

# Laboratorio-Observatorio de Riesgos Psicosociales de Andalucía

LARPSICO | Universidad de Jaén

## FICHA CIENTÍFICO-TÉCNICA PREVENTIVA

Colección #07/2022

Prevención de riesgos psicosociales en el trabajo y la gestión de la diversidad en las empresas

# Los métodos de evaluación de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo: aspectos prácticos

*Evaluation methods of psychosocial risks in working environments: practical aspects*

Estefanía González Cobaleda

Profesora Ayudante Doctora, Universidad de Málaga

Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales

Elena Lara Carmona

Técnico Superior en Prevención de Riesgos Laborales, Especialista en Ergonomía y Riesgos psicosociales, Transportes Urbanos de Sevilla S.A.M. (TUSSAM)



Junta de Andalucía

Consejería de Empleo, Formación y Trabajo Autónomo

INSTITUTO ANDALUZ DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES



LABORATORIO  
OBSERVATORIO

del IAPRL



Universidad  
de Jaén

**Los métodos de evaluación de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo: aspectos prácticos**

*Evaluation methods of psychosocial risks in working environments: practical aspects*

**SUMARIO**

**1. Introducción: el carácter obligatorio y técnico de la evaluación de los riesgos psicosociales.** 2. Pluralidad de técnicas en la evaluación de riesgos psicosociales: ¿qué y por qué sobre los instrumentos de evaluación? **3. Peculiaridades prácticas de los principales métodos cuantitativos: ¿cuál utilizo en mi evaluación, ISTAS o FPSICO?** 3.1. Aspectos prácticos sobre el método FPSICO 4.1. 3.2. Consideraciones prácticas para la implementación de ISTAS21. **4. ¿Un único instrumento para una eficaz evaluación de riesgos psicosociales? La entrevista como técnica cualitativa de relieve.** 5. Bibliografía (para saber más).

**Palabras clave:** evaluación de riesgos psicosociales, métodos, FPSICO, ISTAS21

**1.**

**Introducción: el carácter obligatorio y técnico de la evaluación de los riesgos psicosociales**

La prevención eficaz de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral forma parte de la gestión preventiva de la empresa, conformándose como un deber jurídico inexorable e irrenunciable para la persona empleadora. Consecuentemente, el problema no debe de situarse en los instrumentos normativos, no existiendo duda de que el sistema español cuenta con un abanico de medidas que reconocen, integran y exigen la obligatoriedad de la evaluación de los riesgos psicosociales en las organizaciones empresariales.

**Tabla 1.** Referencias expresas al deber jurídico de evaluación de los riesgos psicosociales en los lugares de trabajo.

<b>MARCO LEGAL</b>	<b>Internacional:</b> Convenio 190 OIT
	<b>Nacional:</b> Ley 10/2021 Orden ESS/1451/2013
<b>JURISPRUDENCIA</b>	<b>Comunitaria:</b> STJCE 15 de noviembre de 2001, Asunto C-49/00 STJUE de 9 de marzo de 2021, Asuntos C-344/19 y C-580/19
	<b>Nacional:</b> STC 62/2007 STC 160/2007 STSJ de Cantabria, 226/2019, de 20 de marzo de 2019

