

IV. MÉTODO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES INCLUSIVO - ARIPSO

SUSANA RUBIOL VILALTA

Psicóloga especializada en Psicología del Trabajo y de las Organizaciones con una amplia trayectoria profesional y académica.

Profesora en FPCEE Blanquerna (URL).



Método de evaluación de riesgos psicosociales inclusivo-ARIPSO

Introducción

Las personas con discapacidades diferentes forman parte de la fuerza laboral de todo país. Cada trabajador, cada persona, es única e irreplicable, también en sus capacidades y habilidades para la realización de actividades laborales, y deben darse soluciones a su ajuste en el trabajo para todas ellas. En particular, en el ámbito de la discapacidad intelectual se han realizado importantes estudios que han puesto de manifiesto que las personas con discapacidad intelectual pueden ejercer con éxito un trabajo y contribuir a la comunidad.

Existen numerosas evidencias que el trabajo mejora la autoestima, y la valoración social de las personas en general, del mismo modo que para las personas con discapacidad intelectual. Según numerosos estudios confirman que el empleo, es un factor decisivo que mejora la calidad de vida de este colectivo, porque le permite una mayor independencia, autonomía, así como favorece sus relaciones sociales. No obstante, tener trabajo no es suficiente para satisfacer las expectativas profesionales de las personas, necesitan un equilibrio entre las demandas en el trabajo y los recursos de que disponen para hacerles frente. Por ello, es importante conocer los factores de riesgos psicosociales de sus puestos de trabajo.

Los Centros Especiales de Trabajo (CET), definidos en el Real Decreto 2273/1985, de 4 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de los Centros Especiales de Empleo definidos en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de Integración Social del

Minusválido, “como elementos básicos integradores del minusválido en el mundo ordinario del trabajo, cuando por sus circunstancias de orden personal, consecuentes con su minusvalía, no puedan ejercer una actividad laboral en las condiciones habituales” intentan hacer realidad las orientaciones de la Ley General de los Derechos de las Personas con Discapacidad y de su inclusión social (2013): “Las personas con discapacidad tienen derecho al trabajo, en condiciones que garanticen la aplicación de los principios de igualdad de trato y no discriminación”. Para ello construyen propuestas que permitan el desarrollo de “una actividad productiva de bienes o de servicios, participando regularmente en las operaciones del mercado, y tienen como finalidad asegurar un empleo remunerado para las personas con discapacidad” (art. 43).

En este escenario, y atendiendo a la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales, la cual establece que el empresario “tiene la obligación de garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo, por lo que debe llevar a cabo una evaluación de los riesgos que no hayan podido evitarse y que le permita tomar decisiones sobre las medidas preventivas adecuadas”; concretamente en su art. 25.1 recoge el procedimiento que ha de regular la protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos. Se indica que: “El empresario garantizará de manera específica la protección de los trabajadores que, por sus propias características personales o estado biológico conocido, incluidos aquellos que tengan reconocida la situación de discapacidad psíquica, física o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. Para ello deberá tener en cuenta estos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas de protección necesarias”. Llegados a este punto, es importante incidir, en la necesidad de atender a las personas de colectivos en situación vulnerable o con capacidades diferentes presentes en la organización, cuando de evaluación de riesgos psicosociales hablamos, del mismo modo, que atender a la diversidad de la población trabajadora, cuando se hace referencia a los art. 18 Información, consulta y participación de los trabajadores, y art. 19 Formación de los trabajadores.



Fig.1. Objetivos del Método ARIPSO

En base a esta necesidad, desde [SePrA](#) se empezó a desarrollar en 2018 una metodología que fuera capaz de evaluar las necesidades de las personas trabajadoras, de manera inclusiva y comprensible. ARIPSO; método inclusivo de evaluación de los riesgos psicosociales, pretende dar respuesta a la LPRL y acompañar a los CET's a una evaluación psicosocial inclusiva, cumplir con el derecho a la participación de todas las personas trabajadoras, así como incidir en la salud laboral de todas las personas trabajadoras independientemente de sus capacidades.

