situación de las condiciones psicosociales de la empresa; éste será el paso previo para diseñar, posteriormente, las actuaciones a realizar.

La investigación que a continuación se presenta corresponde a una empresa del sector siderometalúrgico español. Los datos que se aportan pertenecen a la fase de diagnóstico.

MATERIAL Y MÉTODO

Se trata de un estudio transversal realizado en una empresa del sector siderometalúrgico en España.

Las líneas de actuación se basan en el protocolo de intervención psicosocial de la Asociación de Expertos en Psicología Aplicada – AEPA¹⁹. Iniciándose con la creación en la empresa de un Grupo de Trabajo de Factores Psicosociales (en adelante, GTFP), integrado por miembros de la empresa (representación del staff directivo, representantes sindicales de todos los trabajadores, comité de seguridad y salud, así como la participación puntual de informantes clave, dirección de la empresa de trabajo temporal y del departamento médico), éstos son formados y trabajan las problemáticas psicosociales que se den en la empresa; están acompañados y asesorados a lo largo del proceso por expertos; la idea es que una vez los expertos han realizado su trabajo, ese GTFP funcione de forma autónoma y perviva tras su marcha.

Previamente a la administración de los cuestionarios, se informó con tiempo suficiente y a través de los medios de comunicación de la empresa (mandos y sindicatos tablón de anuncios, hoja informativa de la empresa e intranet), habiéndose consensuado por parte del GTFP el mensaje que se ofrecía a todo el personal, que fue breve, claro e idéntico para todos los niveles de la empresa, explicaba qué eran los factores psicosociales, e incluía además las fechas, horas y lugar de realización, que fue el mismo para todos los empleados. Se cumplimentó el cuestionario durante el horario laboral, habiéndolo programado en el momento en que se dio un cambio de turnos con el fin de concentrar el tiempo de la administración de forma razonable. El lugar donde se cumplimentó el cuestionario era neutro, con espacio suficiente y adecuado para el número de personas que se convocaron, así como las condiciones ergonómicas ambientales. El tiempo de cumplimiento para este cuestionario fue de media hora, teniendo en cuenta que al inicio de cada una de las sesiones se informaba de por qué y para qué se realizaba y en qué condiciones, y que posteriormente se les informaría de los resultados que se obtuvieran.

En cada sesión y antes de la distribución del cuestionario entre los asistentes, se explicó brevemente por el personal técnico qué eran los riesgos psicosociales y como cumplimentar la prueba, solventando las dudas que existieron. Se insistió en la necesidad de responder con sinceridad, así como se informó del anonimato y confidencialidad de los datos.

Asimismo, se habían acordado previamente por el GTFP los criterios de codificación para los departamentos/áreas y niveles profesionales.

Se aplicó el cuestionario sobre “Factores Psicosociales. Método de Evaluación” del INSHT (Instituto

Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo) (FPSICO), que permite tener valoraciones grupales de los trabajadores para conocer la situación de una serie de factores que pueden afectar la organización. Este método tiene el objetivo de obtener información, a partir de las percepciones de los trabajadores sobre distintos aspectos de su trabajo, para valorar las condiciones psicosociales del centro de trabajo.

A partir de las respuestas de los trabajadores a un cuestionario de 75 preguntas, se evalúa cada uno de los factores de forma independiente en una escala de puntuación de rango entre 0 y 10 (0 a 4 = satisfactorio, 4,01 a 6,99 = intermedio y 7 a 10 = nocivo). Así, la evaluación se realiza por grupos de trabajadores mediante la obtención de la medida de las puntuaciones de los trabajadores a cada factor.

Se ha utilizado la versión 1.0 del programa “Factores psicosociales. Método de evaluación” que edita el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT) dentro de sus publicaciones de ayuda informática de prevención (AIP).

Debido a que dicho programa introduce cuestionarios de individuos por niveles y categorías, agrupándolos en éstos y no permitiendo la entrada de otros datos, como los sociodemográficos: sexo, edad, etc., se ha optado, para poder posteriormente correlacionar con otras variables, por elaborar una base de datos donde se introducían las respuestas de cada empleado de forma independiente, con el fin de obtener las puntuaciones particulares de cada uno respecto a los factores psicosociales para poder traspasar los datos al programa SPSS con los resultados individuales de los factores.

Los factores psicosociales evaluados por este método son los siguientes: carga mental, autonomía temporal, contenido de trabajo, supervisión-participación, definición de rol, interés por el trabajador y relaciones personales.

