

FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL. METODOLOGIA DE EVALUACION

INTRODUCCION

El análisis y la discusión de los factores de riesgo psicosocial y su evaluación en los entornos de trabajo, así como el estudio de los actualmente denominados, “ riesgos emergentes “, supone uno de los retos tanto en el campo investigador como en el devenir clínico diario en salud laboral.

La aplicación de la psicología en la prevención de riesgos laborales es de reciente aparición en España, si bien ya en la década de los años 70 el I.N.S.H.T, al igual que introdujo la concepción actual sobre Higiene Industrial, comienza tímidamente a implantar el concepto de psicología de la prevención a través de sus actividades formativas y como materia obligada en su “ Plan de Estudios del Técnico de Seguridad e Higiene “.

Es el actual concepto de cultura preventiva emanado de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, el que supone el impulso definitivo a esta disciplina, al reconocerla, junto a la Ergonomía, como una de las actividades preventivas e incluir su contenido en los planes formativos de nivel superior. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales define en su artículo 4.2º que riesgo laboral es “ la posibilidad de que un trabajador sufra un determinado daño derivado del trabajo “ y define este daño causado por el trabajo en el artículo 4.3º como “ las enfermedades o lesiones sufridas con motivo u ocasión del trabajo”. Debemos considerar comprendido en este concepto, no solo las lesiones traumáticas derivadas del trabajo o las provocadas por agentes físicos, químico o biológicos presentes en el entorno laboral, sino también a la patología psíquica causada por factores organizacionales, derivados de la tarea, presiones en el tiempo de trabajo, estilos de dirección, aislamiento físico, deficiencias de la comunicación, etc.

Sin embargo no es la sola referencia legal, la causa por la que cada vez se hace mas necesario la introducción sistemática y estructurada de la evaluación de factores psicosociales en los sistemas de prevención. Son ya muchos, los datos acumulados que demuestran que el medio ambiente de trabajo, la carga de trabajo asociada al puesto, los factores organizacionales o los inherentes a la propia tarea, entre otros, son factores que influyen en la salud de los trabajadores, de forma tal que se estima que entre el 5 y el 10 % de la población activa presenta repercusiones psíquicas derivadas de las condiciones de trabajo. Por tanto, su conocimiento es fundamental para establecer planes de prevención de riesgos laborales.

Tenemos que tener en cuenta que la relación entre los factores psicosociales derivados de las condiciones de trabajo y la salud de los trabajadores no es

directa, sino mediada. Es decir, la combinación de tales factores con otros de carácter individual, tanto psicológicos (capacidades, necesidades y expectativas del trabajador) como sociales (contexto sociocultural, económico y político) es la variable responsable del nivel de salud de los trabajadores.

En resumen, las actuales tendencias para la promoción de la salud en el trabajo ya no sólo tienen en cuenta los riesgos físicos, químicos y biológicos, sino también diversos factores psicosociales inherentes a la organización del trabajo que al interactuar con las capacidades del trabajador y su contexto social pueden generar patologías de origen psíquico que es necesario prevenir.

CONCEPTO Y CLASIFICACION DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES

Los factores psicosociales en el trabajo son complejos y difíciles de entender dado que representan el conjunto de las percepciones y experiencias del trabajador, suscitando muchas consideraciones en su abordaje. Algunas de estas consideraciones se refieren al trabajador analizado de forma individual, mientras que otras están relacionadas con las condiciones y el medio ambiente de trabajo. Otras más se refieren a las influencias económicas y sociales, más o menos fuera del lugar del trabajo, pero que repercuten en él. Los factores psicosociales en el trabajo, vistos de esta manera, requieren una definición amplia, que tenga en cuenta esas variables, así como sus múltiples interrelaciones.

Los factores psicosociales en el trabajo se pueden definir como el conjunto de interacciones entre el trabajo, el medio ambiente, la satisfacción en el trabajo, las condiciones de organización y capacidades del trabajador, rendimiento, necesidades, cultura y consideraciones personales fuera del trabajo que a través de percepciones y experiencias pueden influir en la salud, el rendimiento y la seguridad del trabajador.