Fundamentos Teóricos

ARIPSO, es un método promovido en el marco de los “Projectes Singualrs” del Departament de Treball Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya y con la financiación del Ministerio de Trabajo, migraciones y Seguridad Social, con el apoyo de la Facultat Blanquerna-Universitat Ramon Llull.

Los fundamentos teóricos del método ARIPSO corresponden inicialmente a dos reconocidos modelos teóricos. Estos son el Modelo de Demanda - Control - Apoyo Social (Karasek, 1979) y el Modelo de Desequilibrio - Esfuerzo - Recompensa (Siegrist, 2006), incluidos en la mayor parte de los métodos de evaluación del riesgo psicosocial en las organizaciones, tales como los reconocidos ISTAS o FPSICO. El modelo Demanda-Control, principalmente se centra en las demandas del trabajo (entendidas como cantidad de trabajo y sus exigencias), el grado de autonomía en el trabajo y el apoyo social recibido para explicar el estrés. La exposición a altas demandas del trabajo en combinación con poca autonomía y bajo apoyo social deja al trabajador en una situación de riesgo para la salud y el bienestar.

Por su parte, el modelo de Siegrist, propone que el trabajo es un lugar donde se producen intercambios sociales entre los diferentes actores, como las personas trabajadoras y su empleador o empleadora. Estos intercambios se basan en la idea de reciprocidad social y equidad, lo que se ve afectado por las expectativas de cada parte (contrato psicológico). En concreto, Siegrist plantea que el estrés ocurre cuando hay un desequilibrio entre los esfuerzos hechos en el trabajo y la recompensa o reconocimiento recibido.

El método ARIPSO, incluye entre sus dimensiones la autoeficacia, atendiendo a los estudios que ponen de manifiesto, que los trabajadores con discapacidad pueden contar con un nivel alto de autoeficacia laboral, que les otorga confianza para llevar a cabo sus tareas de manera efectiva, alcanzar los objetivos del puesto de trabajo y ser persistentes ante las dificultades, de acuerdo a los estudios de Flores y Jenaro (2005). La autoeficacia influye sobre la forma en que la persona trabajadora evalúa su habilidad personal para utilizar el control sobre el puesto de trabajo (Schaubroeck y Merritt, 1997; Schaubroeck et al., 2000), facilita el afrontar las demandas del trabajo (Bandura, 2001), permite utilizar los recursos disponibles -como el apoyo social para el ejercicio de las tareas (Hobfoll, 1989)- y se sientan capaces de controlar su ambiente de trabajo (Xanthopoulou et al., 2007). Todo ello favorece también el afrontamiento efectivo a las exigencias (Bandura, 2001). Por lo tanto, es necesario que todos -el control sobre el puesto de trabajo, el apoyo social y la autoeficacia- sean promovidos dentro del entorno laboral para la mejora del bienestar de estos trabajadores (Schaufeli y Bakker, 2004; Xanthopoulou et al., 2007).

En este sentido, existen estudios que ponen de manifiesto, igualmente, que las personas con discapacidad intelectual experimentan lo que se ha definido como *engagement* laboral. Los resultados obtenidos por Jenaro *et al.* (2007) pusieron de manifiesto que los trabajadores con discapacidad intelectual también llegaban a experimentar determinadas situaciones de *engagement*, de "ilusión laboral", en sus trabajos. En el ámbito de la discapacidad intelectual existen pocos estudios que hayan analizado este constructo con estas personas trabajadoras ni que hayan informado sobre los beneficios del fomento del *engagement* como estrategia protectora frente a los riesgos laborales psicosociales. Conocer los puntos fuertes o aquellos aspectos que constituyen fortalezas laborales también fue algo que se convino considerar interesante de cara a futuras intervenciones para potenciar la salud laboral.