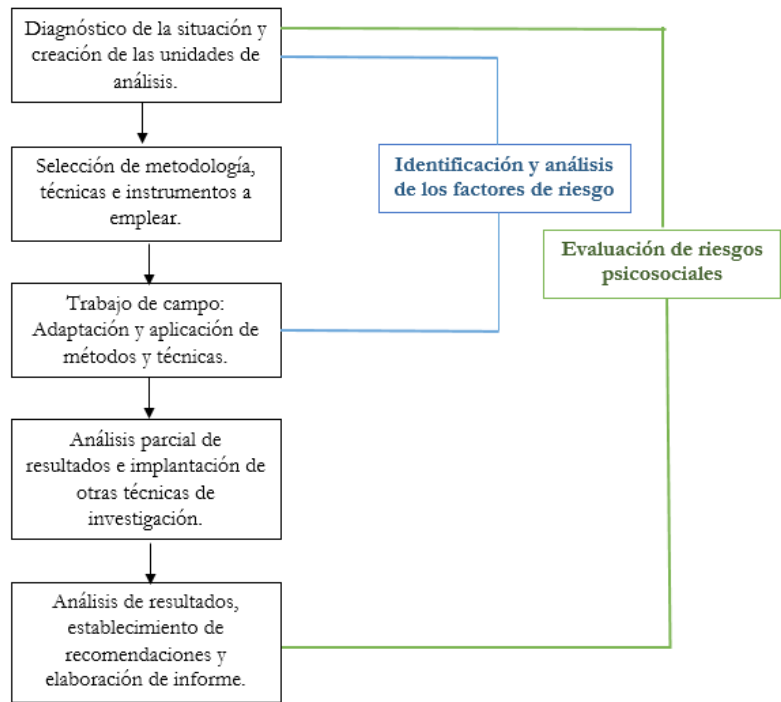
La evaluación de riesgos psicosociales no es una acción preventiva secundaria ni subsidiaria de la evaluación de otros riesgos laborales presentes en la empresa. De hecho es extensible a todas las organizaciones empresariales, con independencia de su actividad y tamaño, pues es obligatorio evaluar los riesgos profesionales en su “totalidad” (arts. 14-20 de la **Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales** –LPRL–).

Precisamente, la evaluación de riesgos psicosociales se caracteriza por ser técnica, dinámica y previsor, constituyéndose como un proceso, no siendo un acto aislado, ni la aplicación de un mero instrumento que genera un informe o una simple medición. Por lo tanto, se compone por diferentes etapas y que puede estar estructurada en las siguientes fases:

## Los métodos de evaluación de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo: aspectos prácticos

*Evaluation methods of psychosocial risks in working environments: practical aspects*

Figura 1. Fases del proceso de evaluación de riesgos psicosociales.



Fuente: González Cobaleda, E. (2021): La evaluación de los riesgos psicosociales en el mundo actual, digital, ecológico e inclusivo: Desafíos jurídicos y de operatividad práctica, Comares.

De manera que, ha de ser efectuada por personal competente para ello y que posea los conocimientos especializados y certificados en esta materia (art. 4.3 **Real Decreto 39/1997, de 17 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los Servicios de Prevención** –RSP–). No obstante, es fundamental que esta persona cuente con las competencias y habilidades que son necesarias para una eficaz gestión de los mismos (arts. 34 a 37 del RSP), siendo importante trabajar de manera consensuada con la representación de las personas trabajadoras (arts. 33 de la LPRL), así lo confirma **el Criterio Técnico, 104/2021 sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social en riesgos psicosociales** (en lo sucesivo, Criterio Técnico 104/2021).

## 2.

### Pluralidad de técnicas en la evaluación de riesgos psicosociales: ¿qué y por qué sobre los instrumentos de evaluación?

En España no se contempla un método único de medición para efectuar la evaluación de los riesgos psicosociales en las empresas, todo lo contrario, se dispone de una diversidad de instrumentos. De manera que, se admite una pluralidad de métodos siempre y cuando cumpla con los requisitos científicos y normativos, esto es, cuando su procedimiento ofrezca las suficientes garantías y confianza en los resultados [arts. 5.3.d) y 5.2 del RSP]. Para ello, la normativa precisa que la técnica se sustente en un marco teórico, además de ser fiable y válido respecto a sus mediciones.