A partir de esta definición observamos la existencia de un conjunto de factores, tanto individuales como derivados del medio ambiente de trabajo, que están en continua interacción. El medio ambiente de trabajo, las tareas y los factores de organización son representativos de las condiciones de trabajo que nos ocupan. Las reacciones de los trabajadores dependen de sus habilidades, necesidades, expectativas, cultura y de los factores de la vida privada. La interacción negativa entre las condiciones de trabajo y los factores individuales del trabajador pueden conducir a perturbaciones emocionales, problemas del comportamiento y cambios bioquímicos y neurohormonales que presentan riesgos adicionales de enfermedades mentales y físicas. Pueden también preverse efectos nocivos en la satisfacción y el rendimiento en el trabajo. Una correspondencia óptima, por una parte, entre las capacidades del individuo y, por otra parte, las exigencias del trabajo son factores que podrían crear una

situación psicosocial en el trabajo que tendría una influencia positiva sobre la salud del individuo.

Una vez establecido el concepto y el proceso de elaboración de los factores de riesgo de naturaleza psicosocial, vamos a realizar una clasificación etiológica, atendiendo al origen causal de los mismos.

FACTORES PSICOSOCIALES SEGÚN OIT

Medio ambiente de trabajo

- Ruido. Ambiente térmico. Vibraciones. Condiciones de Higiene y Seguridad. Peligro intrínseco del trabajo. Ubicación de la empresa

Factores intrínsecos del trabajo

- Sobrecarga cuantitativa o cualitativa de la tarea. (Pueden provocar insatisfacción en el trabajo, pérdida de autoestima, sensación de amenaza o malestar, aumento del nivel de colesterol, aceleración del ritmo cardiaco y aumento del consumo de tóxicos)
- Trabajo monótono y rutinario
- Iniciativa: (Referida a la no limitación de la autonomía, posibilidad de elegir o modificar el método, ritmo y control sobre el proceso)
- Status social (consideración social que está ligada a la tarea, prestigio entre los compañeros)
- Identificación con el producto (ver el resultado final del trabajo)

Horarios de trabajo

- Trabajo a turnos
- Control de pausas

Factores organizacionales

- Función del trabajador: Función ambigua. Función contradictoria (oposición entre las diferentes exigencias del trabajo). Conflictos de competencia.
- Participación de los trabajadores
- Relaciones en el medio de trabajo
 - * Comunicación
 - * Tipo de supervisión y control
 - * Estilo de dirección
- Introducción de cambios en el lugar de trabajo

Factores derivados de los cambios tecnológicos

- Industrialización
- Introducción de nuevas tecnologías

Otros factores

- Subempleo y desempleo
- Inestabilidad del empleo

FACTORES PSICOSOCIALES SEGÚN NIOSH

- Sobrecarga cuantitativa.
- Insuficiente carga cualitativa.
- Conflicto de roles.
- Falta de control sobre la situación personal.
- Falta de apoyo social.
- Estresores físicos.
- Nuevas tecnologías.
- Trabajo a turnos.

FACTORES PSICOSOCIALES SEGÚN INSHT

Factores relacionados con la tarea

- Ritmo de trabajo
- Monotonía y repetitividad.
- Iniciativa y autonomía.
- Nivel de cualificación.
- Nivel de responsabilidad.

Factores relacionados con la organización del tiempo de trabajo

- Pausas de trabajo.
- Horario flexible.
- Trabajo a turnos y nocturno.

Factores relacionados con la estructura de la organización

- Comunicación en el trabajo.
- Participación en la toma de decisiones.
- Estilo de mando.
- Definición de competencias.
- Características propias de la empresa.

METODOLOGIA DE EVALUACION

La metodología preventiva en general, y de la Psicología en particular, se basa en el análisis de las condiciones de trabajo susceptibles de producir los riesgos indicados. Estos factores del trabajo, que constituyen la base de la evaluación, reciben el nombre de factores de Riesgo.

En pocas evaluaciones, como la de los factores psicosociales, es preciso diferenciar claramente entre: a) Riesgos a Analizar; b) Factores de Riesgo, y c) Indicadores de dichos Riesgos.

En todos los casos, los riesgos son invisibles (los riesgos son probabilidades, y las probabilidades, como hemos visto, no se ven), pero en este caso, además, los factores de riesgo, que a veces se confunden con los riesgos mismos, tampoco son fácilmente observables (sobrecargas, demandas conflictivas, tensiones, prácticas profesionales y procedimientos de trabajo, etc.), e incluso las propias patologías, o síndromes profesionales, son también bastante intangibles. Ello sólo se salva con un especial rigor metodológico.