También se cumplimentó el “Inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo IVAPT-E-R”², que consta de 22 ítems con dos criterios de respuesta cada uno. Tiene como intención conocer algunos aspectos de las relaciones psicológicas que se dan en el lugar de trabajo y califica dos elementos: la violencia psicológica en general en el lugar de trabajo y el acoso psicológico en el trabajo (mobbing).

RESULTADOS

En la presente investigación participaron 324 trabajadores, que representan casi el 93% del personal de la empresa.

La edad de los trabajadores oscila entre los 21 y los 60 años, con una media de 34 años y una desviación de 8,2 puntos. Un 34,8% tienen edades comprendidas entre los 21 y 29 años. Entre los 30 y 39 años se encuentra al 47,7% de la población. Entre 40 y 49 años se halla el 14% de la misma. Un 6,5% son mayores de 50 años y menores de 61.

En relación con las características de género, destaca que se trata de una población de trabajadores mayoritariamente masculina. Un 64,2 % de hombres (208) frente a un 35,2% de mujeres (114), y un 0,6% no respondió (2).

Respecto al estado civil, se observa que el 49,8% son casados (160), un 41,2% de solteros (133), un 5% de separados (16), un 4% conviven en pareja (13) y dos personas no informaron de su situación. Asimismo, en relación con las cargas familiares refieren que un 50,2% no tiene ninguna carga familiar (162), 21,1% tienen un familiar (68), 22,6% tienen dos familiares (73), 5,9% tienen tres familiares (18), un 0,3% tienen a su cargo cuatro o más familiares (1), y dos personas no informaron de su situación. Existen diez niveles o grupos profesionales de trabajo, el 60% de los trabajadores pertenecen a los niveles 7 y 10 (operarios y personal procedente de la empresa de trabajo temporal, respectivamente), que formarían parte del personal directo de la planta de fabricación. La persona del nivel 1, el gerente, no ha cumplimentado la batería de pruebas.

La distribución de trabajadores por niveles o grupos profesionales de trabajo es: responsable de departamento (4,3%), técnicos con personas a cargo (2,5%), técnicos administrativos (19,4%), responsables de turno (2,8%), responsables de módulo (2,8%), operarios (41,7%), carretilleros (3,4%), mantenimiento taller (4%), trabajadores procedentes de la empresa de trabajo temporal (18,5%), existiendo dos que no se incluyen (uno por haberse considerado nulo y otro que no informa).

Existen tres turnos rotativos de trabajo, en los que se distribuyen el 67% de los trabajadores: turno A (24%), turno B (19,7%), turno C (21,8%), existiendo un 33% de trabajadores que se les ha designado como grupo "otros" que realiza su jornada en horario completo sin estar expuesto a los turnos.

La empresa tiene distribuidos sus trabajadores en dieciocho áreas o departamentos. Un 67,7% están asignados a los departamentos específicos de producción PR1 y PR2. Dichas áreas o departamentos son Gerencia (GE) con 1,2% de trabajadores, Administración (AD) 0,3%, Finanzas (FI) 1,5%, Controlling (CT) 0,9%, Informática (IN) 0,9%, Recursos Humanos (RH) 0,9%, Compras (CO) 1,2%, Calidad (CA) 3,7%, Mejora continua (MC) 0,9%, Seguridad Laboral (SL) 0,3%, Producción (PR) 0,9%, PR1 (Montaje ME) 35,5%, PR2 (Montaje MP) 31,8%, Oficina técnica (OT) 2,8%, Mantenimiento (MA) 4,3%, Logística (LO) 7,1%, Desarrollo (DE) 3,4% y Equipo cliente (EC) 1,9%.

Los trabajadores tienen una veteranía inferior a 11 años en la empresa (73,1%), siendo la clasificación de los trabajadores según su antigüedad la siguiente: hasta cuatro años (36,8%), de cuatro hasta once años (35,2%), de once a quince años (19%), más de quince

años (8,2%), existiendo siete personas que no informan de la misma.

Se solicita a los trabajadores que indiquen si estuvieron de baja laboral durante el último año; a esto se denomina "baja laboral autoinformada". Respecto a los datos obtenidos, estos se distribuyen entre cero y ciento sesenta días, con una media de 7,4 días por baja y una desviación típica de 19. Un 43,4% manifiesta no haber estado ningún día de baja. Un 33,8% de la población ha estado hasta una semana de baja laboral. Entre 7 y 30 días de baja se halla el 9,5% de las bajas autoinformadas. Un 6,8% manifiestan haber estado más de un mes de baja.

