

Análisis multicomparativo de los instrumentos de riesgo psicosocial aplicados en modalidad teletrabajo pospandemia COVID-19

Multicomparative analysis of psychosocial risk instruments applied in telework mode pos-COVID-19 pandemic

Daniel Andrés Rodríguez¹: Corporación Universitaria de Asturias, Colombia.
daniel.rodriguez@asturias.edu.co

Fecha de Recepción: 27/05/2024

Fecha de Aceptación: 12/08/2024

Fecha de Publicación: 29/10/2024

Rodríguez, D. A. (2024). Análisis multicomparativo de los instrumentos de riesgo psicosocial aplicados en modalidad teletrabajo pospandemia COVID-19. [Multicomparative analysis of psychosocial risk instruments applied in telework mode post COVID-19 pandemic]. *European Public & Social Innovation Review*, 9, 1-14. <https://doi.org/10.31637/epsir-2024-1122>

Resumen:

Introducción: La revolución 4.0 y el uso creciente de tecnologías como la inteligencia artificial están transformando los modelos de empleo y relaciones laborales, generando mayores exigencias y cargas de trabajo que impactan en la concentración y el esfuerzo mental. Estos cambios resaltan la importancia de considerar el bienestar físico y mental de los trabajadores que operan desde sus hogares, evaluando episodios de estrés y trastornos de salud integral, así como comportamientos de afrontamiento psicosocial ajenos a un entorno laboral tradicional. **Metodología:** Este estudio revisa 12 instrumentos de medición para evaluar las condiciones psicosociales de los trabajadores en relación con su entorno organizacional y social, y cómo estas afectan su salud física y mental. **Resultados:** Los resultados revelan que estos instrumentos no contemplan adecuadamente las condiciones laborales específicas del trabajo a distancia o teletrabajo, lo que puede sesgar la percepción del riesgo psicosocial y, en consecuencia, influir negativamente en las medidas de prevención, la seguridad laboral y el bienestar integral del trabajador. **Conclusiones:** Es fundamental actualizar estos instrumentos para asegurar que las mediciones reflejen fielmente la realidad del teletrabajo y guiar la formulación de políticas laborales que promuevan un entorno de trabajo saludable y seguro para los trabajadores remotos.

Palabras clave: riesgo psicosocial; condiciones laborales; salud mental; teletrabajo; seguridad

¹ Autor Correspondiente: Daniel Andrés Rodríguez. Corporación Universitaria de Asturias (Colombia).

y salud en el trabajo; métodos de evaluación; prevención; COVID-19.

Abstract:

Introduction: The 4.0 revolution and the growing use of technologies such as artificial intelligence are transforming employment models and labor relations, generating greater demands and workloads that impact concentration and mental effort. These changes highlight the importance of considering the physical and mental well-being of workers operating from home, assessing episodes of stress and comprehensive health disorders, as well as psychosocial coping behaviors outside of a traditional work environment. **Methodology:** This study reviews 12 measurement instruments to assess the psychosocial conditions of workers in relation to their organizational and social environment, and how these affect their physical and mental health. **Results:** The results reveal that these instruments do not adequately contemplate the specific working conditions of remote work or telework, which can bias the perception of psychosocial risk and, consequently, negatively influence prevention and occupational safety measures. **Conclusions:** It is critical to update these instruments to ensure that measurements accurately reflect the reality of remote work and guide the formulation of labor policies that promote a healthy and safe work environment for remote workers.

Keywords: psychosocial risk; working conditions; mental health; telework; occupational health and safety; evaluation methods; prevention; COVID-19

1. Introducción

Las circunstancias organizacionales y laborales definen los escenarios en los cuales un trabajador debe desempeñar una actividad determinada. Para ello requiere contar con unas capacidades intrínsecas que le permiten interactuar con su entorno, su cultura, sus necesidades y su situación personal, dentro y fuera del trabajo. Estas múltiples relaciones, denominadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) como “factores de riesgo psicosocial”, se definen como:

las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden –en función de las percepciones y la experiencia –tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral (OIT, 1984, p. 3).

En las últimas décadas se han visualizado nuevas tendencias para realizar y controlar las tareas en una organización, así como el desempeño del trabajador. La globalización, la automatización, la digitalización y el uso de tecnologías de inteligencia artificial condicionan nuevos modelos de empleo y relaciones laborales. Estos nuevos escenarios implican mayores exigencias y cargas de trabajo, afectando a la concentración, dedicación y esfuerzo mental.

Esto influye considerablemente en el bienestar físico y mental de los colaboradores, desencadenando episodios de estrés, trastornos de salud y comportamientos de afrontamiento negativos. Actualmente, las organizaciones han tomado conciencia sobre la importancia de prevenir riesgos laborales, especialmente aquellos que pueden alterar la salud mental de sus empleados. Según el informe de absentismo laboral de Randstad Research (2023) de España, en el cuarto trimestre del año 2022, el absentismo laboral se situó en un 6,1%, siendo la Incapacidad Temporal (IT) la circunstancia más relevante; es decir, 1.243.229 trabajadores se ausentaron de su puesto de trabajo, de los cuales 945.612 se encontraban en condición de baja médica.