Para poder hacer frente a la evaluación de los riesgos de carácter psicosocial independientemente de la causa que lo motive, existe un procedimiento que es una forma de tener estructurada y coordinada el método y la intervención.

Cualquier acción evaluativa de los factores psicosociales debe llevar pareja acciones de información, formación, aportación de los recursos y apoyos necesarios por parte del empresario, y fundamentalmente, la implicación directa de los trabajadores o sus representantes en todas las fases de la misma siendo necesaria su participación y responsabilización. Éste aspecto es fundamental porque los trabajadores son en principio los que más saben de su puesto de trabajo y todas sus conocimientos y experiencias serán básicos para los especialistas o técnicos en la materia, por el contrario la no participación dificulta sino impide la evaluación de estos factores.

FASES DE LA EVALUACION DE FACTORES PSICOSOCIALES

- ✓ Determinación de los riesgos que se han de analizar: definir de la forma más objetiva y menos ambigua posible el problema que se quiere estudiar: Es necesaria la información de todos los grupos que forman la organización y poder conseguir datos sobre las características de la empresa, su estructura y organización productiva, sus sistemas de seguridad e higiene, sus índices de absentismo, rotación y enfermedades, las características sociodemográficas de sus empleados,... Será importante realizar una observación directa y consultar otros estudios y especialistas, generalmente predominan las técnicas poco estructuradas en ésta fase.
- ✓ Identificación de los trabajadores expuestos a dichos riesgo: Es decir determinar el colectivo de trabajadores y puestos de trabajo implicados en la evaluación, aunque lo ideal sería realizar los estudios con todo el colectivo o con por lo menos una muestra representativa.
- ✓ Elección de la metodología y de las técnicas de investigación que se han de aplicar: Estarán condicionadas fundamentalmente por el problema a estudiar, pero serán las técnicas prácticas de investigación que nos permitan una fiable recogida, tratamiento y análisis de la información.

- ✓ **Formulación de hipótesis:** Estas son conceptos relacionados, definidos de forma explícita y operacionalmente, que generalmente constituyen la afirmación o la solución al problema planteado y que son susceptibles de contrastación empírica permitiendo su validación o refutación, y dejando el campo abierto a nuevas contrastaciones.
- ✓ **Planificación y realización del trabajo de campo:** Es el momento de la obtención propiamente dicha de los datos, de la recogida de información en función de como lo hayamos definido previamente.
- ✓ **Análisis de los resultados:** Es el momento del tratamiento estadístico o descriptivo de los datos, es cuando debemos ser capaces de encontrar las causas del problema y qué es lo que provoca los problemas psicosociales en el trabajador. Hay que ser explícito en la definición de las múltiples causas del problema, basándonos únicamente en aquello que podamos demostrar.
- ✓ **Elaboración de un informe de resultados:** Lo fundamental es presentar toda la información necesaria para entender los resultados obtenidos pero a la vez hacerlo de forma clara, si es posible gráficamente, con el fin de facilitar la presentación y posterior discusión de los resultados.
- ✓ **Elaboración de un programa de intervención:** Puesta en marcha del programa y su seguimiento y control: es necesario consensuar las acciones de mejora de las condiciones de trabajo a emprender y establecer un sistema para evaluar la eficacia de las mismas una vez estén implicadas.

DIFERENTES METODOLOGIAS DE EVALUACION

LISTAS DE COMPROBACION

- Encuesta de la Fundación Europea para la mejora de las condiciones de vida y trabajo
 - Contenido del trabajo
 - Condiciones de trabajo
 - Condiciones de empleo
 - Relaciones sociales en el trabajo
- Listas de chequeo del INSHT

ENTREVISTAS CON EXPERTOS

- Observacionales
- Encuestas descriptivas o explicativas
- Entrevistas
- Grupos de discusión

CUESTIONARIOS DE AUTO-INFORMES

- Metodología ISTAS21 (CoPsoQ)
- FPSICO (INSHT)
- Factores Psicosociales. Identificación de factores de riesgo. Instituto Navarro de Salud Laboral.
- Psicomat. Método del Instituto de Ergonomía MAPFRE
- Batería de instrumentos de evaluación RED. Universidad Jaume I