Los 58 casos de baja laboral autoinformada pueden dividirse en dos tipos de casuística²⁰: Las bajas laborales por 'causas blancas' (bajas de origen médico laboral, enfermedades comunes o accidentes) representan un 34%. Las bajas laborales por 'causas grises' (de origen psicosocial que relacionan el trabajo del sujeto con su ajuste al puesto: depresión, ansiedad, doble rol...) representan un 17,9% de los casos informados. El 52% restante no informa de baja laboral.

La opinión obtenida de los trabajadores sobre las políticas de la empresa, muestra algunos sujetos críticos en relación con las políticas de selección, promoción y retribución aplicadas por la empresa (un 7% de las respuestas van en este sentido), no existiendo una opinión negativa acerca del resto de políticas aplicadas por la empresa que se encuestaba.

En el organigrama inicial facilitado por la empresa constan siete áreas. Una vez realizado el análisis organizacional previo con el Director de Recursos Humanos, personal técnico de dicho departamento y miembros del equipo de investigación, se observó que el organigrama real actual presenta nueve áreas; por tanto, el organigrama no se ajustaba con la situación real de la empresa. De dicho análisis se destaca que: 1) En general, los perfiles que se solicitan son poco directivos en los cargos que así lo requieren y, sin embargo, mucho más directivos en aquellos que jerárquicamente no tienen definidas dichas funciones; 2) la descripción de los puestos de trabajo se ajusta más al perfil de la persona que lo ocupa actualmente que a las características necesarias para la realización eficaz de las funciones y tareas correspondientes al mismo; y 3) se observa que el responsable de área puede definir las funciones de su personal siempre y cuando cumpla con el organigrama de la empresa.

Cabe mencionar que el cuestionario FPSICO del INSHT facilita que los técnicos en prevención identifiquen áreas de interés en la empresa, estando diseñado para ofrecer porcentajes en cada uno de los factores. Se muestran en la tabla 1 los resultados a nivel global de la empresa, destacando la carga mental (media = 6,59), que se encuentra en situación nociva, y el contenido del trabajo (media = 4,20) en una situación intermedia; el resto de factores están en situación satisfactoria.

Tabla 1
Resultado Factores Psicosociales (FPSICO) global de la empresa

	Media	Situación (%)		
		Satisfactoria	Intermedia	Nociva
Carga mental (CM)	6,59	7,38	49,85	42,77
Autonomía temporal (AT)	2,60	72,31	16,00	11,69
Contenido del trabajo (CT)	4,20	48,31	45,85	5,85
Supervisión participación (CP)	3,72	56,00	36,31	7,69
Definición de rol (DR)	2,10	90,15	9,23	0,62
Interés por el trabajador (IT)	3,34	58,46	32,92	8,62
Relaciones personales (RP)	1,24	95,08	4,31	0,62

Debe tenerse en cuenta que esta primera tabla presenta una ponderación de medias, y que el programa no facilita medidas de dispersión. Es por ello necesario valorar la empresa en las distintas áreas / departamentos (tabla 2), así como en los niveles/grupos

profesionales (tabla 3). Respecto a dichas tablas, se presentan las puntuaciones medias obtenidas en el programa ya mencionado, señalándose en negrilla y dos asteriscos las puntuaciones nocivas, y en cursiva y un asterisco las intermedias.

Tabla 2
Resultados Factores Psicosociales (FPSICO) por áreas o departamentos

Área o departamento	CM	AT	CT	SP	DR	IT	RP
Gerencia	5,88 *	2,75	3,14	1,08	1,73	1,50	0,75
Administración	6,15*	0,00	2,30	0,60	1,69	2,00	1,00
Finanzas	4,94*	0,60	4,25*	1,38	1,71	2,40	0,30
Controlling	7,22**	0,50	2,05	0,42	0,99	0,25	0,00
Informática	7,94**	2,25	1,89	3,41	1,75	3,00	0,25
Recursos humanos	6,13*	0,00	3,08	2,14	1,73	3,33	0,50
Compras	5,51*	0,75	2,66	3,50	3,00	3,88	1,00
Calidad	5,91*	1,25	2,83	2,30	2,29	2,25	1,21
Mejora continua	3,08	2,33	2,20	1,29	1,88	1,17	0,00
Seguridad laboral	5,50*	0,00	4,20*	1,57	1,89	0,50	1,00
Producción	5,93*	0,50	2,68	2,77	2,37	0,00	1,00
PR1 (Montaje ME)	6,81*	1,99	5,09*	4,75*	2,43	4,14*	1,58
PR2 (Montaje MP)	7,15**	4,08*	4,46*	4,04*	1,92	3,36	1,28
Oficina técnica	6,03*	1,50	3,00	2,21	1,68	2,94	0,88
Mantenimiento	5,57*	4,29*	3,29	2,54	2,16	3,04	1,14
Logística	5,88*	2,63	3,20	2,65	1,79	2,08	1,02
Desarrollo	6,21*	0,64	2,90	2,44	1,81	3,45	0,82
Equipo cliente	4,97*	0,71	2,50	1,63	1,83	2,00	0,14