Según la encuesta *Health on Demand* de Mercer Marsch (Reyes, 2023), realizada en 2023 en 14 países y a más de 4.000 empleados en Latinoamérica y el Caribe, se estableció un ranking de personas que sufrían estrés laboral. En Latinoamérica, el 48% de los encuestados reportó sufrir estrés laboral, debido a factores como presiones laborales (54%), liderazgo deficiente (39%) y una cultura organizacional tóxica (37%). Estas cifras inquietantes demuestran que la población encuestada manifiesta problemas de salud física y mental, consecuencia de los sobreesfuerzos laborales, la falta de autonomía, la poca claridad en los roles, la deficiente comunicación entre compañeros y el liderazgo inadecuado de sus superiores, entre otras variables.

Durante décadas, las organizaciones han implementado sistemas de gestión de procesos productivos basados en parámetros normativos, estructuras jerárquicas lineales y procedimientos estandarizados que garantizan el cumplimiento y la calidad esperada en sus productos, bienes o servicios. Asimismo, el cumplimiento puntual de las instrucciones diseñadas por parte del trabajador demanda una alta concentración, claridad en su rol y el desarrollo de habilidades específicas para el cargo desempeñado de forma presencial.

En 2020, el mundo económico y laboral experimentó un cambio abismal sin precedentes. El 11 de marzo de ese año, la Organización Mundial de la Salud (OMS) declaró la emergencia de salud pública debido al brote de la pandemia de COVID-19, exigiendo a los gobiernos de todo el mundo enfrentarse a este riesgo emergente. Las medidas tomadas se enfocaron drásticamente en el confinamiento y el aislamiento preventivo de la humanidad.

Como consecuencia de la pandemia, la fuerza laboral se vio obligada a desempeñar sus actividades desde casa y a trabajar a distancia, siempre y cuando las funciones inherentes a su cargo lo permitieran. Las empresas tuvieron que crear las condiciones necesarias tanto para aquellos que ya tenían cierta familiaridad con el teletrabajo, como para quienes no tenían esta experiencia, surgiendo una nueva forma de producción masiva desde la distancia (OIT, 2020). A partir de este hecho, que marcó la historia de la humanidad y de las organizaciones, emergieron nuevas maneras de realizar actividades productivas lejos del tradicional puesto de trabajo. Pasar de una fuerza laboral habitual a una completamente flexibilizada provocada por la pandemia de COVID-19, se basó en la confianza y en la obtención de resultados similares a los logrados en modalidad presencial. El teletrabajo demuestra que los empleados tienden a trabajar más horas en sus actividades que cuando lo hacían presencialmente, es decir, cambia la estructura de la rutina de trabajo y aumenta la carga laboral (OIT, 2020).

Bajo este nuevo paradigma laboral, las condiciones de los ambientes de trabajo cambian drásticamente y los riesgos psicosociales impactan adversamente sobre la salud del trabajador. Ejecutar una actividad lejos de la oficina y hacerlo desde casa demanda mayor disposición de tiempo, sobreesfuerzos mentales, cambios ergonómicos y exposición a otro tipo de riesgos extrínsecos a los de Seguridad y Salud en el Trabajo (Ait-Chaib Corchero, 2020). Esto trae como consecuencias niveles elevados de ansiedad, depresión, estrés, irritabilidad, insomnio, conflictos intrafamiliares, agotamiento emocional y problemas osteomusculares, entre otros. Todo ello conlleva aumentar los esfuerzos en materia de prevención de riesgos laborales para mitigar la nueva problemática que aqueja a las organizaciones con trabajo flexible, por parte del responsable del Sistema de Gestión.

El objetivo de este trabajo investigativo es realizar un análisis multicomparativo de los instrumentos de medición de riesgos psicosociales en la modalidad de teletrabajo pospandemia COVID-19. En algunos de estos instrumentos, las variables de medición intralaboral, extralaboral y perfiles de estrés están enfocadas en escenarios laborales de modalidad presencial y no se articulan con las necesidades propias del modelo de teletrabajo. Por consiguiente, se percibe un vacío en los cuestionarios al no indagar sobre las características

del ambiente laboral en casa y la identificación o caracterización de los nuevos riesgos derivados de esta actividad, y cómo se deben adaptar a la reglamentación vigente en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En la construcción de esta investigación se pueden apreciar elementos como la narrativa descriptiva que se fundamenta en los hechos científicos relacionados con los factores de riesgo psicosocial, sus instrumentos de medición, características de las variables de medición y su aplicación en ambientes laborales de modalidad presencial comparado con teletrabajo o trabajo en casa. La metodología describe en profundidad el desarrollo del tema investigado, la población objeto, métodos, recursos y herramientas utilizadas para la construcción de estudio. Los resultados evidencian el cumplimiento del objetivo investigativo y hacen alusión al producto final derivado de ese análisis multicomparativo de los instrumentos de medición de factores de riesgo psicosocial aplicados en la modalidad de teletrabajo. Finalmente, se concluye, gracias a los resultados obtenidos de la aplicación metodológica para este estudio, que se vislumbran nuevos desafíos investigativos sobre factores de riesgo psicosocial y su impacto o efecto en la salud de los trabajadores que se desempeñan en la modalidad de teletrabajo.