Como observábamos al comienzo de la exposición la situación española respecto a la evaluación y valoración de los riesgos psicosociales está aún en una etapa incipiente, no obstante existen diferentes metodologías e iniciativas en nuestro contexto que nos permiten afrontar la evaluación con el rigor metodológico necesario. Vamos a exponer a continuación dos de los métodos, que por su difusión y contenido representan los de más habitual uso en nuestro entorno. El método ISTAS21 (CoPsoQ) y el método de evaluación de factores psicosociales del INSHT (Fpsico)

METODOS GENERALES

- Método LEST
- Método de Perfiles del Puesto . RNUR
- Método ANACT
- Método MAPFRE

OTROS METODOS

- Medidas psicofisiológicas
- Método de la doble tarea
- Análisis de las desviaciones del comportamiento operativo
- Pruebas Psicotécnicas

METODOLOGIA ISTAS21 (CoPsoQ)

Se trata de un instrumento diseñado para cualquier tipo de trabajo en el mundo laboral occidental. El cuestionario incluye 21 dimensiones psicosociales. La relevancia para la salud de todas y cada una de estas dimensiones entre las diferentes ocupaciones y sectores de actividad puede ser distinta, pero en todos los casos se usan las mismas definiciones e instrumento de medida. Desde el punto de vista operativo, esto supone una base de información para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas que, de hecho, constituyen en si mismas unidades de gestión integradas con distintas actividades y ocupaciones (en la empresa química trabajan operarios, administrativos, técnicos...).

Está validado en su versión española, encontrando una correcta consistencia interna y correlación entre las escalas, así como asociación entre las dimensiones psicosociales y las dimensiones de salud. Se ha de tener en cuenta, a pesar del grado de asociación observada, que los resultados no se han de interpretar como una relación causal entre condiciones de trabajo y daños a la salud, sino que han de suponer la identificación de áreas de mejora de la organización del trabajo.

Sus principales características son

- ✓ Es una metodología que tiene dos versiones: una para centros de 25 o más trabajadores, y otra para centros de menos de 25 trabajadores (existe una tercera versión para investigadores / as).
- ✓ Utiliza la técnica del cuestionario individual. Es anónimo, confidencial y de respuesta voluntaria. Permite la adaptación del cuestionario a la unidad objeto de evaluación.
- ✓ Es un método eminentemente participativo con la inclusión de todos los agentes sociales a lo largo del proceso de intervención.
- ✓ Establece un proceso de intervención definido que se caracteriza por :
 - Establecimiento de un acuerdo y designación del grupo de trabajo
 - Preparación del trabajo de campo
 - Establecimiento de las unidades de análisis
 - Adaptación del cuestionario
 - Generación del cuestionario desde la aplicación
 - Diseño de la distribución y recogida atendiendo al anonimato
 - Preparación del proceso de información y sensibilización
 - Realización del trabajo de campo
 - Análisis de los resultados
 - Priorización de las medidas preventivas
 - Informe final
 - Aplicación y seguimiento de las medidas preventivas
 - Evaluación de las medidas preventivas
- ✓ Su marco conceptual de origen se encuadra en los modelos “ demanda – control “ y “ esfuerzo – recompensa “.
- ✓ El análisis de los datos está estandarizado y se realiza a través de una aplicación informática.
- ✓ Es aplicable a cualquier entorno laboral con posibles adaptaciones específicas a la individualidad de la empresa.

- ✓ La identificación de los riesgos se realiza al nivel de menor complejidad conceptual posible. Este es el motivo de fondo por el que Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) ha desarrollado un instrumento que conceptualiza los cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales en un total de 21 dimensiones más abordables desde el punto de vista de la organización del trabajo.
- ✓ Presenta los resultados para una serie de unidades de análisis previamente decididas y adaptadas a la realidad concreta de la empresa / institución objeto de evaluación (centros, departamentos, ocupaciones, sexo, tipo de contrato, turno, antigüedad, etc.). Ello permite la localización del problema.
- ✓ Otro de los aspectos del CoPsoQ (ISTAS21 en España) es el uso de niveles de referencia poblacionales para la totalidad de sus dimensiones. Ante la inexistencia de valores límite de exposición la pregunta que se plantea es cómo podemos recomendar de forma razonable qué exposiciones deben ser modificadas en aras a proteger la salud de los y las trabajadoras. El uso de valores poblacionales de referencia que aporta la metodología del CoPsoQ permite superar este escollo y puede ser en este sentido un importante avance. Estos valores, en tanto que obtenidos mediante una encuesta representan un objetivo de exposición razonablemente asumible a corto plazo por las empresas. El método presenta la distancia a la que se encuentra la empresa de la situación teóricamente ideal de exposición, trabaja con valores socialmente asumibles en tanto que son reales entre una población ocupada real del país: la navarra.
- ✓ Es una metodología de utilización pública.
- ✓ Conlleva la firma de un acuerdo entre todas las partes con el contenido y características del programa.