## Los métodos de evaluación de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo: aspectos prácticos

Evaluation methods of psychosocial risks in working environments: practical aspects

**Tabla 2.** Aspectos de comprobación por parte de la ITSS sobre la calidad de la evaluación de riesgos psicosociales.

- Si la dirección de la empresa ha estado implicada en la evaluación.
- Si la persona evaluadora reúne la cualificación necesaria.
- Si abarca a todas las personas trabajadoras de la empresa.
- Si se ha desarrollado técnicas de evaluación sobre la percepción de los factores psicosociales.
- Si se han establecido unidades de análisis homogéneas y teniendo presente las circunstancias concretas de la población trabajadora.
- Si se ha contemplado todos los factores de riesgo psicosocial presentes en la actividad de la empresa.
- Si los factores de riesgo psicosocial identificados han sido valorados según su gravedad.
- Si se han adoptado medidas preventivas o se han planificado para su evaluación.
- Si se ha efectuado un seguimiento y control de eficacia de las medidas preventivas.
- Si las personas trabajadoras han sido informadas y formadas sobre los riesgos psicosociales en su puesto de trabajo.
- Si se ha efectuado mediante la consulta y participación con los órganos de representación especializada en PRL y, en su defecto, a las propias personas trabajadoras.

Fuente: Criterio Técnico 104/2021.

A este respecto, la evaluación de riesgos psicosociales ha de realizarse de acuerdo con las características de la empresa concreta y según el tipo de factores a analizar, así como del contexto y las necesidades concretas de la empresa.

Téngase en cuenta que, en cuanto al orden de utilización de métodos para la evaluación de riesgos psicosociales, el RSP no determina una predilección de unos sobre otros, sino que parte de la libertad para seleccionar el más favorable o el que más satisfaga en cuanto al resultado, siempre respetando el criterio acerca de la generación de confianza en el resultado.

Por lo tanto, se contemplan una pluralidad de técnicas distintas, pudiendo establecer la siguiente categorización sobre aquellas herramientas:

- **Instrumentos generales para evaluar un conjunto de factores de riesgo psicosocial:** son instrumentos con la finalidad de evaluar todo tipo de factores de riesgos psicosociales y que contribuyen a obtener información de carácter general sobre las condiciones de trabajo.
- **Instrumentos de evaluación sobre un determinado factor psicosocial de riesgo o riesgo psicosocial:** Estas herramientas más especializadas, generalmente, son utilizadas como un complemento específico a los instrumentos que estudian el conjunto de factores psicosociales. Por ejemplo, la turnicidad, nocturnidad, burnout, estrés, acoso laboral, violencia en el trabajo, etc.

## Los métodos de evaluación de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo: aspectos prácticos

Evaluation methods of psychosocial risks in working environments: practical aspects

Dentro de estas últimas técnicas especializadas nos encontramos otros instrumentos que pueden exceder el contexto estrictamente laboral y preventivo como puede ser el análisis del clima laboral, satisfacción o motivación laboral. Sin embargo, estos instrumentos no pueden ser utilizados para la propia evaluación de riesgos psicosociales al no tener como objetivo detectar factores psicosociales de riesgo, sino que su finalidad es bien distinta (Criterio Técnico, 104/2021, de la ITSS).

En este sentido, según sea la naturaleza del problema que vamos a evaluar se han distinguido entre:

- **Técnicas cuantitativas:** tratan obtener información de manera cuantificada mediante test, escalas y cuestionarios, donde principalmente obtenemos información sobre qué factores de riesgos psicosociales o riesgos psicosociales se encuentran en nuestra organización empresarial y su gravedad, siendo una de las técnicas más utilizadas y extendidas.
- **Técnicas cualitativas:** se obtiene información más precisa y concreta acerca del por qué se están produciendo dichos factores de riesgos psicosociales o riesgos psicosociales identificados. Todo ello, a través de técnicas o instrumentos como la observación, grupos de discusión y las entrevistas.

En cualquier caso, la evaluación no es sólo la implementación de una técnica o instrumento concreto, cuantitativo o cualitativo, sino de un proceso que se encuentra conformado por fases y que, a su vez, están configuradas por la utilización de diferentes técnicas e instrumentos. Si bien, las evaluaciones de riesgos psicosociales que se realizan en España, con carácter general, utilizan únicamente los instrumentos cuantitativos mediante encuestas –por ejemplo, mediante FPSICO o ISTAS21–, olvidándose de otras fuentes de información que podrían ser de utilidad.