Finalmente, se ha considerado incluir, el apoyo familiar, como dimensión, aunque desde el modelo de preventivo legal, no lo considera. Los aspectos extralaborales que se han considerado son aquellos aspectos relacionados con el entorno familiar, por ejemplo; la ayuda que el trabajador recibe de los miembros de su familia, del mismo modo que las relaciones sociales. Recordemos, que el objetivo principal de los CET's, es hacer un trabajo productivo, así como; la prestación de servicios de ajuste personal y social, que necesiten las personas con discapacidad o diversidad funcional. En consecuencia, considerando esta dimensión especialmente relevante para su evaluación, se ha estimado el Cuestionario de factores de riesgo psicosocial extralaborales, tomado de la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial del Ministerio de Protección Social de la República de Colombia (2010).

Características del Método ARIPSO

Según estudios internacionales, más de un 25% de la población no llega al nivel de alfabetización o de habilidades lectoras que cabría esperar. Son muchas las causas que explican las dificultades de lectura y muy diversas las personas que pueden beneficiarse de los materiales de Lectura Fácil. El método ARIPSO se dirige a todas las personas, pero en especial a aquellas personas con dificultades lectoras transitorias (personas migradas, personas con incorporación tardía a la lectura, escolarización deficiente, trastornos del aprendizaje, etc.) o permanentes (diversidad funcional, discapacidades sensoriales o psíquicas, senilidad, etc)

El contenido, el lenguaje, las ilustraciones y también del diseño gráfico y posterior maquetación, esta supervisado por la Asociación de Lectura Fácil y sigue las pautas internacionales y criterios de ésta, con el fin de asegurar que es comprensible para la diversidad de personas a las que va dirigida; pues acceder a la información en formato de Lectura Fácil no es sólo y principalmente un derecho social, sino un derecho legalmente reconocido en la misma Ley de PRL.

Otra particularidad del método ARIPSO, es la recogida de datos, pues ésta se lleva a cabo a partir de la introducción de herramientas digitales como tabletas electrónicas, en base a las características propias de las personas con discapacidad.

Existe igualmente la posibilidad de llevar a cabo la recogida de datos de manera *on line*, asegurando el anonimato, principio fundamental de cualquier evaluación de riesgos psicosocial.



Fig. 2. Contenido, lenguaje, colores en Lectura Fácil

En la base del método ARIPSO, está la voluntad de situar a la persona en el centro del proceso de la evaluación-intervención, orientando a la organización desde las necesidades, derechos y expectativas de las personas que en ella trabajan. Las decisiones son sistémicas y deben ir orientadas a las personas, desde los valores propios de éstas. Así pues, las dimensiones del modelo están asociadas a las posibles disonancias persona y tarea, persona y lugar de trabajo, así como persona y organización. Sin embargo, este modelo estima el apoyo social familiar y social, como una cuarta disonancia a evaluar, y en ocasiones a considerar.

Finalmente, se contemplaron todas las formas de lenguaje no sexista, pero de acuerdo con los criterios de Lectura Fácil (LF), las formas dobles de género o los genéricos resultan de difícil comprensión, y no se han utilizado siempre, dado que el primer signo de respeto a las personas es la claridad del mensaje

El cuestionario consta de un total de **64 preguntas**

Se agrupa en **9 experiencias/vivencias** o lo que llamamos **pantallas** con el fin de facilitar la comprensión