FACTORES DE RIESGO ESTUDIADOS

- | | |
|---|--|
| ☞ Doble presencia | ☞ Control sobre los tiempos de trabajo |
| ☞ Exigencias psicológicas cuantitativas | ☞ Sentido del trabajo |
| ☞ Exigencias psicológicas cognitivas | ☞ Integración en la empresa |
| ☞ Exigencias psicológicas emocionales | ☞ Previsibilidad |
| ☞ Exigencias psicológicas de esconder emociones | ☞ Claridad de rol |
| ☞ Exigencias psicológicas sensoriales | ☞ Conflictos de rol |
| ☞ Influencia | ☞ Calidad del liderazgo |
| ☞ Posibilidades de desarrollo en el trabajo | ☞ Refuerzo |
| | ☞ Apoyo social en el trabajo |
| | ☞ Posibilidades de relación social |
| | ☞ Sentimiento de grupo |
| | ☞ Inseguridad en el trabajo |

Estima
Dimensiones de salud, estrés
y satisfacción
Satisfacción con el trabajo
Salud general
Salud mental
Vitalidad

Síntomas conductuales de
estrés
Síntomas somáticos de
estrés
Síntomas cognitivos de
estrés

METODOLOGIA FPSICO

Este método, elaborado en el Centro Nacional de Condiciones de Trabajo de Barcelona, tiene como objetivo la obtención de información, a partir de las percepciones de los trabajadores sobre distintos aspectos de su trabajo, para valorar las condiciones psicosociales de la empresa.

Es también una lista de chequeo de la organización, con un formato de preguntas con respuestas tipo escala de 3 a 5 rangos en función de la misma, siendo el polo más bajo la menor intensidad o ausencia y el polo más alto la mayor intensidad o presencia del aspecto medido. La presentación de los resultados agrupa las respuestas a los ítems (preguntas) del cuestionario en tres rangos: situación satisfactoria, intermedia y nociva. El cuestionario del método de factores psicosociales está compuesto por 75 preguntas con la que se obtiene información acerca de 7 factores, cada uno de los cuales es evaluado en una escala de puntuación de rango entre 0 y 10.

Los resultados han de ser interpretados siempre de forma colectiva, desaconsejándose cualquier utilización de tipo individual en la que se pudiera vulnerar la confidencialidad de los datos obtenidos, el interés primordial es la utilidad práctica de esta herramienta diseñada para orientar el contenido, la dirección y la magnitud de las intervenciones que hubieran de llevarse a cabo en la empresa en el ámbito psicosocial.

Las posibles aplicaciones del método son:

- Evaluación de situaciones concretas
- Localización de fuentes de problemas
- Diseñar cambios y priorizar situaciones
- Comparativa entre grupos o de un mismo grupo en diferentes momentos
- Tomar conciencia de la situación y evaluación preliminar

Los diferentes factores de riesgo que estudia son:

• Carga Mental(CM); definimos la dimensión considerada como el grado de movilización, el esfuerzo intelectual que debe realizar el trabajador para hacer frente a las demandas que recibe el sistema nervioso en el curso de realización de su trabajo.

- Autonomía Temporal(AT); definida como la discreción concedida al trabajador sobre la gestión de su tiempo de trabajo y descanso.

- Contenido del trabajo(CT); entendemos este elemento como el grado en que el conjunto de tareas que desempeña el trabajador activan una cierta variedad de capacidades humanas, responden a una serie de necesidades y expectativas del trabajador y permiten el desarrollo psicológico de los trabajadores.