Precisamente, es conveniente el desarrollo de instrumentos cuantitativos y cualitativos, obteniendo una información más completa y adaptada a la realidad psicosocial de la organización empresarial. Así, se logrará una evaluación con mayor precisión, supliendo las deficiencias de un instrumento con la eficacia y virtudes del otro instrumento o técnica.

No es la primera vez que se reconoce judicialmente esta obligación de integrar de forma efectiva la perspectiva de diversidad de las personas trabajadoras (edad, género, etnia, **cultura**, etc.) en la evaluación de riesgos a partir del principio de gestión integral e integrada ex art. 15.1 g) LPRL. En efecto, ya nos encontramos con **diversas sentencias** en tal sentido, sea en relación con los riesgos de tipo ergonómico para personal de limpieza, sea en relación con los riesgos psicosociales, para el personal del telemarketing. De hecho, la reciente sentencia del **Juzgado de lo Social n. 2 de Guadalajara, 381/2022, de 17 de septiembre** reconoce judicialmente esta obligación de integrar de forma efectiva la perspectiva de género en la evaluación de riesgos psicosociales. A este respecto, consideramos muy importante que cuando realizamos una evaluación siempre se establezca la variable género como unidad diferenciada. Todo ello se debe a la presencia escasa o nula de la mujer en determinados entornos laborales, o bien, sectores claramente feminizados, además de las precarias condiciones de trabajo que soportan, etc. No obstante, sólo se desaconseja en casos en los que el anonimato no pueda garantizarse por el tipo de contexto u organización empresarial objeto de evaluación (Molina Navarrete, C. et. al. 2022).

Recordemos que el método de evaluación hace referencia al procedimiento de identificación y estimación de los factores de riesgos psicosociales, de modo que, una eficaz evaluación no es únicamente la elección de una técnica o instrumento en sí, sino el correcto y adecuado desarrollo de todo el proceso de evaluación.

## Los métodos de evaluación de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo: aspectos prácticos

Evaluation methods of psychosocial risks in working environments: practical aspects

# 3.

## Peculiaridades prácticas de los principales métodos cuantitativos: ¿cuál utilizo en mi evaluación, ISTAS o FPSICO?

Del conjunto de técnicas que hemos mencionado en el apartado anterior, aquellos instrumentos cuantitativos que en España son más utilizados en el ámbito de la prevención de los riesgos psicosociales son:

- “Método de Evaluación de Factores Psicosociales, **F-PSICO 4.1**”(FPSICO) desarrollado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (INSST).
- “Método Cuestionario Psicosocial de Copenhague” (**ISTAS21**), siendo una adaptación al estado español realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud.

El Criterio Técnico, 104/2021, de la ITSS dispone la necesidad de aplicación de la “Guía de actuaciones de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre riesgos psicosociales” para una adecuada evaluación de riesgos psicosociales, siendo aquellos métodos recogidos en la misma FPSICO e ISTAS21. Igualmente, la propia STS 900/2016, de 16 de febrero de 2016, determina que dicho documento se consagra de referencia para orientar a las empresas en las acciones de identificación y evaluación de los riesgos psicosociales.

En cualquier caso, ambos métodos, FPSICO e ISTAS21, son los más utilizados al ser creados por entidades públicas, de uso gratuito, además de su fácil accesibilidad a la información de los mismos, obteniendo elevados coeficientes de fiabilidad y validez (González Cobaleda, E., 2021). En cambio, no son técnicas iguales, pues generan una información diferente sobre los factores psicosociales e incluso desarrollando una clasificación distinta (Charria V, Sarsosa K, Arenas F., 2011).

### 3.1. Aspectos prácticos sobre el método FPSICO 4.1

El método FPSICO creado por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuenta con un conjunto de características que conllevan a determinar si el mismo podría ser adecuado o no para su utilización en una evaluación de riesgos psicosociales, tal y como analizamos en la siguiente tabla:

**Tabla 3.** Análisis sobre las características funcionales del FPSICO 4.1.

FPSICO 4.1.	
Aspectos positivos	Aspectos a mejorar
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica de uso libre, gratuito y público.</li> <li>• Reajuste sobre la materia tratada y teniendo en consideración las nuevas exigencias del trabajo, siendo la última revisión en el año 2022.</li> <li>• Su uso puede ser para la Administración pública o empresa privada.</li> <li>• Traducción y adaptación técnica del cuestionario a diferentes idiomas.</li> <li>• Posibilidad de un diagnóstico psicosocial de una empresa por áreas parciales de la misma.</li> <li>• Puede ser administrada de dos maneras: soporte informático y de manera manual a través de papel.</li> <li>• El software facilita el análisis de datos, siendo muy visuales y fáciles de entender, no solo para la persona que implementa la evaluación, también para la dirección empresarial y las personas trabajadoras.</li> <li>• Posibilita el tratamiento estadístico de los datos para la comparación de diversas unidades de análisis de la misma empresa o de un mismo grupo en momentos diferentes.</li> <li>• Permite detectar factores psicosociales con consecuencias positivas.</li> <li>• El cuestionario tiene dos apartados: <ul style="list-style-type: none"> <li>» Variable: se han de introducir nuevos ítems que se consideren necesarios para la evaluación a partir de los objetivos que pretendemos lograr, condicionando las fases posteriores y asegurando la validez de los resultados obtenidos (edad, experiencia, grupos profesionales, tipos de horario, sexo, etc.).</li> <li>» Invariable: preguntas o ítems, así como las respuestas se encuentran estandarizadas, no pudiendo ser modificadas para no afectar a las propiedades psicométricas del mismo.</li> </ul> </li> <li>• Cuenta con un manual de instrucciones, anexos de recomendaciones, etc.</li> <li>• Se puede imprimir el manual de instrucciones, el cuestionario y los perfiles después de tabular los cuestionarios. Es un aspecto muy interesante para la consulta y participación de los representantes de las personas trabajadora.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Contempla todos los factores de riesgo susceptibles de producir estrés laboral, implícita o explícitamente, excepto el trabajo nocturno.</li> <li>• Los factores relacionados con las exigencias emocionales son muy limitados.</li> <li>• El factor de riesgo de supervisión y participación tiende a obtener puntuaciones negativas debido a la formulación de las preguntas que lo conforman: <ul style="list-style-type: none"> <li>» Las preguntas que miden el factor de riesgo de participación deberían de reformularse (ítem 11 a, b, c, d, e) ante las nuevas realidades de organización de empresa.</li> <li>» Debería de separarse ambos factores.</li> </ul> </li> <li>• Se identifican como factores de riesgo psicosocial aspectos relacionados con los daños a la salud. Puede crear confusión entre la PRL y la vigilancia de la salud.</li> <li>• FPSICO no siempre puede ser adecuado. Recomendamos tener información suficiente y adecuada de la empresa de forma previa para saber si debe ser utilizado o no (La evaluación de riesgos psicosociales NO consiste únicamente en pasar las encuestas, tabularlas y plasmar sus resultados).</li> <li>• Se desconoce la tasa de respuesta aceptable o adecuada para que sea fiable y válida.</li> <li>• Se debe de tener muy en cuenta la no introducción de sesgos que afecten a la pérdida de fiabilidad o validez de FPSICO. Es vital que la persona técnica en prevención o especialista posea destrezas y habilidades de carácter técnico para efectuar una adecuada evaluación de riesgos psicosociales.</li> <li>• Puede verse afectados el anonimato y la confidencialidad si no es implementado de manera correcta.</li> <li>• No se contempla la posibilidad de que la persona trabajadora aporte de manera libre algunas percepciones sobre su puesto de trabajo o empresa que deban de tenerse en cuenta en la evaluación.</li> <li>• Se olvida de la adaptación a las personas con algún tipo de diversidad funcional, discapacidad, dificultad visual, lectora, etc.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.

## Los métodos de evaluación de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo: aspectos prácticos

*Evaluation methods of psychosocial risks in working environments: practical aspects*

**Los métodos de evaluación de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo: aspectos prácticos**

*Evaluation methods of psychosocial risks in working environments: practical aspects*

**3.2. Consideraciones prácticas para la implementación de ISTAS21**

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ), más comúnmente conocido como “CoPsoQ-istas21” o “ISTAS21”, es la adaptación española de dicho cuestionario realizada por el grupo de trabajo del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). Este instrumento de evaluación de riesgos psicosociales cuenta con las siguientes particularidades:

**Tabla 4.** Estudio acerca de las características funcionales del ISTAS21.

ISTAS21	
Aspectos positivos	Aspectos a mejorar
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Técnica de uso libre, gratuito y público.</li> <li>• Su uso puede ser la Administración pública o empresa privada.</li> <li>• Traducción y adaptación técnica del cuestionario a diferentes idiomas.</li> <li>• Cuenta con dos versiones en relación a su objetivo de implementación en las empresas:             <ul style="list-style-type: none"> <li>» versión media para empresas con una plantilla de 25 o más personas trabajadoras.</li> <li>» versión corta para empresas de menos de 25 personas trabajadoras.</li> </ul> </li> <li>• Establecimiento de una participación de la representación legal de las personas trabajadoras. Además, de una más informal a través de la creación de un grupo de trabajo o “círculos de Prevención”.</li> <li>• Concreta la tasa de respuesta aceptable o adecuada para su fiabilidad y validez (el 60% de la plantilla de personas trabajadoras).</li> <li>• Permite detectar factores psicosociales con consecuencias positivas.</li> <li>• Posibilidad de un diagnóstico psicosocial de una empresa por áreas parciales de la misma.</li> <li>• Puede ser administrada de dos maneras: Soporte informático y mediante papel.</li> <li>• El cuestionario tiene dos apartados:             <ul style="list-style-type: none"> <li>» Variable: se han de introducir nuevos ítems que se consideren necesarios a partir de los objetivos que pretendemos lograr, condicionando las fases posteriores y asegurando la validez de los resultados obtenidos (edad, experiencia, grupos profesionales, tipos de horario, sexo, etc.).</li> <li>» Invariable: ítems y respuestas estandarizadas no pudiendo ser modificadas para no afectar a las propiedades psicométricas del mismo.</li> </ul> </li> <li>• Contempla un conjunto amplio de factores psicosociales, aportando mucha información, siendo más precisa.</li> <li>• Existe la posibilidad de que la persona trabajadora aporte de manera escrita percepciones específicas que tenga sobre alguna cuestión y condiciones de trabajo mediante un apartado de “observaciones”.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El software para el análisis de datos, en algunos casos es difícil de entender, para la persona que realiza la evaluación, también para la dirección empresarial, las personas trabajadoras y sus representantes.</li> <li>• Se identifican como factores de riesgo psicosocial aspectos relacionados con los daños a la salud. Puede crear confusión entre la PRL y la vigilancia de la salud.</li> <li>• ISTAS21 no siempre puede ser adecuado. Recomendamos tener información suficiente y adecuada de la empresa de forma previa para saber si debe ser utilizado o no (La evaluación de riesgos psicosociales NO consiste únicamente en pasar las encuestas, tabularlas y plasmar sus resultados).</li> <li>• Para poder respetar íntegramente el anonimato se establece unidades de análisis compuestas, al menos, de 25 personas trabajadoras. Si bien, este aspecto puede causar limitaciones cuando el tamaño de las empresas sea reducido, creando unidades de análisis inadecuadas para poder cumplir con dicho requisito.</li> <li>• Se debe de tener muy en cuenta la no introducción de sesgos en la propia evaluación que afectan a la pérdida de fiabilidad o validez de ISTAS21. Al igual que en FPSICO, pueden ser a consecuencia de errores basados en la muestra y en el propio entorno de aplicación de la evaluación. Por ello, es vital que la persona técnica en prevención o especialista posea destrezas y habilidades de carácter técnico para efectuar una adecuada evaluación.</li> <li>• Puede verse afectados el anonimato y la confidencialidad si no es implementado de manera correcta, principalmente en la administración manual mediante papel.</li> <li>• Se olvida de la adaptación a las personas con algún tipo de diversidad funcional, discapacidad, dificultad visual, lectora, etc.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia.



**4.**

**¿Un único instrumento para una eficaz evaluación de riesgos psicosociales? La entrevista como técnica cualitativa de relieve**

**Los métodos de evaluación de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo: aspectos prácticos**

*Evaluation methods of psychosocial risks in working environments: practical aspects*

En el transcurso de la evaluación de riesgos psicosociales, como hemos tenido oportunidad de exponer, a nuestro entendimiento, es primordial el uso de varias técnicas o instrumentos para obtener una eficaz y adecuada evaluación. Sin embargo, en la realidad práctica en las empresas, con carácter general, se ha ido desarrollando ésta mediante un único método cuantitativo. En efecto, aunque existen diferentes corrientes y opiniones acerca de cómo evaluar, consideramos que es fundamental que la evaluación de riesgos psicosociales se desarrolle a través de la utilización de varios métodos, tanto cuantitativos como cualitativos, donde el problema sea estudiado desde varios puntos de vista.

Concretamente, mediante esta forma de evaluación a través de la combinación de métodos, a nuestro juicio, aporta un enfoque completo desde las diferentes dimensiones de la totalidad del fenómeno. Las debilidades o sesgos de un método pueden constituir las fortalezas de otro método superando las deficiencias y aportando validez, sin que se constituya la repetitividad de los resultados obtenidos (Cox, T.; Griffiths, A. y Rial-González, E., 2005). De hecho, la utilización de cualquier método, técnica e instrumento debe estar amparada por su fiabilidad y validez, así como a su idoneidad y adecuación a la situación y momento concreto de la organización empresarial en su conjunto (Peiró Silla, J.M., 2010).

En esta línea, la entrevista es una técnica cualitativa de investigación psicosocial cuya finalidad en la evaluación de riesgos psicosociales es obtener cierta información acerca de los factores psicosociales mediante una conversación profesional, metódica y planificada (Fidalgo Vega, C. et. alt., 2006). Así, se pueden implementar para:

- Recogida de información acerca del punto de vista de una persona trabajadora o más entrevistadas que no han quedado precisadas o claras mediante las técnicas cuantitativas.
- Recoger información con el propósito de utilizarlos en los siguientes instrumentos a implementar en la evaluación.
- Constatar o verificar aquellos resultados obtenidos mediante otros instrumentos o técnicas de investigación ya utilizados.

**Tabla 5.** Análisis sobre aspectos prácticos de la entrevista en la evaluación de riesgos psicosociales.

<b>ENTREVISTA</b>	
<b>Aspectos positivos</b>	<b>Elementos a tener en cuenta</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es una técnica muy eficaz, sencilla, con gran versatilidad y obtención de buenos resultados.</li> <li>• Instrumento que genera gran flexibilidad para adaptarse a la persona trabajadora y a las circunstancias concretas, pudiendo aclarar o repetir cada pregunta, además de realizarse a personas con diversidad funcional visual, analfabetas o que leen con dificultad, siendo un aspecto inviable mediante los métodos cuantitativos estandarizados que se han analizado con anterioridad.</li> <li>• Instrumento dinámico y que se ajusta al contexto, se podrán realizar correcciones sobre sesgos o errores detectados <i>in situ</i>.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• No todas las entrevistas son óptimas para una adecuada evaluación de riesgos psicosociales. Es necesario establecer una metodología sobre la misma.</li> <li>• Falta de anonimato que pueden generar respuestas susceptibles de ser falseadas y con tendencias a contestaciones bajo la variable de deseabilidad social, positiva o negativa. Estos sesgos son un problema importante que podría perjudicar los resultados de la misma.</li> <li>• La persona entrevistadora o técnico de prevención cualificada tiene que contar con las habilidades, formación y entrenamiento necesarias para ello.</li> </ul>

## **Los métodos de evaluación de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo: aspectos prácticos**

*Evaluation methods of  
psychosocial risks in  
working environments:  
practical aspects*

En definitiva, como ya se ha indicado, en la evaluación de riesgos psicosociales es primordial cuidar la metodología para desarrollar dicha evaluación, es decir, en el proceso de evaluación se ha de cuestionar las técnicas más idóneas a partir de unas necesidades reales (Ferrer Puig, R., 2010).