2. Metodología

En esta investigación se adoptó un enfoque metodológico basado en un riguroso análisis de contenido, cuyo objetivo fue evaluar exhaustivamente doce métodos de medición de factores de riesgo psicosocial (RPS, según sus siglas en inglés), aplicables a trabajadores en modalidad de teletrabajo o trabajo a distancia. Este análisis permitió categorizar similitudes, diferencias y transversalidades entre las herramientas, con el propósito de identificar patrones o variables que no son adecuadamente considerados en contextos laborales remotos. Estas deficiencias pueden afectar la interpretación de resultados y la toma de decisiones en la prevención de riesgos psicosociales. El protocolo metodológico diseñado asegura la transparencia y replicabilidad del proceso de revisión, aspectos esenciales para garantizar la validez y confiabilidad de los hallazgos. La búsqueda de información se centró en la caracterización de métodos y herramientas pertinentes, aplicables a condiciones intralaborales, extralaborales y a factores de estrés relacionados con las condiciones organizacionales. Particularmente, se consideraron aquellas condiciones que pueden afectar la salud física y mental del trabajador a distancia.

Cada instrumento analizado se fundamenta en investigaciones científicas en el ámbito de la Psicología Laboral, la Salud Ocupacional y disciplinas afines a la Seguridad y Salud en el Trabajo. Esto asegura que los métodos estén respaldados por teorías y hallazgos empíricos sólidos, garantizando su aplicación dentro de un marco realista y actual. Además, cada método se adapta a las características específicas de la entidad evaluada, asegurando una congruencia absoluta entre las exigencias de la organización y las condiciones del entorno. Esta adaptación sugiere que los métodos pueden personalizarse para cada contexto laboral específico, aumentando así su relevancia y utilidad en la identificación y gestión de riesgos psicosociales particulares.

Los instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales caracterizados (Tabla 1) permiten la integración de variables cuantitativas, derivadas de la información recopilada a través de cuestionarios estandarizados, y variables cualitativas, basadas en la frecuencia de participación y las percepciones de los trabajadores en 238 dimensiones analizadas acorde a cada instrumento. Este enfoque se implementa mediante la recopilación de datos directos de los empleados, ya sea a través de encuestas o grupos focales, lo que facilita la captura de sus percepciones y experiencias en el entorno laboral. Estos datos son fundamentales para

desarrollar medidas preventivas e intervenciones que promuevan un entorno laboral saludable y favorezcan el bienestar integral de los trabajadores.

Tabla 1

Instrumentos de Medición RPS de referencia

Instrumento	País origen	Dimensiones Evaluadas
CoPsoQ ISTAS 21. Versión 2.	Dinamarca	20
Método FPSICO 4.1	España	9
Método Inermap	España	21
Cuestionario RED. Grupo Wont.	España	36
Método de evaluación de los riesgos psicosociales y comportamentales MARC-UV	España	27
Prevenlab	España	26
Manual para la Evaluación y Prevención de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en PYME.	España	10
ERI- Effort Reward imbalance	Suecia	23
Pressure Management indicator	USA	8
Unipsico	España	5
Batería MCMutual-UB	España	7
Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Resol.2404/2019)	Colombia	46
Total Dimensiones analizadas		238

Fuente:

Elaboración propia (2024).

En el proceso de caracterización de la información, se logró determinar que cada instrumento o método empleado posee una notable capacidad de adaptación a diversos tipos de organizaciones, sectores industriales y contextos culturales laborales. Esta flexibilidad permite su aplicación tanto en grandes corporaciones como en pequeñas y medianas empresas, así como en instituciones públicas y privadas, lo que favorece su utilización en una vasta gama de contextos laborales. La versatilidad de estos instrumentos asegura su relevancia y eficacia en múltiples escenarios operativos, facilitando su integración en diferentes marcos organizacionales y sectores económicos.

La metodología empleada en cada instrumento ha facilitado la exploración profunda del enfoque multidimensional de diversas variables, reconociendo la intrincada naturaleza de los riesgos psicosociales tanto en el ámbito organizacional interno como en el externo, en relación con las condiciones laborales de los trabajadores. Este enfoque permite la evaluación exhaustiva de múltiples aspectos relacionados con la carga de trabajo, el ambiente laboral, el apoyo social y organizacional, la claridad de roles, y la recompensa y reconocimiento, entre otros. Tal evaluación integral proporciona una visión holística de los factores que pueden influir en la salud y el bienestar de los trabajadores.

Un aspecto de suma relevancia en este análisis de contenido de los instrumentos de medición de riesgos psicosociales es su enfoque multinivel, que posibilita la evaluación de estos riesgos tanto a nivel individual como organizacional. Este enfoque implica que no solo se consideran las percepciones y experiencias individuales de los trabajadores, sino también los factores organizacionales y contextuales que contribuyen a la evaluación integral de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. La consideración de estos múltiples niveles asegura una

comprensión más completa y precisa de los factores que afectan la salud mental y física de los empleados, facilitando así el desarrollo de intervenciones y estrategias de prevención más efectivas y contextualizadas.