- Supervisión-Participación(SP); podríamos definir esta dimensión como el grado de autonomía decisional del trabajador, es decir, la distribución del poder de decisión entre el trabajador y la dirección relativo a aspectos relacionados con el desempeño del trabajo, es adecuada.

- Definición de Rol(DR); considera los problemas que pueden derivarse del rol laboral y organizacional otorgado a cada trabajador.

- Interés por el Trabajador(IT); hace referencia al grado en que la empresa muestra una preocupación de carácter personal y a largo plazo por el trabajador o bien si la consideración que tiene por el trabajador es de carácter instrumental y a corto plazo.

- Relaciones personales(RP); Mide la calidad de las relaciones personales de los trabajadores.

Cada factor de riesgo se valora a partir de las siguientes dimensiones psicosociales (Tabla 1)

Tabla 1 . FSICO. Dimensiones psicosociales

FACTORES PSICOSOCIALES	DIMENSIONES PSICOSOCIALES
CARGA MENTAL	Presiones de tiempo
	Esfuerzo de atención
	Fatiga mental
	Complejidad de la información
	Dificultad de la tarea
AUTONOMIA TEMPORAL	Posibilidad de abandono del puesto
	Distribución de pausa
	Determinación del ritmo
	Variación del ritmo de trabajo
	Capacidades utilizadas
	Repetitividad
	Importancia del trabajo

CONTENIDO DEL TRABAJO	Variedad del trabajo
	Trabajo rutinario
	Motivación para el trabajo
	Importancia del trabajo para otros
SUPERVISION - PARTICIPACION	Supervisión
	Medios de participación
	Grado de participación
DEFINICION DE ROL	Ambigüedad de rol
	Conflictividad de rol
INTERES POR EL TRABAJADOR	Promoción
	Formación
	Medios de información
	Estabilidad en el empleo
RELACIONES PERSONALES	Posibilidad de comunicación
	Calidad de las relaciones
	Relaciones de grupo

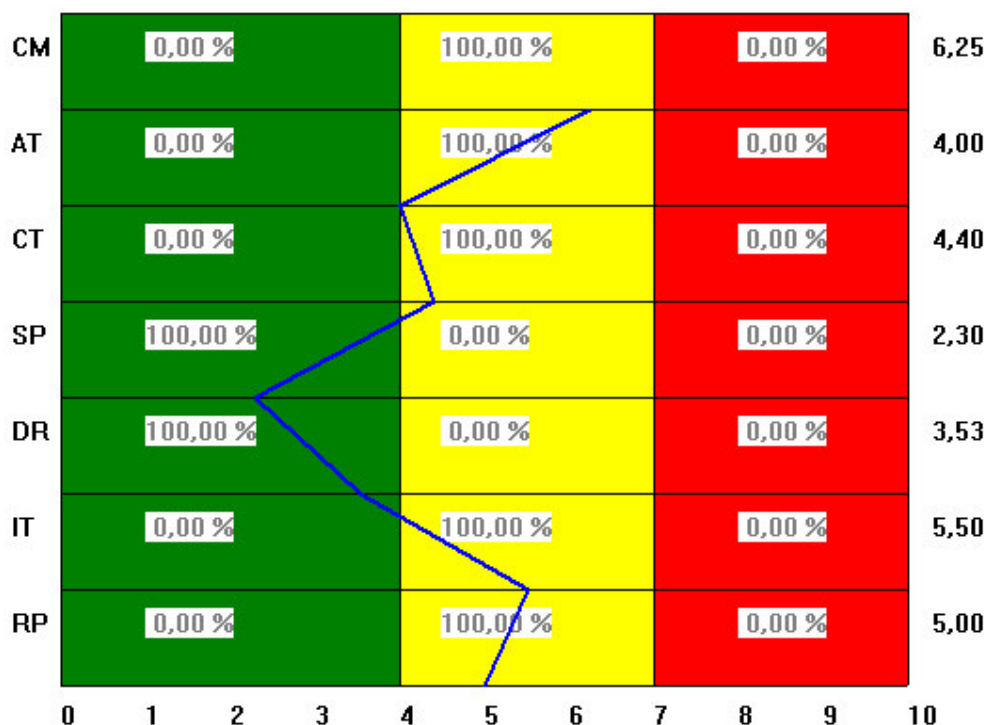
La puntuación grupal se obtiene a partir de las puntuaciones de cada sujeto en cada factor y, ésta, a su vez, de las respuestas a las preguntas que conforman cada factor. En general, las preguntas contribuyen de manera distinta a la puntuación final de su factor. Igualmente, cada opción de respuesta tiene distinto valor. El método presenta los resultados en dos diferentes formatos: por un lado se ofrecen las medias del colectivo analizado para cada uno de los factores (Perfil Valorativo) y, por otro, se ofrece el porcentaje de contestación a cada opción de respuesta de cada pregunta (Perfil Descriptivo).