El cuestionario evalúa **7 dimensiones**

Dimensiones	Pantalla
Exigencias de la tarea	EN EL TRABAJO HE DE... / EN EL TRABAJO PUEDO...
Autonomía	EN EL TRABAJO PUEDO...
Compromiso	CUANDO ESTUVIMOS EN EL TRABAJO... / EN GENERAL SOBRE LA EMPRESA Y EL TRABAJO... / EN CASA... / FUERA DEL TRABAJO...
Apoyo	CUANDO ESTOY EN EL TRABAJO... / LAS PERSONAS QUE TRABAJAN CONMIGO... / EN CASA...
Apoyo extralaboral	EN CASA... / CON LA FAMILIA...
Liderazgo	EN EL TRABAJO PUEDO... / CUANDO SOY EN EL TRABAJO... / MI PERSONA RESPONSABLE DIRECTA... / EN GENERAL SOBRE LA EMPRESA Y EL TRABAJO...
Atención y cuidados	CUANDO ESTOY AL TRABAJO... / LAS PERSONAS QUE TRABAJAN CONMIGO... / EN GENERAL, SOBRE LA EMPRESA Y EL TRABAJO... / CON LA FAMILIA...

Fig. 3. Estructura del cuestionario del Método ARIPSO

Para la recogida de datos, las 64 preguntas se encuentran agrupadas según su redactado (todos aquellos ítems que empiezan igual) en 9 pantallas finales, de colores distintos, ver Fig.2. El redactado de las 9 pantallas es el siguiente:

1. en el trabajo debo ...,
2. en el trabajo puedo...,
3. cuando estoy en el trabajo...,
4. en general la empresa...,
5. las personas que trabajan conmigo...,
6. en casa ...,
7. con la familia ...,
8. mi persona responsable directa...,
9. en general, sobre la empresa y el trabajo.

El sistema de respuestas se concreta en dos formas; una gráfica, tal y como se puede observar en la Fig. 4, fotografías de cuatro vasos, uno vacío y cada vez más lleno, así como escrita según una escala de Likert con cuatro posibles respuestas (Nada/nunca, algunas veces, Muchas veces/Frecuentemente, Siempre). Es una manera de preguntar, que permite expresar a las personas lo que piensan de manera más detallada, que con una respuesta de 'sí' o un 'no'. Esto nos da una información más rica y nos ayuda a entender mejor los problemas psicosociales que pueden aparecer en el trabajo. Esta flexibilidad es clave porque cada persona es un mundo y sus experiencias son complejas y variadas. Además, como decían Schaubroeck y Merritt en 1997, una escala de Likert con más puntos, nos ayuda a hacer análisis estadísticos más sólidos, identificando patrones y prioridades para una mejora real y efectiva.



Fig. 4. Ejemplo sistema de respuestas gráfica y escrita

Muestra

La muestra la definen un total de 929 personas trabajadoras de 27 CET's, distribuidos por las 8 demarcaciones de toda la geografía catalana (demarcación del Barcelonès, del Penedès, de Tarragona, de Gerona, de la Catalunya Central, de Lérida, del Pirineo y Aran, y finalmente, la demarcación de Terres de l'Ebre). Según los datos más recientes, de 2017, existen 205 CET's en las 8 demarcaciones, lo cual supone una ocupación de 27.572 personas.

Las características sociodemográficas según género muestran que más de la mitad de la muestra son hombres (48,65%), el 45,21% son mujeres y un 6,14% no contesta, tal y como se observa en la siguiente figura 5. Según edad, más de la mitad de la muestra son personas mayores de 45 años (44,24%). Existe un 44,24% de participantes que tienen menos de 45 años y el 32,62% restante, forma el tercer grupo de personas, que se encuentran entre los 31 y 45 años (ver Fig. 6). La distribución de la muestra por turnos de trabajo apunta que el turno de mañanas es el más elevado (49,84%), tal y como se observa en la figura 7, en segundo lugar, está el turno partido (22,88%), rotatorio (13,02%), tarde (8,40%) noche (1,40%) y un 6,46% de las personas participantes no contestaron.