En concreto, el desarrollo de cualquier método que cuenta con un rigor, siendo competente científicamente para ello mediante parámetros psicométricos, no tiene por qué ser el más adecuado si no responde a unos objetivos relacionados con las necesidades psicosociales específicas de una organización empresarial determinada (Vega Martínez, S., 2009).

Además, esta práctica profesional se ha de basar en el consenso y participación activa de todas las partes involucradas de la empresa, en la que se requiere la implicación de las personas trabajadoras, sus representantes y de la dirección de la empresa, siendo un aspecto decisivo, donde sin ella difícilmente podrían llegar a efectuar una gestión eficaz en relación a los riesgos psicosociales.

La propia ESENER-3 refleja que aún existen reticencias para hablar acerca de los riesgos psicosociales en las organizaciones empresariales (60,6%), de modo que, mediante esta participación se pretende crear confianza sobre la evaluación y con el fin de incentivar e incrementar la participación e implicación de toda la población de estudio. Todo ello, consideramos que es fundamental para que la evaluación de riesgos psicosociales sea eficaz y obtengamos los resultados deseados, es decir, la identificación de los factores de riesgo psicosocial y su prevención.

## Los métodos de evaluación de los riesgos psicosociales en los entornos de trabajo: aspectos prácticos

Evaluation methods of psychosocial risks in working environments: practical aspects

# 5.

## Bibliografía (para saber más)

- Charria V, Sarsosa K, Arenas F. (2011): "Factores de riesgo psicosocial laboral: métodos e instrumentos de evaluación". En *Revista Facultad Nacional de Salud Pública*, vol. 29, núm. 4.
- Cox, T.; Griffiths, A. y Rial-González, E. (2005): *El estrés relacionado con el trabajo*, Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en Trabajo, Luxemburgo, 2005.
- Ferrer Puig, R. (2010): "Conceptos generales sobre los Riesgos Laborales de origen psicosocial" en A.A.VV. (GUÀRDIA OLMOS, J., Coord.) *La Evaluación de Riesgos Psicosociales. Guía de buenas prácticas: Métodos de evaluación y sistemas de gestión de riesgos psicosociales: Un balance de utilidades y limitaciones*, Edit. Secretaría de Salud Laboral de la UGT-CEC.
- Fidalgo Vega, M.; Nogareda Cuixat, C.; Nogareda Cuixat, S.; Oncins De Frutos, M.; Almodóvar Molina, A.; García De Castro, M; Cuenca Álvarez, R.; Pérez Bilbao, J. y Zubizarreta Molinuevo, J. (2006): *Psicosociología del trabajo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid, 2006.
- González Cobaleda, E. (2021): *La evaluación de los riesgos psicosociales en el mundo actual, digital, ecológico e inclusivo: Desafíos jurídicos y de operatividad práctica*, Comares.
- Lara Ruiz, A. (2015): "Algunas orientaciones para evaluar los factores de Riesgo Psicosocial (edición ampliada 2015)", Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.
- Molina Navarrete, C. et. al. (2022): *Políticas y prácticas de gestión de los riesgos psicosociales laborales, en especial con perspectiva de género*, Instituto Andaluz de Prevención de Riesgos Laborales.
- Peiró Silla, J.M. (2010): "Cuestiones fundamentales en la evaluación de los riesgos psicosociales: Avances y resistencias para su clarificación", en *Revista de prevención de riesgos psicosociales y bienestar en el trabajo*, núm. 2.
- Vega Martínez, S. (2009): *Experiencias en Intervención Psicosocial. Más allá de la evaluación del riesgo*, Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, Madrid.