En el perfil valorativo se ofrece la media de las puntuaciones del colectivo analizado para cada uno de los factores psicosociales de los que consta el método. Estas puntuaciones son trasladadas a un perfil gráfico (ver Tabla 2) en el que se presenta una escala de valores comprendida entre 0 y 10 para cada factor.

Tabla
valorativo

2

Perfil



Perfil descriptivo. Ofrece una información detallada de cómo se posicionan los trabajadores ante cada pregunta, permitiendo conocer el porcentaje de elección de cada opción de respuesta, lo cual permite obtener datos acerca de aspectos concretos relativos a cada factor. Para intentar analizar los riesgos al menor nivel de complejidad posible se ha de crear una matriz de estudio para valorar los diferentes subfactores que componen cada dimensión principal con objeto de evaluar el origen de los riesgos evaluados.

El estudio comparativo entre ambos métodos en cuanto a su estructura y dimensiones a evaluar se representa en las tablas 3 – 4 – 5 – 6 .

Tabla 3. Características generales

Variables	ISTAS21	FPSICO
Ámbito de aplicación	Universal	Universal
Validación	Si	Si
Diferentes versiones según el tamaño poblacional	Si	No
Cuestionarios individuales y anónimos	Si	Si

Participativo	+++	+
Proceso de intervención definido	Si	Si
Adaptación individual según características de la empresa	Si	No
Identificación de los riesgos al menor nivel de complejidad	+++	+
Posibilidad de crear diferentes unidades de análisis	Si	Si
Valores poblacionales de referencia	Si	No
Firma de acuerdo entre las partes	Si	No
Uso público	Si	No

Tabla 4. Componentes estructurales

ISTAS21	FPSICO
Contexto social	No
Condiciones de empleo	No
Salud, estrés, satisfacción	No
Dimensiones Psicosociales	Factores psicosociales

Tabla 5. Dimensiones psicosociales

ISTAS	FPSICO
Exigencias psicológicas del trabajo	Carga mental
Trabajo activo y desarrollo de habilidades	Autonomía temporal
	Contenido del trabajo
Apoyo social en empresa y calidad de liderazgo	Definición de rol
	Participación y supervisión

Compensaciones	Interés por el trabajador
	Relación interpersonal

Tabla 6. Subfactores de riesgo

ISTAS21		FPSICO	
Exigencias psicológicas en el trabajo	Exigencias cuantitativas	Carga mental	Presiones de tiempo
	Exigencias cualitativas		Esfuerzo de atención
	Exigencias emocionales		Fatiga mental
	Esconder emociones		Complejidad de la información
	Exigencias sensoriales		Dificultad de la tarea
Trabajo activo y	Influencia en el trabajo	Autonomía temporal	Posibilidad de abandono del puesto
	Posibilidad de control		Distribución de pausa
	Control del tiempo		Determinación del ritmo
	Sentido del trabajo		Variación del ritmo de trabajo
			Capacidades

desarrollo de habilidades	Integración en la empresa	Contenido del trabajo	utilizadas Repetitividad Importancia del trabajo Variedad del trabajo Trabajo rutinario Motivación para el trabajo Importancia del trabajo para otros
Apoyo social de la empresa y calidad de liderazgo	Previsibilidad	Definición del rol	Ambigüedad de rol
	Claridad de rol		Conflictividad de rol
	Conflicto de rol		Participación y supervisión
	Calidad de liderazgo	Supervisión	
	Refuerzo	Medios de participación	
	Apoyo social	Grado de participación	
Compensaciones	Seguridad en el empleo	Interés por el trabajador	Promoción
			Formación
	Estima		Información
			Estabilidad en el empleo

		Relaciones Interpersonales	Posibilidad de comunicación
			Calidad de la relación
			Relación de grupo