Tabla 3
Resultados Factores Psicosociales (FPSICO) por nivel / grupo profesional

Nivel / Grupo profesional	CM	AT	CT	SP	DR	IT	RP
Responsable área y/o departamento	6,75*	0,85	1,85	1,04	1,48	1,92	0,27
Técnicos con personas a su cargo	6,39*	1,57	2,59	2,94	2,73	2,36	0,71
Técnicos administrativos	5,93*	1,31	3,04	2,34	1,96	2,48	0,85
Responsables de turno	6,27*	1,11	2,87	1,93	2,11	1,83	0,67
Responsables de módulo	4,75*	1,56	3,78	2,20	2,20	2,78	1,22
Operarios	7,14**	2,90	5,24*	4,98*	2,60	4,01*	1,60
Carretileros	5,25*	4,55*	4,21*	3,82	1,75	2,55	1,09
Mantenimiento taller	5,38*	4,23*	3,26	2,41	1,98	3,04	1,08
Empresa trabajo temporal	6,84*	3,57	4,34*	3,92	1,22	3,69	1,22

Respecto al factor “carga mental”, se presenta en niveles intermedios o nocivos en todas las áreas de la empresa, excepto en el departamento de “Mejora continua”, siendo en las áreas de Informática (7,94), Controlling (7,22) y PR2 (7,15) donde se presenta con puntuaciones de nocividad. Es en el área de Producción, tanto en PR1 como PR2, donde se observa un mayor número de factores psicosociales presentes de forma negativa, para PR2: carga mental (7,15), contenido de trabajo (4,46), autonomía temporal (4,08) y supervisión/participación (4,04). Para PR1: carga mental (6,81), contenido de trabajo (5,09), supervisión/participación (4,75) e interés por el trabajador (4,14).

En relación con los niveles/grupos profesionales aparece, como ya se ha citado, la carga mental para todo el personal, especialmente para los trabajadores

que están en producción: operarios (7,14) y trabajadores de la empresa de trabajo temporal (6,84), destacando seguidamente el personal que tiene una determinada responsabilidad a nivel jerárquico, como los responsables de área y/o departamento (6,75) y los técnicos con personas a su cargo (6,39).

Por el número de factores psicosociales negativos presentes, destacan los operarios y carretilleros, presentando, además de carga mental, los primeros contenido del trabajo (5,24), supervisión/participación (4,98) e interés por el trabajador (4,01), y los segundos autonomía temporal (4,55) y contenido del trabajo (4,21).

Los resultados sobre violencia y acoso psicológico en el trabajo en el primer nivel de corrección a través del IVAPT-E-R² son los que se muestran en la tabla 4.

Tabla 4
Resultados sobre violencia y acoso psicológico en el trabajo en el primer nivel de corrección a través del IVAPT-E-R

Nº de casos	Presencia	Intensidad	Acoso psicológico
Alta	225	6	4
Media	29	56	22
Baja	36	227	78
Nula	33	34	219
No contesta	1	1	1
Σ	324	324	324

Los datos obtenidos señalan la existencia en el nivel alto de cuatro personas (1% de empleados) que perciben estar viviendo una situación de acoso psicológico en el trabajo. La agrupación del número de casos de los niveles medios y altos de acoso psicológico son veintiséis casos (8%).

De los cuatro casos detectados como percepción de acoso psicológico en el trabajo, tres casos pertenecen al grupo de operarios del turno A, dos del área de producción PR1 y uno del PR2; en el cuarto caso no se indica el departamento al que pertenece por ser identificable y respetar el anonimato. En todos los casos se produce tanto por jefes como por compañeros, a excepción de uno de los casos en que únicamente son los compañeros.