La distribución de la muestra por antigüedad, en intervalos de 5 años queda distribuida como se observa en la Fig.8 y siendo el intervalo entre 1 y 6 años el más frecuente, con un 43,38% de personas trabajadoras. En función de la variable si las personas disponen o no de un Certificado de Discapacidad, 553 personas disponen de éste, lo que supone el 59,53% de la muestra y 318 no, lo que supone el 34,23% de la muestra, y 58 personas de la muestra no contesta, lo que supone un 6,24%. Finalmente, según la variable género y certificado de discapacidad, es el grupo más numeroso es el de hombres con certificado (37,84%), tal y como se observa en la Fig. 9.

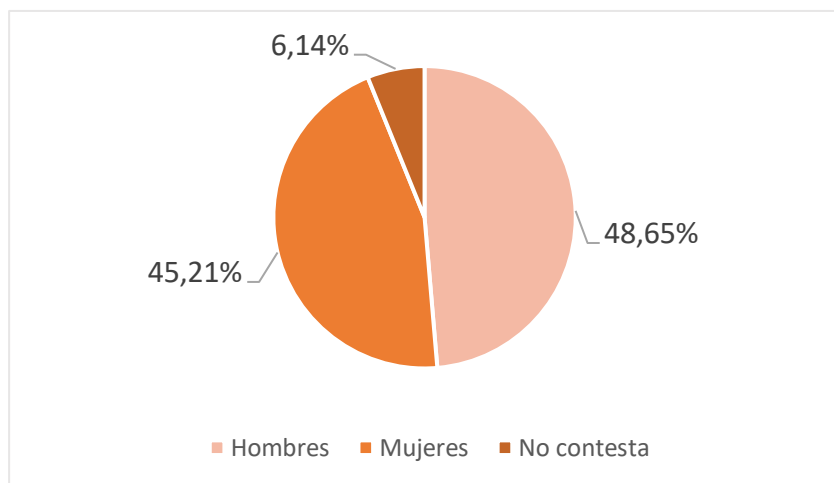


Fig.5 Gráfica de porcentaje de personas trabajadoras por género.