3. Resultados

La revisión y análisis de contenido realizada en este documento se cumplió de forma independiente seleccionando 12 instrumentos aplicables a la medición y evaluación de riesgos psicosociales diseñados e implementados en diferentes áreas geográficas (Colombia, Dinamarca, España, Suecia y Estados Unidos). Los datos obtenidos proporcionan una visión profunda y estructurada sobre cómo estos métodos abordan diversos aspectos de la salud y el bienestar psicosocial de los trabajadores en modalidad teletrabajo o a distancia. Se pueden identificar las principales dimensiones psicosociales evaluadas, encontrando patrones comunes en las dimensiones evaluadas por estos métodos que ayudan a identificar las áreas más críticas para los trabajadores a distancia y medir el impacto en su salud mental, física y emocional (Tabla 2).

Tabla 2

Análisis comparativo de instrumentos de medición RPS

Instrumento	Bases Metodológicas	Criterios evaluados
CoPsoQ ISTAS 21. Versión 2.	El método CoPsoQ ISTAS 21 se fundamenta en el modelo teórico del Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), el cual ha sido desarrollado por expertos en el área de salud ocupacional. Este modelo proporciona un marco conceptual sólido para comprender los diferentes aspectos psicosociales del trabajo y su impacto en la salud y el bienestar de los trabajadores.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carga de trabajo 2. Control sobre el trabajo 3. Apoyo Social 4. Claridad del liderazgo 5. Recompensas en el trabajo 6. Conflicto trabajo - familia 7. Inseguridad Laboral 8. Demandas emocionales
Método FPSICO 4.0	El FPSICO 4.0 evalúa una amplia gama de dimensiones psicosociales en el trabajo, que pueden incluir la carga de trabajo, el control sobre el trabajo, el apoyo social, el liderazgo, las recompensas laborales, la claridad de roles y la seguridad laboral, entre otros aspectos. Esta multidimensionalidad permite obtener una visión integral de los riesgos psicosociales presentes en el entorno laboral.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carga de trabajo 2. Control sobre el trabajo 3. Apoyo Social 4. Recompensas en el trabajo 5. Relaciones interpersonales 6. Demanda emocional 7. Claridad de roles 8. Inseguridad laboral
Método Inermap	El método INERMAP se caracteriza por su enfoque multidimensional, su adaptabilidad, su validación empírica, la participación de los trabajadores y su orientación hacia la prevención y la intervención en materia de riesgos psicosociales en el trabajo. Estas características lo convierten en una herramienta útil para identificar y gestionar los riesgos psicosociales en una variedad de entornos laborales.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carga de trabajo, 2. El control sobre el trabajo, 3. El apoyo social, 4. Las recompensas en el trabajo, 5. El liderazgo, 6. La seguridad laboral 7. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal

Cuestionario RED. Grupo Wont.	El método RED Wont aborda tanto los aspectos negativos como los positivos del entorno laboral, permitiendo la identificación de factores de riesgo específicos, así como factores de motivación y oportunidades de mejora. El método ofrece varias versiones diseñadas para evaluar riesgos psicosociales en diferentes grupos laborales, como trabajadores de oficina, personal sanitario, docentes, estudiantes universitarios, entre otros.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Demandas laborales 2. Recursos sociales y personales 3. Consecuencias psicosociales 4. Riesgos Organizacionales 5. Aspectos específicos según la versión del cuestionario para cada grupo focal.
Método de evaluación de los riesgos psicosociales y comportamentales MARC-UV	El Método de Evaluación de Riesgos Psicosociales y Comportamentales (MARC-UV) es una herramienta diseñada para identificar y evaluar los riesgos relacionados con aspectos psicosociales y comportamentales en el entorno laboral. Es probable que el método pueda adaptarse a diferentes sectores industriales, tipos de organizaciones y culturas laborales. Esta adaptabilidad permite su aplicación en una amplia variedad de contextos laborales, desde empresas grandes hasta pequeñas y organizaciones del sector público y privado.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carga de trabajo 2. Autonomía laboral 3. Apoyo social 4. Ambiente de trabajo 5. Equilibrio entre trabajo y vida personal 6. Desarrollo profesional 7. Estabilidad laboral 8. Cultura organizacional
Prevenlab	El Método Prevenlab promueve la participación activa de los trabajadores y sus representantes en el proceso de identificación, evaluación y control de riesgos laborales, que son fundamentales para comprender los riesgos y diseñar medidas de prevención adecuadas. Se centra en la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales, buscando identificar y eliminar las causas subyacentes de los riesgos en el trabajo después de que hayan ocurrido.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Condiciones de trabajo físicas 2. Factores psicosociales 3. Riesgos biológicos 4. Riesgos de seguridad 5. Organización del trabajo 6. Cultura de seguridad y salud
Manual para la Evaluación y Prevención de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en PYME	El Manual para la Evaluación y Prevención de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en PYME es una herramienta diseñada para abordar los riesgos específicos presentes en las pequeñas y medianas empresas (PYME). Se centra en la prevención de los riesgos ergonómicos y psicosociales en lugar de simplemente reaccionar a los problemas una vez que surgen. Esto implica identificar y abordar las causas subyacentes de los riesgos laborales para evitar lesiones, enfermedades y problemas de salud mental en los trabajadores.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Riesgos ergonómicos 2. Riesgos psicosociales 3. Condiciones de trabajo 4. Organización del trabajo 5. Cultura de seguridad y salud
ERI - Effort Reward imbalance	El método ERI (Effort-Reward Imbalance) es una herramienta utilizada para evaluar el desequilibrio entre el esfuerzo invertido por los trabajadores en su trabajo y las recompensas que reciben a cambio. Según esta teoría, cuando los trabajadores perciben que el esfuerzo que realizan en su trabajo es desproporcionado a las recompensas que reciben, experimentan estrés laboral y un mayor riesgo de problemas de salud física y mental.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Esfuerzo 2. Recompensa
Pressure Management indicator (PMI)	El PMI evalúa los riesgos psicosociales a través de múltiples dimensiones, lo que permite capturar la complejidad de los factores que influyen en la salud	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carga de trabajo, 2. Control sobre el trabajo, 3. Apoyo social,