Se ha realizado un análisis estadístico entre variables sociodemográficas como género y edad y los factores psicosociales, así como el acoso psicológico en el trabajo, no habiéndose obtenido ningún tipo de correlación. También se procedió a analizar los valores obtenidos entre los resultados correspondientes a los factores psicosociales del cuestionario FPSICO y su posible correlación con el acoso psicológico en el trabajo, observándose que únicamente correlaciona significativamente la presencia de acoso psicológico en el trabajo con la autonomía laboral.

De manera general, se observa en la actualidad escasez de estudios de investigación en relación con los

diagnósticos psicosociales en las empresas. Se hace necesario que los distintos investigadores y profesionales fomenten la difusión de metodologías, instrumentos y resultados. Ello supondría, por un lado, la divulgación de los mismos, y por otro, empezar a tener datos y referencias para realizar comparaciones en distintos ámbitos y sectores.

La carga mental representa en esta empresa el factor psicosocial más nocivo. ¿Es una cuestión de esta empresa o es debido al entorno distresante que se está viviendo actualmente en el mundo empresarial?

Los resultados obtenidos de acoso psicológico en el trabajo mediante el inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo, IVAPT-E-R, siendo el sumatorio de los niveles medio y alto de un 8%. Dicho resultado corrobora los resultados de otros estudios: 9,4%²¹ y 8,4%²² que quedan dentro de los rangos reportados por otras investigaciones cercanas a los extremos más bajos, sobre un 4%, y no a los valores obtenidos por Leymann²³ con 25%, ni Piñuel²⁴ con 55%, o Pando et al²⁵, que informaron de un 79,7% de trabajadores calificados como acosados con el instrumento LIPT²⁶.