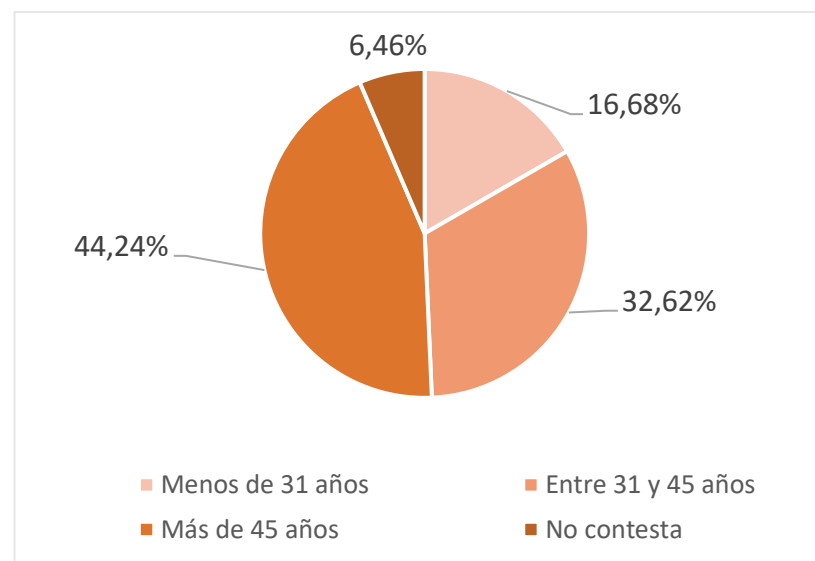


Fig. 6. Gráfica de porcentaje de personas trabajadoras por edad

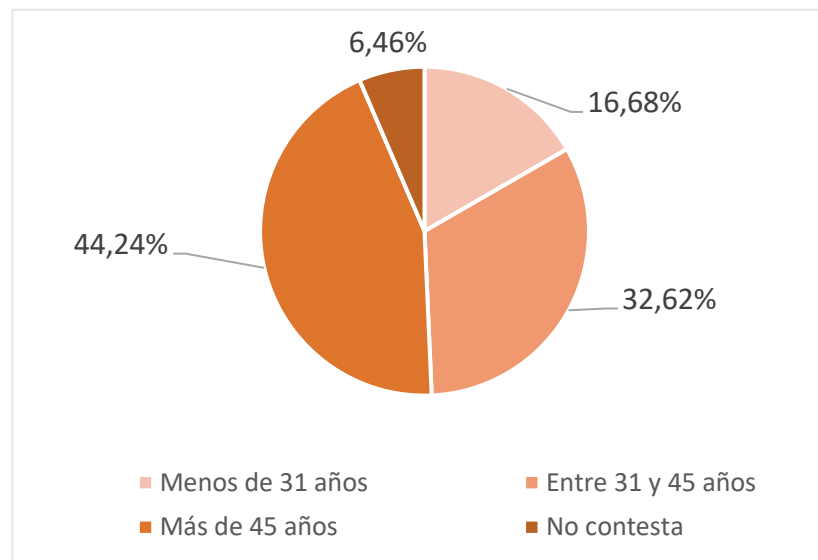


Fig.7. Gráfica de porcentaje de personas trabajadoras por turno de Trabajo

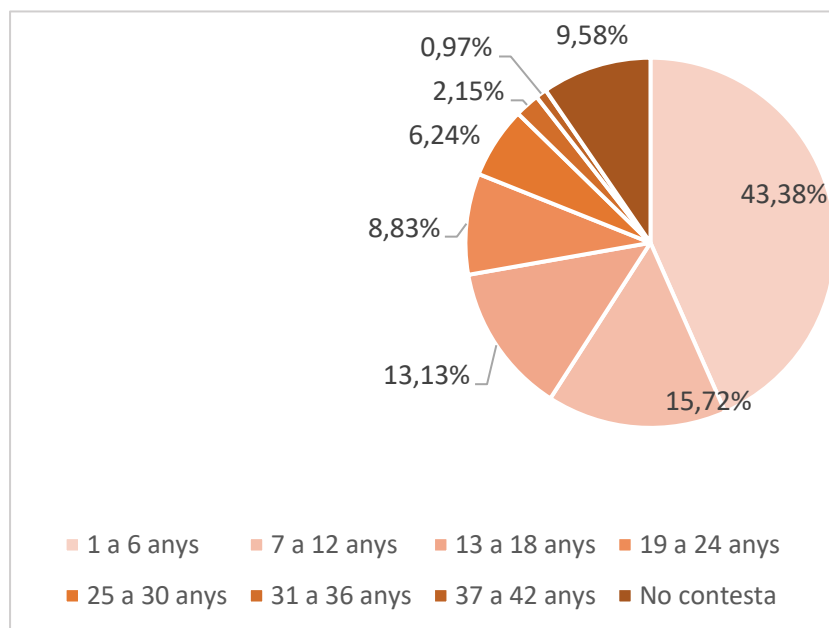


Fig.8. Gráfico de porcentaje de personas trabajadoras por antigüedad

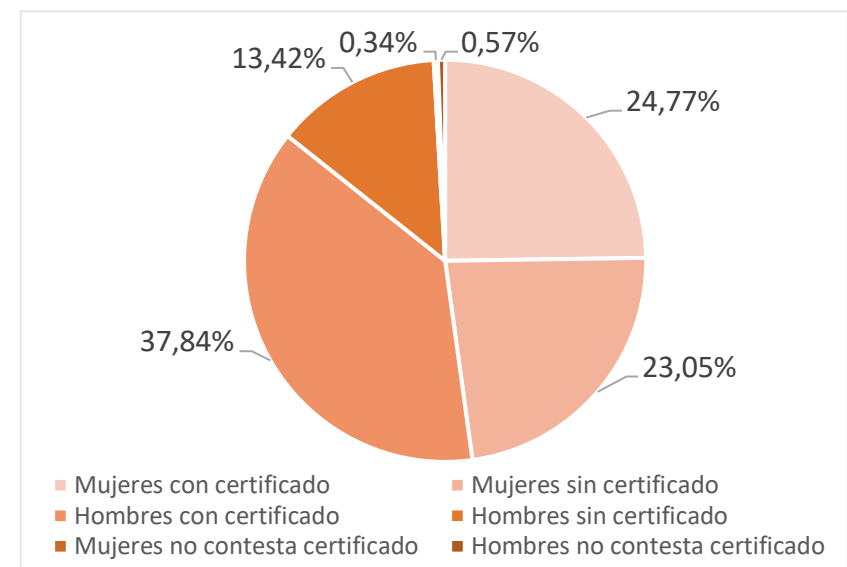


Fig. 9. Gráfica de porcentaje de personas trabajadoras por género y certificado.

Procedimiento

La administración del cuestionario se llevó a cabo de forma colectiva, bajo la supervisión de un investigador, en grupos de 15 personas trabajadoras, con y sin certificado, durante el horario laboral y en un espacio acondicionado para este fin. La recogida de datos se llevó a cabo en cada uno de los 27 centros de trabajo que participaron.

Análisis de datos

En primer lugar, se calcularon los estadísticos descriptivos para los ítems, la puntuación total, y las subescalas. En segundo lugar, con el fin de analizar la estructura factorial del ARIPSO, se llevaron a cabo diferentes análisis factoriales confirmatorios, a nivel de los ítems, donde se sometieron a prueba distintos modelos factoriales. Finalmente, se analizó la fiabilidad como consistencia interna, de cada uno de los factores, así como para la escala global, esta es la medida en que el instrumento de investigación obtiene sistemáticamente los mismos resultados si se utiliza en la misma situación en repetidas ocasiones.

Resultados