	mental y el desempeño laboral. Estas dimensiones pueden incluir aspectos cognitivos, emocionales, interpersonales y organizacionales del trabajo. Esto proporciona consistencia en la recolección y análisis de datos, lo que facilita la comparación entre diferentes grupos o momentos en el tiempo.	<ol style="list-style-type: none"> 4. Claridad de roles 5. Demandas emocionales 6. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal.
Unipsico	La Batería Unipsico permite evaluar la situación psicosocial de un conjunto de trabajadores con el fin de recomendar medidas preventivas y de intervención para mejorar su calidad de vida laboral. Su diseño permite garantizar la confidencialidad de las respuestas, y es obligación del experto respetar esa confidencialidad en la presentación de los resultados, así como hacer un uso profesional del instrumento.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carga de trabajo 2. Control sobre el trabajo 3. Apoyo social 4. Claridad de roles y expectativas 5. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal. 6. Ambiente de trabajo 7. Recompensas y reconocimiento"
Batería MCMutual-UB	La metodología de la Batería MCMutual-UB adopta un enfoque multinivel que permite evaluar los riesgos psicosociales tanto a nivel individual como organizacional. Esto significa que no solo se tienen en cuenta las percepciones individuales de los trabajadores, sino también los factores organizacionales y contextuales que pueden contribuir a los riesgos psicosociales en el trabajo.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Carga de trabajo 2. Control sobre el trabajo 3. Apoyo social 4. Claridad de roles 5. Recompensa 6. Gestión de conflictos 7. Equilibrio entre el trabajo y la vida personal."
Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial (Resol.2404/2019)	La metodología de la batería se basa en un enfoque multidimensional que reconoce la complejidad de los riesgos psicosociales en el ámbito laboral. Se evalúan múltiples aspectos relacionados con el trabajo y el ambiente laboral, lo que permite obtener una visión integral de los factores que pueden influir en la salud y el bienestar de los trabajadores.	<p>Factores Intralaborales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Demandas del trabajo 2. Control 3. Liderazgo y relaciones sociales en el trabajo 4. Recompensa <p>Factores Extralaborales</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Tiempo fuera del trabajo 2. Relaciones familiares 3. Comunicación y relaciones interpersonales 4. Situación económica del grupo familiar. 5. Características de la vivienda y su entorno. 6. Influencia del entorno extralaboral sobre el trabajo 7. Desplazamiento vivienda - trabajo - vivienda <p>Condiciones Individuales: Información Sociodemográfica (Sexo, edad, Estado Civil, ect) e Información Ocupacional (Lugar actual del trabajo, Antigüedad en la empresa)</p>

Fuente:

Elaboración propia (2024).

El método CoPsoQ ISTAS 21, derivado del Copenhagen Psychosocial Questionnaire, proporciona un marco teórico sólido para la evaluación de múltiples dimensiones psicosociales del trabajo. Este enfoque multidimensional abarca aspectos como la carga de trabajo, el control sobre el trabajo, el apoyo social, la claridad del liderazgo y las recompensas laborales. La solidez teórica y la amplitud de los aspectos evaluados permiten una comprensión integral de los factores que afectan la salud, el bienestar de los trabajadores y la identificación de áreas específicas de intervención para mejorar sus condiciones laborales (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud, 2014).

FPSICO 4.1 también ofrece una evaluación amplia de dimensiones psicosociales, incluyendo la carga de trabajo, el apoyo social y la claridad de roles. Su principal ventaja es la capacidad de proporcionar una visión integral de los riesgos psicosociales en el entorno laboral. Sin embargo, su amplitud puede representar un desafío, ya que evaluar múltiples dimensiones puede requerir recursos significativos, lo cual podría ser una limitación en ciertas organizaciones (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2022a y 2022b).

El método INERMAP se destaca por su enfoque preventivo y de intervención, así como por su adaptabilidad a diversos entornos laborales. Este método involucra activamente a los trabajadores en la identificación y gestión de riesgos psicosociales, aumentando la efectividad de las intervenciones y mejorar la aceptación de las medidas preventivas. La participación de los empleados es fundamental para el éxito de este enfoque (Instituto Navarro de Salud Laboral, 2005).