BIBLIOGRAFÍA

1. López Barón F, Carrión García MA. Perspectiva organizacional de los factores psicosociales. En:

- Arellano G (coord). Factores psicosociales en el trabajo, un enfoque multidisciplinario. Aguascalientes: Universidad Autónoma de Aguascalientes; 2006.
2. Carrión García MA, López Barón F, Pando Moreno M. Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el trabajo IVAPT-E-R. Mollet del Vallès: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada – AEPA; 2007.
 3. López Barón F, Martínez Alcántara S. El proceso de intervención psicosocial: presentación del proyecto y el convenio con la empresa / organización. En: RIPSOL. Detección, evaluación, y control de los factores psicosociales de riesgo de trabajo en la empresa. Red Iberoamericana de Riesgos Psicosociales Laborales. En prensa 2008).
 4. Malchaire J, Piette A, D'Horre W, Stordeur S. Guide Sobane: Aspects psychosociaux. Versión quasi définitive qui sera publiée vers la fin 2007. Louvain : Unité Hygiène et Physiologie du travail. Université Catholique de Louvain; 2007.
 5. Malchaire J. Estrategia participativa para gestionar los trastornos musculoesqueléticos en la industria. 2005 [citado 30 Abr 2007]. Disponible en: www.prevencionintegral.com/boletines/@Datos/Boletin_46_2005.htm.
 6. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. Evaluación de Factores Psicosociales FPSICO. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales; 1997.
 7. Lahera Martín M, Góngora Yerro JJ. Factores psicosociales. Identificación de situaciones de riesgo. Pamplona: Instituto Navarro de Salud Laboral. Gobierno de Navarra; 2005.
 8. ISTAS-CCOO. Método ISTAS 21: cuestionario psicosocial de Copenhague.
 9. Gracia Camon D. Método PSICOMAP. Instituto de Ergonomía MAPFRE.
 10. Foment del Treball Nacional. Perspectivas de evaluación de riesgos psicosociales. Boletín de Prevención de Riesgos Laborales. nº 4. Junio 2006 [citado 14 Jun 2007]. Disponible en: http://www.foment.com/prevencion/newsletter/meroteca/4/tabla_riesgos.htm.
 11. Rodríguez Suárez S, Lozano LM, Muñoz J, González Escandiano E. Evaluación de riesgos psicosociales en el ámbito sanitario; 2004 [citado 14 Oct 2007]. Disponible en: http://www.prevencionintegral.com/Articulos/Secun.asp?PAGINA= ORP2004/ORP2004_susanarodriguez.htm.
 12. Otero Sierra C, Dalmau Pons I. Métodos de evaluación de factores psicosociales en el sector sanitario, FPSICO e ISTAS 21; 2006 [citado 12 Oct 2007]. Disponible en: [http://www.croem.es/web/croemwebriesgoslaborales.nsf/25cd63793c7a530bc1256bf3002faf6a/9632bafcf6fe68c2c12572a4005dfacec/\\$FILE/articulo%20tecnico%203.pdf](http://www.croem.es/web/croemwebriesgoslaborales.nsf/25cd63793c7a530bc1256bf3002faf6a/9632bafcf6fe68c2c12572a4005dfacec/$FILE/articulo%20tecnico%203.pdf).
 13. Simó Goberna L, Pérez Carbi C. La prevención de riesgos laborales de naturaleza psicosocial en la administración de la Generalitat de Catalunya. El modelo del departament de Benestar i Família; 2006 [citado 14 Oct 2007]. Disponible en: <http://www.prevencionintegral.com/Articulos/Secun.asp?PAGINA= ORP2006/0216.pdf>.
 14. Ranchal Sánchez M, Rodríguez Villegas EJ, Cantarero Rueda M. Factores psicosociales: Análisis de la Empresa de Aguas de Córdoba; 2006 [citado 12 Oct 2007]. Disponible en: <http://www.prevencionintegral.com/Articulos/Secun.asp?PAGINA= ORP2006/0259.pdf>.
 15. Salas Ollé C, Melia Navarro JL. Evaluación de riesgos psicosociales y factores psicosociales que afectan a la probabilidad de accidente en una empresa de transporte urbano de economía social; 2006 [citado 14 Oct 2007]. Disponible en: http://www.prevencionintegral.com/Articulos/Secun.asp?PAGINA= ORP2004/ORP2004_salasolle.htm.
 16. Pérez Fernández E, Genis López F, Pueyo Pérez A. Evaluación psicosocial del personal de justicia; 2006 [citado 14 Oct 2007]. Disponible en: http://www.prevencionintegral.com/Articulos/Secun.asp?PAGINA=02_152.htm.
 17. Gascón S, Martínez-Jarreta B, Santed MA, Massó J, García Arribas MA, Bolea M. Evaluación e intervención de los riesgos psicosociales en profesionales de atención primaria; 2006 [citado 14 Oct 2007]. Disponible en: <http://www.prevencionintegral.com/Articulos/Secun.asp?PAGINA= ORP2006/0187.pdf>.
 18. Lejarza Morgaetxebarria F, Goirinea de Gandarias FJ, Barranquero Arola M, Lafuente Urduinguo P. Evaluación del estrés y adaptación al puesto de trabajo mediante el General Health Cuestionnaire; 2006 [citado 14 Oct 2007]. Disponible en: <http://www.prevencionintegral.com/Articulos/Secun.asp?PAGINA= ORP2006/0299.pdf>.
 19. Carrión García MA, López Barón F, Tous Pallarès J. El modelo AEPA protocolo para la intervención psicosocial. Más allá de la evaluación psicosocial. Seguridad y Salud en el Trabajo 2008;45:22-30.
 20. Tous Pallarès J, Tendero Rius LLP. Evaluación de la percepción de riesgo psicosocial mediante el modelo de diagnóstico psicosocial (DIPSI). En: Carrión MA, López F, Tous J, eds.. Evaluación e intervención psicosocial. Mollet del Vallès: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada – AEPA; 2007.
 21. Carrión García MA, López Barón F, Preciado Serrano ML. Análisis factorial confirmatorio del inventario de violencia y acoso psicológico en el trabajo (IVAPT-PANDO). En: Carrión MA, López F, Pando M. Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo IVAPT-E-R. Mollet del Vallès: Asociación de Expertos en Psicología Aplicada – AEPA; 2007. p. 25-30.

22. Pando Moreno M, Aranda Beltrán C., Preciado Serrano L, Franco Chávez S. A. et al. Validez y Confiabilidad del Inventario de Violencia y Acoso Psicológico en el Trabajo (IVAPT-PANDO). *Enseñanza e Investigación en Psicología* 2006;11(2):319-32.
23. Leymann H. *Mobbing. La persecution au travail.* Paris: Du Seuil; 1996.
24. Piñuel I. *Mobbing: cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo.* Santander: Sol Térée; 2001.
25. Pando Moreno M, Aranda Beltrán C, Aldrete Rodríguez G, Reynaga Estrada P. Autoestima y redes sociales de apoyo como factores protectores de mobbing en docentes. *Salud Pública y Nutrición* 2006;7(2):1-10.
26. González de Rivera JL, Rodríguez AM. Cuestionario de estrategias de acoso psicológico: El LIPT-60; 2003. Disponible en: <http://www.psiquiatria.com>.

Recibido: 14 de junio de 2008

Aprobado: 14 de julio de 2008