Se ha obtenido el coeficiente α de Cronbach, indicador de la fiabilidad como consistencia interna del instrumento, o lo que es lo mismo; el grado en que una prueba aborda diferentes constructos y ofrece resultados fiables. Así la α de Cronbach del cuestionario final, tomando los 64 ítems en su conjunto, es igual a 0,895 ($n = 929$), lo que indica una fiabilidad excelente a nivel global de acuerdo con Muñiz, 2005 o Prieto y Muñiz, 2000.

Tabla 1. Resultado de las alfas de los 7 factores

Factores ARIPSO			
	Cronbach's α	mean	sd
Exigencias de la tarea	0.664	23.452	3.789
Autonomía	0.690	11.096	3.306
Compromiso	0.901	38.420	8.079
Apoyo	0.861	28.422	5.351
Apoyo extralaboral	0.786	16.817	3.172
Liderazgo	0.892	37.580	8.398
Atención y cuidados	0.713	18.247	4.690

Según criterios de interpretación (Muñiz, 2005; Prieto y Muñiz, 2000), las exigencias de la tarea, autonomía, apoyo extralaboral y atención y cuidados, las alfas son adecuadas ($0,70 \leq r < 0,80$), mientras compromiso, apoyo y liderazgo es excelente ($\geq 0,85$).

La distribución de la muestra según respuestas por factores, queda tal y como se puede observar en la Tabla 2. El factor más desfavorable son las exigencias de la tarea, con un 31,53% de personas trabajadoras que considera Se define que la cantidad o volumen y esfuerzo que requiere el trabajo que realizan es desfavorable. En relación con la autonomía al margen de decisión, de autonomía y respeto a las condiciones de trabajo, el 40,34% de las personas trabajadoras consideran que está en una zona intermedia o de tránsito.