El Cuestionario RED WONT aborda tanto los aspectos negativos como positivos del entorno laboral, permitiendo una evaluación equilibrada de los factores de riesgo y motivación. Su adaptabilidad a diferentes grupos laborales, como personal sanitario o docentes, lo convierte en una herramienta versátil y relevante para diversas industrias. Esta capacidad fortalece la adaptación y facilita una evaluación precisa y pertinente para cada grupo focal (Salanova et al., 2017). El método MARC-UV, con su enfoque adaptable y validación empírica, es una herramienta confiable para la identificación y evaluación de riesgos psicosociales en una amplia variedad de contextos laborales. Su aplicación en diferentes sectores y tipos de organizaciones le otorga una flexibilidad significativa, permitiendo su uso tanto en grandes empresas como en pequeñas organizaciones (Meliá, 2001).

Esta versatilidad es clave para su implementación efectiva en distintos entornos laborales. El método PREVENLAB se centra en la participación activa de los trabajadores y en la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales. Promueve la identificación y eliminación de las causas subyacentes de los riesgos laborales antes de que se conviertan en problemas, lo que puede resultar en una mejora sustancial de la seguridad y salud laboral a largo plazo. Este enfoque preventivo es esencial para mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable (Peiró, 2006).

El Manual para la Evaluación y Prevención de Riesgos Ergonómicos y Psicosociales en PYME está diseñado específicamente para abordar los riesgos en las pequeñas y medianas empresas (PYME), enfocándose en la prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales. La orientación hacia la prevención en lugar de la reacción es clave para minimizar lesiones y problemas de salud mental en los trabajadores. Su aplicación puede mejorar significativamente la gestión de riesgos en las PYME, contribuyendo a un ambiente laboral más seguro y productivo (Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, 2003). El método ERI (Effort Reward Imbalance) se centra en el desequilibrio entre el esfuerzo y la recompensa en el trabajo. Este enfoque específico permite identificar situaciones de estrés laboral relacionadas con la percepción de recompensas insuficientes. La aplicación del ERI es particularmente útil en contextos donde la

motivación y la satisfacción laboral son críticas para el desempeño y la retención de empleados (Tirado *et al.*, 2022).

El PMI (Pressure Management Indicator) evalúa múltiples dimensiones psicosociales con un enfoque estructurado y estandarizado, facilitando la comparación de datos entre diferentes grupos o momentos en el tiempo. Este método es valioso para organizaciones que buscan monitorear y mejorar continuamente las condiciones psicosociales en el trabajo, proporcionando una evaluación consistente y comparable. La Batería UNIPSICO permite evaluar la situación psicosocial de los trabajadores con un enfoque en la confidencialidad y la intervención profesional. Asegura que las medidas preventivas y de intervención se basen en datos confiables y respeten la privacidad de los empleados, lo cual es crucial para la aceptación y efectividad de las medidas implementadas (Gil-Monte, 2014).

La Batería MCMUTUAL-UB adopta un enfoque multinivel que considera tanto las percepciones individuales como los factores organizacionales. Esta herramienta, validada científicamente, es útil para identificar riesgos psicosociales a diversos niveles dentro de una organización, proporcionando una evaluación integral y efectiva (Olmos *et al.*, 2008). La Resolución 2404/2019 utiliza un enfoque multidimensional para evaluar factores intralaborales y extralaborales que pueden afectar la salud y el bienestar de los trabajadores. Esta batería proporciona una visión completa de los riesgos psicosociales, permitiendo a las organizaciones implementar estrategias de intervención más efectivas y contextualizadas (Resolución 2404 de 2019 [Ministerio de Trabajo de Colombia]).

El análisis de factores psicosociales en el teletrabajo reveló diferencias significativas en varios aspectos clave del entorno laboral remoto. Se identificaron diferencias en la cantidad y complejidad de las tareas asignadas a los teletrabajadores, así como en el grado de autonomía, participación en la toma de decisiones, relaciones laborales, ambiente de trabajo y presencia de conflictos internos. Sin embargo, se detectó una carencia en la evaluación del equilibrio entre las demandas laborales y las responsabilidades personales fuera del ámbito laboral. Los riesgos organizacionales, que examinan la percepción de los trabajadores sobre la calidad del ambiente laboral y su bienestar psicológico, también fueron considerados. Estos riesgos incluyen la adecuación del espacio de trabajo, satisfacción con las tareas, seguimiento del bienestar integral, y las relaciones interpersonales en el contexto de teletrabajo.

Los instrumentos de evaluación tradicionales a menudo omiten factores críticos del entorno doméstico, como distracciones, iluminación deficiente y mobiliario no ergonómico. La calidad de la conexión a internet y la disponibilidad de recursos tecnológicos en el hogar son determinantes para la productividad y el bienestar, pero frecuentemente pasan desapercibidos. La dependencia de la tecnología y la conectividad a internet impacta profundamente la salud mental de los trabajadores, un aspecto que no se aborda suficientemente en las evaluaciones convencionales, al igual que los trastornos derivados del estrés, el burnout, la depresión y la sensación de abandono. Las deficiencias detectadas incluyen aislamiento, falta de desconexión digital, y ausencia de protocolos de seguridad laboral. Asimismo, la exposición prolongada a pantallas y dispositivos electrónicos no está adecuadamente evaluada en términos de sobrecarga digital y riesgos eléctricos. La evaluación del apoyo social y emocional de colegas y superiores es esencial para reducir el estrés y la soledad en el teletrabajo.

Sin embargo, los instrumentos actuales no abordan adecuadamente ciertos aspectos esenciales, lo que puede afectar negativamente el bienestar de los teletrabajadores. Los programas de prevención e intervención en salud y seguridad en el trabajo (SST) no integran las condiciones particulares de los teletrabajadores. En su enfoque actual, dichos programas omiten aspectos

críticos como la ergonomía, la adecuación del entorno físico en el hogar y los riesgos emergentes relacionados. La falta de atención a estos elementos puede impactar significativamente el desempeño, la productividad, y el bienestar físico y mental de los teletrabajadores. Los efectos residuales de la pandemia persisten en los entornos laborales contemporáneos. La adopción de una cultura de practicidad y flexibilidad ha permitido a muchas personas trabajar desde casa. Sin embargo, las herramientas de medición actuales presentan limitaciones al evaluar el aislamiento social experimentado por los teletrabajadores, debido a la falta de interacción cara a cara con colegas y supervisores, lo cual puede derivar en ansiedad y depresión por la carencia de contacto social y los cambios en la rutina diaria.

4. Discusión

Los hallazgos de este estudio de análisis multicomparativo coinciden con la perspectiva reportada en otras investigaciones generales sobre el impacto de los riesgos psicosociales y el teletrabajo en la actualidad. Muchos de los instrumentos analizados no contemplan adecuadamente los nuevos escenarios laborales a distancia, ya que no incorporan en sus criterios de evaluación las variaciones y condiciones del entorno doméstico, como los factores distractores internos y las condiciones de higiene y seguridad laboral. Específicamente, no se consideran adecuadamente los riesgos asociados a condiciones inadecuadas de iluminación, mobiliario no ergonómico, y otros factores ambientales. La creciente demanda del teletrabajo como una nueva cultura laboral ha resaltado la necesidad de desarrollar herramientas y métodos que puedan evaluar de manera precisa las particularidades actuales que afectan a los teletrabajadores. Estos incluyen su percepción desde la distancia y los impactos laborales y psicosociales a los que están expuestos. Sin embargo, los modelos y cuestionarios actuales presentan deficiencias significativas en sus dimensiones de evaluación, ya que no contemplan de manera precisa los riesgos psicosociales asociados al trabajo remoto.

Esta carencia limita la efectividad de los instrumentos en el análisis e intervención de medidas para la salud integral del trabajador. Las evaluaciones tradicionales implementadas en las organizaciones no consideran la importancia de las variables significativas relacionadas con las condiciones físicas y ergonómicas del hogar, factores que afectan la comodidad y la salud física del teletrabajador. Además, los instrumentos actuales presentan limitaciones en la evaluación del impacto psicológico y emocional específico del teletrabajo, como la sensación de aislamiento y la falta de seguridad laboral. Estas deficiencias metodológicas subrayan la necesidad urgente de desarrollar herramientas de medición que consideren las especificidades del teletrabajo, garantizando así una evaluación integral y precisa de los riesgos psicosociales asociados a esta modalidad laboral.

5. Conclusiones

Este documento presenta una revisión exhaustiva y un análisis de contenido de los instrumentos de medición utilizados para evaluar factores de riesgo psicosocial en la modalidad de teletrabajo. El estudio ha permitido identificar desafíos significativos relacionados con el desarrollo y la actualización de estas herramientas y métodos evaluativos. Es fundamental que dichos instrumentos incorporen las características actuales de los teletrabajadores, su entorno laboral y los impactos específicos derivados de esta modalidad de trabajo. Es imprescindible fomentar la colaboración con las entidades responsables de la implementación de estos instrumentos para asegurar que las dimensiones evaluadas reflejen con precisión la realidad psicosocial de los trabajadores en los diversos contextos laborales y culturales que caracterizan el teletrabajo en la actualidad.

La integración adecuada de estos instrumentos en los procesos de evaluación es crucial para captar de forma holística las condiciones psicosociales de los trabajadores. Durante el análisis, se identificaron fortalezas en cada método en términos de fiabilidad, validez y capacidad para captar datos relevantes y precisos sobre los riesgos psicosociales aplicables a entornos laborales tradicionales en modalidad presencial. Sin embargo, se evidenciaron limitaciones significativas, como la falta de enfoque en aspectos específicos del teletrabajo y la insuficiencia en la medición adecuada de variables críticas propias de esta modalidad. Es imperativo actualizar estos instrumentos para que los resultados obtenidos en las mediciones se alineen con la formulación e implementación de políticas laborales más adecuadas para el teletrabajo. Esto promoverá un entorno de trabajo más saludable y seguro, adaptado a las necesidades actuales de los trabajadores que operan en modalidades remotas.

6. Referencias

- Ait-Chaib Corchero, M. C. (2020). Riesgos psicosociales en las organizaciones: Una revisión bibliográfica internacional. *Desvalimiento Psicosocial*, 7(1), 1-23. <http://dspace.uces.edu.ar:8180/xmlui/handle/123456789/5408>
- Gil-Monte, P. R. (Ed.). (2014). *Manual de psicología aplicada al trabajo y a la prevención de los riesgos laborales*. Pirámide.
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2003). *El manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en PYME - año 2003*. <https://bit.ly/4dnm555>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022). *FPSICO 4.1: nueva actualización del programa del INSST para la evaluación de factores psicosociales - año 2022*. <https://bit.ly/3SJ8HQI>
- Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo. (2022b). *Temas específicos de prevención de riesgos laborales. Parte 4: Ergonomía y psicología aplicada*. <https://bit.ly/3AIL4Y0>
- Instituto Navarro de Salud Laboral. (2005). *Procedimiento general de evaluación de riesgos psicosociales*. <https://bit.ly/3WXVbuH>
- Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. (2014). *Manual del método CoPsoQ-istas21 (versión 2) para la evaluación y la prevención de los riesgos psicosociales*. <https://bit.ly/4cnfRRB>
- Meliá, J. L. (2006). Batería Valencia PREVACC 2003 Universidad de Valencia. En J. L. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou, M. Salanova, D. Gracia, J. M. de Bona, J. C. Bajo y F. Martínez-Losa (Eds.), *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Evaluación de riesgos* (pp. 155-180). Foment del Treball Nacional. <https://www.uv.es/~meliajl/Papers/2006FTNCap7.pdf>
- OIT (1986). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión, Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Serie Seguridad, Higiene y Medicina del Trabajo núm. 56. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo. <http://publicaciones.srt.gob.ar/Publicaciones%20Ext/704.pdf>

- OIT (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía Práctica*. Organización Internacional del Trabajo. <https://acortar.link/ZATAy4>
- Olmos, J. G., Cebollero, M. P. y Cerrejón, M. B. (2008). Propiedades psicométricas de la batería de evaluación de riesgos psicosociales en la mediana y pequeña empresa [Psychometric properties of the Psychosocial Risk Evaluation Battery for medium and small companies]. *Psicothema*, 20(4), 939-944. <https://psycnet.apa.org/record/2008-15296-065>
- Peiró, J. M. (2006). Metodología Prevenlab-Psicosocial para el análisis de riesgos psicosociales. En J. L. Meliá, C. Nogareda, M. Lahera, A. Duro, J. M. Peiró, R. Pou, M. Salanova, D. Gracia, J. M. de Bona, J. C. Bajo y F. Martínez-Losa (Eds.), *Perspectivas de intervención en riesgos psicosociales. Evaluación de riesgos* (pp. 105-130). Foment del Treball Nacional. [https://www.uv.es/~jmpeiro/Doc/FICHA TECNICA PREVENLAB.pdf](https://www.uv.es/~jmpeiro/Doc/FICHA_TECNICA_PREVENLAB.pdf)
- Randstad Research. (marzo de 2023). *Absentismo laboral. Cuarto trimestre 2022*. <https://www.randstadresearch.es/absentismo-laboral-cuarto-trimestre-2022>
- Reyes, A. (2023). *4 de cada 10 latinoamericanos estresados diariamente*. Marsh. <https://bit.ly/3YS2zth>
- Resolución 2404 de 2019 [Ministerio de Trabajo de Colombia]. Por la cual se adopta la Batería de Instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgo Psicosocial. 22 de julio de 2019.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, E., & Martínez, I. M. (2017). *Metodología RED-WoNT*. Departamento de Psicología Evolutiva, Educativa, Social y Metodología de la Universidad Jaume I de Castellón. <https://bit.ly/3Ak8VHq>
- Tirado, G., Rodríguez-Cifuentes, F., Llorente-Alonso, M., Rubio-Garay, F., Topa, G. y López-González, M. A. (2022). Desequilibrio esfuerzo-recompensa y quejas subjetivas de salud: Un modelo de mediación moderada con profesionales sanitarios. *Revista Iberoamericana de Psicología y Salud*, 13(2), 93-103. <https://doi.org/10.23923/j.rips.2022.02.059>

CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Financiación: Esta investigación no recibió financiación externa.

Conflicto de intereses: No existe conflicto de intereses.

AUTOR:

Daniel Andrés Rodríguez

Corporación Universitaria de Asturias.

Doctorando en Administración de Negocios Sostenibles. Máster Universitario en Prevención de Riesgos Laborales. Administrador Ambiental. Docente investigador y representante del programa de Posgrado Especialización en Gerencia de Seguridad y Salud en el Trabajo. Tutor en opciones de grado pregrado, posgrado y Maestría. Experto en Sistemas Integrados de Gestión, Auditorías Internas y en herramientas digitales en aulas virtuales de aprendizaje. Cuento con experiencia en áreas HSEQ para el sector petrolero, auditor de informes de Riesgo Psicosocial, auditor de control interno para Instituciones de Educación Superior y asesor consultor externo en el diseño e implementación de Sistemas de Gestión Ambiental, Seguridad y Salud en el Trabajo y Calidad ISO 9001.

daniel.rodriguez@asturias.edu.co

Índice H: 1