El compromiso, sensación de conexión y realización efectiva con las actividades en el trabajo, las personas trabajadoras lo perciben favorable (36%). En una zona favorable también se encuentran el apoyo social (44,36%), el apoyo extralaboral (60,15%), el liderazgo (35,70%) y finalmente la atención y cuidados, o lo que es lo mismo, la preocupación por el futuro en relación al empleo y a los cambios en las condiciones de trabajo, la percepción que tiene la persona trabajadora sobre el interés que tiene la organización por su bienestar, ésta lo percibe favorable en un 44,86%.

Tabla 2. Resultados por factores

FACTORES DE RIESGOS PSICOSOCIALES	De DESFAVORABLE ----- A FAVORABLE			
Exigencias de la tarea	31,53%	28,33%	28,32%	11,83%
Autonomía	26,89%	40,34%	16,73%	16,04%
Compromiso	8,67%	23,07%	32,36%	36,00%
Apoyo Social	3,97%	19,82%	31,84%	44,36%
Apoyo extralaboral	4,74%	14,20%	20,92%	60,15%
Liderazgo	9,79%	27,00%	27,51%	35,70%
Atención y cuidados	8,40%	10,55%	36,19%	44,86%

Conclusiones

Así pues, después del estudio estadístico de los ítems, así como del instrumento o cuestionario, éste se concreta en un total de 64 ítems redactados en Lectura Fácil que se presentan en pantallas agrupadas según el redactado de las preguntas y en colores distintos. Igualmente dispone de una escala de Likert de cuatro puntos presentados también gráficamente mediante vaso vacío hasta vaso lleno.

La estructura factorial de instrumentó se concreta en 7 factores, con una fiabilidad o consistencia interna igual a una alfa de 0,89, la cual se considera excelente. Las alfas de los factores de manera individual se sitúan entre adecuadas y excelentes.

A partir del estudio y recogida de datos que empieza en 2018, podemos actualmente afirmar, seis años después, que disponemos de un instrumento válido mediante una muestra ampliamente descrita a lo largo de este artículo, lo cual nos permitirá en un futuro continuar estudiando las condiciones psicosociales de las personas trabajadoras de Centros Especiales de Trabajo, así como mediante valores representativos de esta población, estudiar valores de referencia.

Bibliografía

- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory: an agentic perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, 1- 26.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285- 308.
- Prieto, G., & Muñoz, J. (2000). Un modelo para evaluar la calidad de los testsutilizados en España. *Papeles del Psicólogo*, (77), 65-72.
- Schaubroeck, J. y Merritt, D.E. (1997). Divergent effects on job control on coping with work stressors: they key role of self-efficacy. *Academy of Management Journal*, 40(3), 738-754.
- Schaubroeck, J., Lam, S.S.K. y Xie, J.L. (2000). Collective efficacy versus self-efficacy in coping responses stressors and control: A cross-cultural study. *Journal of Applied Psychology*, 85(4), 512-525. doi: 10.1037/0021-9010.85.4.512
- Hobfoll, SE (1989). Conservation of Resources. A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, 44 (3), 513.
- Jenaro, C., Flores Robaina, N., Caballo Escribano, C., & Arias Martínez, B. Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual.
- Jenaro, C., Flores, N., Caballo, C. y De Elena, J. (2007). Demandas y riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual. En *Comunicación y discapacidades: actas do Foro Internacional*. Autores: Álvarez, L., Villanueva, J., Barberena T., Reboiras O., Evans, J., (Coords.). Editores: Observatorio Galego dos Medios: Colexio Profesional de Xornalistas de Galicia, pp. 231- 250.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Xanthopoulou, D., Bakker, AB, Demerouti, E. y Schaufeli, WB (2007). El papel de los recursos personales en el modelo de demanda de trabajo-recursos. *Revista internacional de gestión del estrés*, 14 (2), 121.
- Ley 13/1982, de 17 de abril, de Integración Social de los Minusválidos. (BOE núm103, de 30 de abril de 1982).
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales. (BOE núm.269, de 10 de noviembre de 1995)
- Ley 26/2011, de 1 de agosto, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad.