

ADAPTACIÓN Y VALIDACIÓN DE LA VERSIÓN LARGA DEL CUESTIONARIO QPS NORDIC DE EVALUACIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO LABORAL PSICOSOCIALES EN UNA MUESTRA DE TRABAJADORES/AS CON DISCAPACIDAD

DESCRIPCIÓN DE LA PROPUESTA Y OBJETIVOS

Este proyecto propone adaptar y validar la versión larga del cuestionario QPS Nordic de evaluación de los factores de riesgo laboral psicosociales en una muestra de trabajadores con discapacidad.

La obtención del citado cuestionario pretende que el técnico de empleo pueda tener a su disposición una herramienta de investigación diagnóstica, válida y fiable para aplicarla en la fase de seguimiento en el puesto de trabajo del trabajador/a discapacitado/a insertado/a laboralmente fruto de la labor de intermediación laboral practicada por el citado técnico.

La aplicación de la citada prueba diagnóstica en la fase de seguimiento permitirá al técnico de empleo detectar cuáles son los riesgos psicosociales presentes en el puesto y que, en muchas ocasiones, sufren los trabajadores con discapacidad, los cuales suponen un predictor del abandono del puesto por parte de éstos, de su insatisfacción laboral o del *burnout* experimentado entre otras consecuencias derivadas del incumplimiento por parte de la empresa en lo que a la Ley 31/1995 de prevención de riesgos laborales se refiere en materia de psicosociología laboral. La evaluación de los correspondientes riesgos psicosociales permitirá al técnico de empleo vislumbrar si sus indicaciones preventivas iniciales a la empresa y al trabajador en esta materia han sido efectivas y, en caso contrario, establecer protocolos correctores necesarios que ayuden a preservar el bienestar laboral del trabajador/a discapacitado/a y, de esta manera, evitar el abandono del puesto de trabajo por parte de éste.

Objetivo general: Adaptar y validar la versión larga del cuestionario QPS Nordic a la lengua castellana en una muestra de trabajadores/as con discapacidad.

Objetivos específicos:

- *Objetivo específico 1:* Traducir la versión larga del cuestionario QPS Nordic a la lengua castellana a través del método de la traducción y la retro-traducción.
- *Objetivo específico 2:* Valorar las propiedades psicométricas de la versión larga castellana del cuestionario QPS en términos de fiabilidad y validez (validez de contenido, validez de criterio y validez de constructo).

Hipótesis:

- *Hipótesis 1:* La versión larga del cuestionario QPS Nordic en lengua castellana reproducirá la misma estructura de 16 factores que la versión original: exigencias del puesto, dominio del trabajo, expectativas del puesto, previsibilidad del trabajo, interacción social, liderazgo, comunicación, cultura de la empresa, trabajo en grupo, compromiso con la empresa, competencias, gusto al desafío, previsibilidad individual, motivación profesional, importancia dada al trabajo e interacción entre trabajo y vida privada.
- *Hipótesis 2:* La versión larga del cuestionario QPS Nordic en lengua castellana cumplirá las propiedades de fiabilidad y validez (contenido, criterio y constructo) al igual que la versión original.

- *Hipótesis 3:* Los 16 factores psicosociales estudiados de la versión larga del cuestionario QPS Nordic en lengua castellana se relacionarán con criterios de salud adversos al trabajador/a discapacitado/a procedentes del ISTAS-21 como: síntomas cognitivos de estrés, síntomas conductuales de estrés, síntomas somáticos de estrés e insatisfacción con el trabajo, entre otros.
- *Hipótesis 4:* El estrés laboral y la satisfacción laboral de todo trabajador/a discapacitado/a podrán ser pronosticados a partir de sus puntuaciones obtenidas en los 16 factores psicosociales de la versión larga del cuestionario QPS Nordic en lengua castellana.

Resultados esperados: Se espera que la versión larga castellana del QPS Nordic se corresponda con la original de 16 factores (exigencias del puesto, dominio del trabajo, expectativas del puesto, previsibilidad del puesto, interacción social, liderazgo, comunicación, cultura de la empresa, trabajo en grupo, compromiso con la empresa, competencias, gusto al desafío, previsibilidad individual, motivación profesional, importancia dada al trabajo e interacción entre trabajo y vida privada) y presente una excelente fiabilidad y validez. Además, también se espera que los 16 factores psicosociales estudiados de la versión larga del cuestionario QPS Nordic en lengua castellana se relacionen con criterios de salud adversos al trabajador/a discapacitado/a procedentes del ISTAS-21 como son: síntomas cognitivos de estrés, síntomas conductuales de estrés, síntomas somáticos de estrés e insatisfacción con el trabajo, entre otros. Por último, se espera que el estrés laboral y la satisfacción laboral de todo trabajador/a discapacitado/a puedan ser pronosticados a partir de sus puntuaciones obtenidas en los 16 factores psicosociales de la versión larga del cuestionario QPS Nordic en lengua castellana.

JUSTIFICACIÓN

El empleo se erige como una de las principales fuentes de integración en la sociedad de la persona con discapacidad. En este sentido, el empleo supone una fuente de socialización y de participación de las personas con discapacidad, y una vía esencial para el ejercicio de una vida autónoma fuera de cualquier situación de dependencia, evitando de esta manera la posibilidad de marginación y exclusión social y favoreciendo la normalización de la discapacidad en la sociedad.

a) Situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral español.

La situación en España de las personas con discapacidad en lo que a empleo se refiere no resulta satisfactoria y supone un claro exponente de trato desigual hacia este colectivo, lo que certifica un cierto riesgo de exclusión. De esta manera, el Informe Cero del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (Odismet) sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral publicado en 2014 señala que la tasa de desempleo de este colectivo se duplicó entre 2008 y 2012 hasta alcanzar el 33,1% de la población activa, mientras que la tasa de actividad se situó en el 36,6% en 2012 frente al 77% de las personas que no presentaban ningún tipo de discapacidad.

Además, las condiciones laborales desiguales ofrecidas al trabajador con discapacidad estuvieron sujetas a una fuerte precariedad e inestabilidad laboral. En este sentido, según este informe, que contempla los datos ofrecidos por el INE, en 2010, el salario anual bruto medio de las personas con discapacidad fue de 20.553 euros, frente a los 22.842,6 euros de las personas sin discapacidad, lo que refleja un 10% de salario más bajo en el/la trabajador/a con discapacidad en comparación con el resto de la población.

Entre 2012 y 2013, los contratos temporales, sin embargo, se incrementaron en un 18% mientras los indefinidos se redujeron en un 2,6% en este colectivo.

b) Vías de acceso laboral para las personas con discapacidad en función de su grado de protección social (empleo ordinario vs. Empleo protegido)

El mercado de trabajo en personas con discapacidad cuenta actualmente con modalidades de empleo que oscilan desde las muy protegidas (empleo protegido) hasta las modalidades totalmente normalizadas (empleo ordinario), éstas últimas son las habituales para cualquier trabajador.

En este sentido, el itinerario de inserción laboral de la persona con discapacidad debe estar sujeto a una transición desde modalidades de empleo protegido hasta modalidades de empleo menos protegido con objeto de alcanzar finalmente el empleo ordinario, y con éste, la integración laboral plena.

Los principales mecanismos de empleo protegido existentes son los **Centros Especiales de Empleo**, cuya labor queda registrada en el artículo 42 de la Ley 13/1982, de 7 de abril, de integración social de los minusválidos (LISMI). Según el informe Cero del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (Odismet) sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral publicado en 2014, podemos observar que el peso principal de la contratación específica está en poder de los Centros Especiales de Empleo. Así, en 2013, las contrataciones en Centros Especiales de Empleo llegaron a representar el 71,2% de los contratos específicos realizados a las personas con discapacidad en detrimento del 28,8% registrado por las empresas ordinarias.

Por su parte, el **empleo ordinario**, aquel que desempeña la persona con discapacidad en un medio normalizado, pretende conseguir la integración de la persona con discapacidad en el medio de trabajo habitual para cualquier trabajador mediante la utilización de determinados apoyos en virtud del régimen público o privado de la empresa destinataria.

Entre los apoyos presentes a disposición de la empresa privada con objeto de favorecer la inserción e integración laboral de las personas con discapacidad destacan:

- a) La **cuota de reserva** contemplada en el artículo 38 de la LISMI ("Las Empresas públicas y privadas que empleen un número de trabajadores fijos que exceda de cincuenta tendrán obligadas a emplear un número de trabajadores minusválidos no inferior al dos por ciento de la plantilla"). En el caso de la empresa pública, la Ley 53/2003, de 10 de diciembre, sobre empleo público de discapacitados establece en su artículo único la reserva, a favor de las personas con discapacidad, de un cupo no inferior al 5% de las vacantes presentes en las ofertas de empleo público, con objeto de cumplir el 2% de trabajadores con discapacidad en plantilla marcado por la LISMI. Según el informe Cero del Observatorio sobre Discapacidad y Mercado de Trabajo en España (Odismet) sobre la situación de las personas con discapacidad en el mercado laboral publicado en 2014, la mayoría de las empresas de más de 50 trabajadores no cumple con la cuota de reserva del 2% mediante contratación directa.
- b) Las **ayudas oficiales a la contratación laboral de personas con discapacidad** tales como las bonificaciones a las cuotas de la Seguridad Social, subvenciones a fondo perdido por contratación de personas con discapacidad, ayudas para la adaptación al puesto de trabajo, etc.
- c) **Igualdad de trato, no discriminación y obligación de accesibilidad.** Es obligatorio para el empresario facilitar una igualdad en el trato al discapacitado, así como la no realización de cualquier acto de discriminación directa e indirecta en el trabajo por motivos de discapacidad y la adopción de las medidas pertinentes que favorezcan la adaptación al puesto de trabajo y la accesibilidad a la empresa de la persona con discapacidad sin que dichas medidas supongan una carga enorme para el empresario.

- d) El **empleo con apoyo** contemplado en el Real Decreto 870/2007, de 2 de julio, por el que se regula el programa de empleo con apoyo como medida de fomento de empleo de personas con discapacidad en el mercado ordinario de trabajo.
- c) **Los riesgos psicosociales: una realidad presente en el empleo de personas con discapacidad y una realidad a controlar por los técnicos de empleo.**

El concepto de **factores psicosociales** hace referencia a aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral y que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (Martín y Pérez, 1997).

Los factores psicosociales pueden ser favorables o desfavorables para el desarrollo de la actividad laboral y para la calidad de vida laboral del individuo. En el primer caso contribuyen positivamente al desarrollo personal de los individuos, mientras que cuando son desfavorables tienen consecuencias perjudiciales para su salud y para su bienestar (Gil-Monte, 2009). En este último caso, los factores psicosociales pueden considerarse riesgos psicosociales.

Los **riesgos psicosociales** se definen como aquellos factores psicosociales que pueden adoptar valores -por exceso, por defecto o por configuración- adversos o desfavorables que pueden afectar negativamente a la salud y seguridad de los trabajadores, así como al desarrollo del trabajo (Meliá, Nogareda, Lahera, Duro, Peiró, Salanova y Gracia, 2006).

En la literatura existen pocos estudios sobre **riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad**. En un estudio sobre riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad intelectual realizado por Jenaro, Flores, Caballo y De Elena (2007) se muestra la exposición de este colectivo laboral a fuentes de estrés laboral que suponen una clara afectación de su calidad de vida en el trabajo. Así, en un estudio realizado por Flores, Jenaro, González-Gil y García-Calvo (2010) sobre *burnout* en trabajadores con discapacidad intelectual se apreció como aquellas personas con discapacidad que manifestaron experimentar estrés en su trabajo también percibieron mayores demandas laborales y, por lo tanto, presentaron menor calidad de vida laboral. De igual manera, aquellos trabajadores con discapacidad que tenían poco apoyo de los compañeros de trabajo, también presentaron mayores niveles de estrés laboral. Sin embargo, el informe sobre riesgos psicosociales en trabajadores con discapacidad patrocinado por Fundación Adecco y llevado a cabo por Pérez y Alcover (2011) pone de manifiesto como determinados recursos en los/las trabajadores/as con discapacidad como el apoyo social en el entorno laboral, la autoeficacia laboral y el control sobre el puesto de trabajo son herramientas necesarias para disminuir las demandas psicológicas del puesto, aumentar su satisfacción laboral, reducir su intención de abandono, y, en definitiva, mejorar el bienestar de los/las mismos/as (Schaufeli y Bakker, 2004; Xanthopoulou, Bakker, Demerouti y Schaufeli, 2007). Todo ello correlaciona con diferentes modelos explicativos como el modelo Demandas-Control (Karasek y Theorell, 1990), modelo demandas-recursos de Demerouti, Bakker, Nachreiner y Schaufeli (2001) o modelo RED (Salanova, 2005), entre otros. Y ante esta realidad presente en los/las trabajadores/as con discapacidad es necesario actuar siguiendo la línea planteada por Pérez y Alcover (2011):

"Desde el punto de vista aplicado, las organizaciones deberían tener en cuenta no sólo la adaptación de los puestos de trabajo a las diferentes tipologías de discapacidad y la prevención de riesgos laborales asociados a los puestos de trabajo sino también los factores psicosociales que pueden afectar a su desempeño. En este aspecto, es fundamental tener en cuenta las acciones que realiza la empresa para

apoyar la integración y el desarrollo laboral de este colectivo, las políticas de sensibilización del resto de empleados (supervisores, compañeros) ante la discapacidad y la forma cómo se establecen las relaciones entre ellos. Además, todos los aspectos relacionados con la información sobre seguridad y salud ocupacional y prevención de riesgos psicosociales deben adaptarse a las características de este tipo de trabajadores, por lo que es necesario contar con su opinión sobre los planes de prevención y los riesgos a los que pueden estar expuestos, tal como lo establece la Ley de Prevención de Riesgos Laborales (Ley 31/1995, de 8 de noviembre)" (Pérez y Alcover, 2011, p. 16)

De este modo, es necesario que el/la trabajador/a con discapacidad cuente con el respaldo y la cobertura de un profesional como el **técnico de empleo** que, en su labor de seguimiento en el empleo del trabajador/a discapacitado/a insertado/a oriente a la empresa (adaptaciones del puesto) y al trabajador/a discapacitado/a en las medidas preventivas a adoptar con objeto de prevenir la aparición de riesgos psicosociales en el trabajo que desemboquen en el correspondiente malestar en el puesto por parte del trabajador/a discapacitado/a derivando en consecuencias nocivas para la empresa y el/la trabajador/a como el abandono del puesto de trabajo. Para ello, es esencial que el técnico de empleo monitorice este proceso, evaluando los riesgos psicosociales en el puesto de trabajo del trabajador/a discapacitado/a insertado/a, sirviéndose de herramientas evaluativas circunscritas a la metodología cuantitativa tales como el cuestionario con objeto de conocer la realidad "psicosocial" del trabajador/a discapacitado/a insertado/a, para así determinar las correspondientes medidas correctoras a seguir por la empresa (adaptaciones del puesto), en caso necesario, y cumplir con el artículo 25 "Protección de trabajadores especialmente sensibles a determinados riesgos" de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

"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 física, psíquica o sensorial, sean especialmente sensibles a los riesgos derivados del trabajo. A tal fin, deberá tener en cuenta dichos aspectos en las evaluaciones de los riesgos y, en función de éstas, adoptará las medidas preventivas y de protección necesarias" (Artículo 25.1. LPRL 31/1995)

Sin embargo, la realidad actual determina la *inexistencia en el Estado Español de un cuestionario de evaluación de factores de riesgo psicosociales en el medio laboral adaptado y validado en población discapacitada* que permita, de esta manera, disponer de una medida objetiva, válida y fiable que posibilite al técnico de empleo conocer de primera mano si la empresa cumple las medidas preventivas en materia psicosocial indicadas en relación al trabajador/a discapacitado/a insertado/a (adaptaciones al puesto) y, en caso contrario, confrontar con la empresa aquellos aspectos que muestren una puntuación anómala en la evaluación practicada en aras de preservar el bienestar del trabajador/a discapacitado/a. Con objeto de subsanar esta carencia, este proyecto plantea la adaptación y validación de la versión larga del cuestionario QPS Nordic de evaluación de los factores de riesgo laboral psicosociales en trabajadores con discapacidad suponiendo de esta manera una alternativa idónea al ISTAS-21.

d) La evaluación de riesgos psicosociales en el Estado Español: situación actual.

Toda evaluación de riesgos psicosociales se erige como un proceso que implica una metodología de evaluación de riesgos psicosociales (Meliá et al., 2006, p.20). Una **metodología** se define como "un proceso sistemático que incluye

métodos específicos para el desarrollo de proyectos" (Grupo de trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo del Instituto Navarro de Salud Laboral, 2005, p.6).

El Grupo de trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo del Instituto Navarro de Salud Laboral (2008) distinguen dos tipos de metodologías existentes en materia de riesgos psicosociales: a) la metodología cualitativa; y b) la metodología cuantitativa. No obstante, la evaluación de variables psicológicas y sociales, en general, puede servirse de metodologías cuantitativas o utilizar simultáneamente metodologías cuantitativas y cualitativas (Meliá et al., 2006).

La **metodología cualitativa** hace referencia al conjunto de métodos o técnicas que buscan hacer comprensible un fenómeno. Se centra en averiguar lo que es único y específico en un contexto determinado (Grupo de trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo del Instituto Navarro de Salud Laboral, 2008, p. 10). La aplicación de la metodología cualitativa puede ser llevada a cabo en cada una de las fases de la intervención psicosocial, en la etapa previa a la evaluación de riesgos, o bien en una etapa posterior al estudio cuantitativo con el objetivo de clarificar los resultados y conclusiones obtenidas y/o orientar las medidas preventivas a adoptar. Entre las técnicas cualitativas que pueden ser empleadas para hacer comprensible el fenómeno psicosocial destacan las expuestas por el Grupo de trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo del Instituto Navarro de Salud Laboral (2008), las cuales coinciden en gran medida con las de otros autores como Luceño et al. (2005) y Schaufeli y Salanova (2002): observación, entrevista, estudio de casos, grupos de discusión, listas de control o checklist (Kompier y Levi, 1994), datos administrativos, entre otras. A su vez, en la revisión realizada por Tabanelli, Depolo, Cooke, Sarchielli, Bonfiglioli, Mattioli y Violante (2008) se muestra una revisión de los instrumentos cualitativos de orden psicosocial existentes en Europa: a) Canevas (Delanouis, et al., 2002); b) Finnish Institute for Occupational Safety and Health (Hurrell, et al., 1998); c) Position Analysis Questionnaire (PAQ) (McCormick et al., 1972); d) Rhia/Vera (Leitner y Resch, 2005); e) Suapro (Delanouis et al., 2002); f) Travailleur et Organisation (TOMO) (Prevent, 2005); y g) Weba (Welzijn Bij of Arbeid) (Delanouis et al., 2002). No obstante, en el Estado Español hay que destacar la existencia del "*Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en la PYME*" (Instituto de Seguridad e Higiene en el Trabajo-Instituto de Biomecánica de Valencia, 2002) en su versión de "*Lista de Identificación Inicial de Riesgos*" como método general de evaluación de las condiciones de trabajo, el cual contempla la inclusión de contenidos de índole psicosocial a través de técnicas exclusivamente cualitativas (observación, entrevista y lista de chequeo).

La **metodología cuantitativa** hace referencia al conjunto de métodos o técnicas que se emplean para determinar la cantidad de un fenómeno (Grupo de trabajo de la Comisión sobre Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo del Instituto Navarro de Salud Laboral, 2008, p. 10). La técnica principalmente utilizada por la metodología cuantitativa es el cuestionario (prueba psicométrica). En la actualidad, en España, existen una serie de métodos específicos de evaluación psicosocial que utilizan el cuestionario como técnica y que, por tanto, se encuadran en la metodología cuantitativa, tal y como así lo ponen de manifiesto publicaciones en el citado campo como las de Meliá et al., 2006; Moreno-Jiménez, 2008; y Vera y Villaplana, 2004. Pese a ello, en la actualidad, la gran mayoría de cuestionarios de evaluación de riesgos psicosociales presentes en España son de "fabricación española".

Así, son escasos los cuestionarios de evaluación extranjeros que cuentan con versión en español (*Copenhagen Psychosocial Questionnaire -CoPsoQ-, Effort-Reward Imbalance -ERI-, Job Content Questionnaire -JCQ-, Job Diagnostic Survey -JDS- y Niosh Generic Job Stress Questionnaire*, entre otros) pese al buen funcionamiento demostrado por los mismos. Todos estos cuestionarios aparecen

expuestos en la revisión llevada a cabo por Tabanelli et al. (2008) en la cual se pone de manifiesto la riqueza presente fuera de nuestras fronteras en lo que a cuestionarios de evaluación de factores de riesgo laboral psicosociales se refiere (existencia de más de 20 pruebas evaluativas) y que está siendo ignorada en la actualidad. En la revisión practicada por Tabanelli et al. (2008), se ha seguido el criterio de inclusión de todos aquellos instrumentos de evaluación que ofrecían una fundamentación teórica y técnica y que además tenían una accesibilidad social. Como criterios de exclusión se utilizó la unidimensionalidad del factor (el listado hubiera sido muy amplio) y su utilización exclusiva en áreas laborales específicas.

No obstante, actualmente, de entre todos los cuestionarios de evaluación psicosocial extranjeros que cuentan con versión en lengua castellana el más usado en el Estado Español es el **ISTAS-21 CoPsoQ**. Este cuestionario es la versión en español del *Copenhagen Psychosocial Questionnaire -CoPsoQ-* la cual ha sido realizada por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (I.S.T.A.S.) de Comisiones Obreras (C.C.O.O.) gracias al permiso del Instituto Nacional de Seguridad y Salud Laboral de Dinamarca (A.M.I.), autor del cuestionario original.

El ISTAS-21 CoPsoQ es un cuestionario individual y anónimo, válido y fiable, que cuenta con tres versiones: una larga de 133 ítems (para investigación), una media de 99 ítems (para evaluación de riesgos en empresas con más de 30 trabajadores) y una corta de 38 ítems (para evaluación de riesgos en empresas con menos de 30 trabajadores y para auto-evaluación).

El citado instrumento incluye 20 dimensiones psicosociales laborales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual, más la dimensión "doble presencia", relacionada con la doble jornada laboral y doméstica de la mayoría de mujeres trabajadoras. Las 20 dimensiones psicosociales laborales aludidas son las siguientes: exigencias cuantitativas, exigencias cognitivas, exigencias emocionales, exigencias de esconder emociones, exigencias sensoriales, influencia en el trabajo, posibilidades de desarrollo, control sobre el tiempo de trabajo, sentido del trabajo, integración en la empresa, previsibilidad, claridad de rol, conflicto de rol, calidad de liderazgo, refuerzo, apoyo social, posibilidades de relación social, sentimiento de grupo, inseguridad y estima. Además, el ISTAS-21 CoPsoQ incluye las siguientes siete dimensiones de salud: salud general, salud mental, vitalidad, síntomas cognitivos de estrés, síntomas conductuales de estrés, síntomas somáticos de estrés y satisfacción con el trabajo.

El ISTAS-21 CoPsoQ se presenta con 28 escalas tipo Likert de cinco opciones de respuesta (excepto una de seis) que categorizan la frecuencia de la exposición. Cuatro escalas son de dos ítems, tres de tres ítems, dos de cinco ítems y las restantes 15 de cuatro ítems.

Su marco conceptual está basado en el modelo de Demandas-Control-Apoyo Social (Karasek, 1979; Karasek y Theorell, 1990; Johnson, 1986; Johnson y Hall, 1988) y en el modelo de Desequilibrio-Esfuerzo-Recompensa (Siegrist, 1996, 1998), incluyendo así solamente dimensiones para las que existe evidencia científica razonable de que afectan a la salud.

El ISTAS-21 CoPsoQ es aplicable a cualquier tipo de trabajo, ocupación o actividad económica. Es un método de evaluación centrado en la participación y el diálogo social que se inicia con acuerdo de las partes, creándose un grupo de trabajo constituido por representantes de trabajadores, directivos y técnicos que es el protagonista de todo el proceso: determinación de las unidades de análisis, adaptación del cuestionario, forma de distribución y de recogida de cuestionarios, interpretación de los resultados, priorización de problemas y propuestas de intervención.

El instrumento estandariza todas las medidas de 0 a 100 y, además, compara las mediciones obtenidas con valores de referencia poblacionales (valores de referencia poblacionales que definen los terciles poblacionales para cada dimensión), obtenidos mediante una encuesta representativa de la población

ocupada en la Comunidad Autónoma de Navarra, que es a su vez representativa de la población ocupada española.

Por lo que respecta al análisis de datos decir que está estandarizado y se realiza en dos fases. La primera, descriptiva, a través de una aplicación informática de uso sencillo. La segunda, interpretativa, a través de la presentación de los resultados descriptivos en forma gráfica y comprensible para todos los agentes en la empresa para que éstos, en el seno del Grupo de Trabajo, los interpreten.

Se calculan tres tipos de resultados: las puntuaciones, la prevalencia de la exposición y la distribución de frecuencias de las respuestas. La puntuación expresa la mediana para cada una de las 21 dimensiones psicosociales (estandarizada de 0 a 100) en el centro de trabajo (o unidad menor) objeto de evaluación. Las dimensiones psicosociales se dividen en positivas (aquellas para las que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones altas: cuanto más cerca de 100 mejor) y negativas (aquellas para las que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones bajas: cuanto más cerca de 0 mejor). Se analiza tanto la distancia hasta la puntuación ideal (100 o 0 respectivamente) como la distancia hasta la puntuación obtenida por la población ocupada de referencia, lo que permite definir las áreas de mejora.

Asimismo, se presentan las prevalencias de exposición para cada factor de riesgo y unidad de análisis. A través de los resultados puede observarse el porcentaje de trabajadores expuesto a cada factor en todo el centro de trabajo, por cada sección, por cada puesto de trabajo, por tipo de contrato, por turno o por otra unidad de análisis previamente consensuada, en cada uno de los tres niveles de exposición: rojo (nivel de exposición más desfavorable para la salud); amarillo (nivel de exposición intermedio); verde (nivel de exposición más favorable para la salud). Estos porcentajes se obtienen aplicando los puntos de corte de cada una de las dimensiones (los terciles poblacionales, obtenidos en la encuesta representativa de la población ocupada Navarra), a los datos obtenidos de los cuestionarios de los trabajadores de la empresa. De no existir diferencias con la población Navarra en las exposiciones, todos los porcentajes que se muestran en estas tablas deberían presentar exactamente el valor de 33,3%. Estos datos permiten la localización de las exposiciones problemáticas.

No obstante, pese a la idoneidad demostrada del ISTAS-21 CoPsoQ, este cuestionario no dispone de una adaptación y validación en población trabajadora discapacitada. Por lo que sería ideal establecer una alternativa en lo que a la evaluación psicosocial en los lugares de trabajo se refiere, siendo un candidato ideal para ello el cuestionario QPS Nordic.

e) El cuestionario QPS Nordic: una alternativa al ISTAS-21 como herramienta de evaluación de factores de riesgo laboral psicosociales en trabajadores discapacitados.

Entre 1995 y 2001, los países nórdicos establecieron un acuerdo para elaborar y validar un cuestionario capaz de evaluar los principales factores psicológicos y sociales del trabajo: el QPS Nordic.

El **cuestionario QPS Nordic** es un cuestionario con una larga tradición en el campo de la evaluación psicosocial en los países nórdicos (Noruega, Dinamarca, Suecia y Finlandia).

Dicho instrumento de evaluación se encuentra disponible en inglés, sueco, danés, noruego y finés.

El QPS Nordic ha sido diseñado por un grupo de especialistas originarios de cuatro países nórdicos (Suecia, Finlandia, Noruega y Dinamarca), basándose en la evaluación de 19 métodos empleados anteriormente en dichos países.

El cuestionario Nórdico General (*QPS Nordic*) constituye, simultáneamente, una herramienta de investigación y un instrumento práctico que permite controlar los factores psicológicos y sociales en el trabajo durante la planificación o la evaluación de una acción organizacional o de un proceso de cambio.

En un principio, se elaboró un cuestionario piloto a partir de 2.600 preguntas de cuestionarios precedentes, así como del análisis de las tendencias recientes y de las perspectivas de la vida profesional.

Después de ser comprobada la inteligibilidad de las preguntas, la versión piloto fue validada mediante dos muestras de trabajadores de los cuatro países nórdicos, durante dos fases del estudio. La primera fase consistió en probar una estructura factorial de preguntas y construir las escalas del cuestionario (n=1015), la segunda fase se dirigió a probar la construcción y la validez predictiva del QPS Nordic para los diversos grados de bienestar (n=995). La consistencia interna (n=2010) y la fiabilidad test-retest (n=393) fueron calculadas para el total de 26 escalas globales creadas. La consistencia interna de las escalas varió entre 0,60 y 0,88 medidas a través del Alfa de Cronbach y la fiabilidad test-retest varió de 0,55 a 0,82, cuando el intervalo entre las dos administraciones fue de cinco a ocho semanas. A su vez, la estructura conceptual total del QPS Nordic fue verificada a través de las relaciones empíricas entre las escalas utilizando el modelo de ecuaciones estructurales, el cual arrojó un muy buen ajuste.

El cuestionario completo consta de un total de 123 preguntas destinadas a la investigación. Su versión condensada, denominada QPS Nordic 34+ destinada a los lugares de trabajo, tiene 34. Todos los cuestionarios se relacionan con escalas de respuesta de cinco puntos.

Para construir las escalas del cuestionario, las preguntas se han clasificado en tres niveles: nivel de la tarea, nivel social y organizacional, y nivel individual. Seguidamente, las cuestiones asociadas a dichos niveles han sido objeto de tres análisis factoriales exploratorios separados para construir las escalas globales. Se han obtenido los siguientes 16 factores ordenados según nivel de la tarea, nivel social y organización, y nivel individual (ver tabla 1).

Tabla 1. Clasificación de los factores del cuestionario QPS Nordic.		
Nivel de la tarea	Nivel Social y Organizacional	Nivel Individual
1.- Exigencias del puesto. 2.- Dominio del Trabajo. 3.- Expectativas del puesto. 4.- Previsibilidad del trabajo.	5.- Interacción social. 6.- Liderazgo. 7.- Comunicación. 8.- Cultura de la empresa. 9.- Trabajo en Grupo.	10.- Compromiso con la empresa. 11.- Competencias. 12.- Gusto al desafío. 13.- Previsibilidad individual. 14.- Motivación profesional. 15.- Importancia dada al trabajo. 16.- Interacción entre trabajo y vida privada

La aplicabilidad del QPS Nordic al cambio organizacional, como herramienta de investigación con revisión de información, se ha comprobado en la práctica.

Cuando se utilice como método de investigación se debe, garantizar la confidencialidad, mantener plenamente informados a los trabajadores y entregarles una información sobre los resultados.

Así pues, después de conocer al QPS Nordic existen distintos motivos que a priori le pueden convertir en una alternativa ideal al ISTAS-21 CoPsoQ: tiene una procedencia nórdica al igual que el ISTAS-21, es un cuestionario válido y fiable al igual que el ISTAS-21 CoPsoQ (en su versión original), tiene una versión larga destinada a la investigación y una versión corta destinada a los lugares de trabajo con semejante tamaño a las del ISTAS-21 CoPsoQ y presenta factores sujetos a medición comunes a las dimensiones del ISTAS-21 CoPsoQ (exigencias del puesto, dominio del trabajo, previsibilidad del trabajo, interacción social, liderazgo, trabajo en grupo, compromiso con la empresa e interacción entre trabajo y vida privada) y

factores diferentes a las dimensiones del ISTAS-21 CoPsoQ que le confieren su propia personalidad (expectativas del puesto, comunicación, cultura de la empresa, competencias, gusto al desafío, previsibilidad individual, motivación profesional e importancia dada al trabajo).

Por todo ello, en este proyecto se pretende materializar esta realidad aparente del QPS Nordic como posible alternativa idónea al ISTAS-21 CoPsoQ con la validación de la versión larga del cuestionario QPS Nordic (fiabilidad y validez) a la lengua castellana en trabajadores/as discapacitados/as.

DESTINATARIOS

Los destinatarios de este proyecto son:

1. Todos aquellos trabajadores/as discapacitados/as del Estado Español que cuentan con la edad necesaria para poder trabajar y que presentan uno o varios de los tipos de discapacidad presentes en la actualidad (física, sensorial, intelectual o psíquica).
2. Los técnicos de empleo presentes en todo órgano de intermediación laboral (Agencias de colocación, Empresas de Trabajo Temporal, etc.) y que son los encargados del seguimiento del trabajador/a discapacitado/a insertado/a laboralmente fruto de su labor de intermediación laboral.
3. Las empresas y empresarios que contratan a los/las trabajadores/as discapacitados/as y que según el artículo 25.1. de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 deben garantizar la protección del trabajador/a discapacitado/a ante los riesgos derivados del trabajo (entre ellos, los riesgos psicosociales).

METODOLOGÍA

Muestra:

Tamaño muestral semejante al del ISTAS-21 (n=859 trabajadores con discapacidad) procedente de distintos sectores de actividad de la población ocupada española semejantes a los descritos en la VII Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; Industria química, saneamiento y extractiva; Metal; Industria manufacturera; Construcción; Comercio y reparaciones; Hostelería; Transporte y almacenamiento; Comunicación, actividades financieras, científicas y administrativas; Administración pública y educación; Actividades sanitarias, veterinarias y servicios sociales; y Actividades culturales, deportivas y servicios personales.

Variables e instrumentos:

A. Variables independientes: *Versión larga del General Nordic Questionnaire for Psychological and Social Factors at Work (QPS Nordic) (Lindstrom, 2002).*

- Exigencias del puesto.
- Dominio del trabajo.
- Expectativas del puesto.
- Previsibilidad del trabajo.
- Interacción social.
- Liderazgo.
- Comunicación.
- Cultura de la empresa.
- Trabajo en grupo.
- Compromiso con la empresa.
- Competencias.
- Gusto al desafío.

- Previsibilidad individual.
- Motivación profesional.
- Importancia dada al trabajo.
- Interacción entre trabajo y vida privada.

B. Variables dependientes:

- Salud general: *Escala de salud general del SF-36* (Alonso, Prieto y Antó, 1995).
- Salud mental: *Escala de salud mental del SF-36* (Alonso et al., 1995).
- Vitalidad: *Escala de vitalidad del SF-36* (Alonso et al., 1995).
- Síntomas cognitivos de estrés: *Stress Profile* (Setterlind y Larsson, 1995).
- Síntomas conductuales de estrés: *Stress Profile* (Setterlind y Larsson, 1995).
- Síntomas somáticos de estrés: *Stress Profile* (Setterlind y Larsson, 1995).
- Satisfacción con el trabajo: *Escala de satisfacción con el trabajo del ISTAS-21 CoPsoQ* (Moncada y Llorens, 2004).

Diseño: Estudio de campo de tipo transversal.

Análisis de Datos:

- Análisis de los ítems: Estadísticos descriptivos e Índices de discriminación de los ítems.
- Fiabilidad: Coeficiente Alfa de Cronbach.
- Validez de contenido: La validez de contenido ha sido previamente estudiada por los autores nórdicos mediante el juicio de expertos y el contraste con la bibliografía y conocimientos previos.
- Validez de criterio: ANOVA de un factor utilizando como criterio las dimensiones de salud del ISTAS-21 CoPsoQ: Salud general, Salud mental, Vitalidad, Síntomas cognitivos de estrés, Síntomas conductuales de estrés, Síntomas somáticos de estrés y Satisfacción con el trabajo; y ecuaciones de regresión lineal, analizando las variables estrés y satisfacción (de forma independiente) como criterios.
- Validez de constructo: Análisis factorial de componentes principales con rotación varimax, escogiendo el criterio Kaiser para seleccionar los factores con "valores propios" superiores a 1.

DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD

El presente proyecto se desarrollará siguiendo las siguientes fases en el orden descrito:

- Fase I: Traducción y retro-traducción del cuestionario.
- Fase II: Recogida e introducción de datos.
- Fase III: Estudio de las propiedades psicométricas del cuestionario: fiabilidad y validez.
- Fase IV: Comunicación de resultados a la Comunidad Científica.

a) Fase I: Traducción y retro-traducción del cuestionario.

La adaptación y validación de la versión larga del cuestionario QPS Nordic de evaluación de factores de riesgo laboral psicosociales en una muestra de trabajadores/as con discapacidad comenzará con un taller a llevar a cabo entre los autores originales del cuestionario y el autor de la versión española con objeto de definir en términos exactos todos los contenidos del cuestionario e identificar las variables sociodemográficas y de mercado de trabajo entre España y los países nórdicos representantes de los autores originales del cuestionario. Posteriormente, la versión larga del cuestionario QPS Nordic en lengua inglesa se traducirá al castellano por dos traductores profesionales de forma independiente, traducción que será revisada a posteriori por el autor de la versión española en busca de

desviaciones de concepto. Esta primera versión española será retrotraducida al inglés por un tercer traductor, traducción que será revisada por los autores nórdicos y comparada con la versión original. Finalmente, se llevará a cabo un taller entre los autores nórdicos y el autor de la versión española con objeto de reformular todos aquellos ítems que mostrasen algún problema, de esta manera quedará conformada la versión de prueba en español.

b) Fase II: Recogida e introducción de datos.

El autor de la versión española contactará con entidades españolas de referencia en el sector de la discapacidad como el Instituto Valenciano de Acción Social (IVAS) a cuyos responsables explicará el proyecto, la finalidad del mismo, los beneficios de su participación (citación en toda publicación llevada a cabo así como utilización gratuita de la correspondiente herramienta evaluativa) y la forma de colaboración necesaria entre ambas partes (en este caso, la forma de participación de la entidad de referencia consistirá en poner en contacto al autor de la versión española del cuestionario con trabajadores y empleadores con los que tenga relación con objeto de favorecer el pase de las pruebas al público destinatario de las mismas en los momentos necesarios).

Una vez efectuados los contactos con los diferentes actores necesarios (trabajadores y empleadores) y disponiendo del consentimiento de ambos se procederá a la administración de la versión de prueba en español a una muestra piloto de trabajadores discapacitados ($N=85$) procedentes de diversas fuentes de empleo público y ordinario, que deberán contestar a sus 123 ítems y comentar aquellos de difícil comprensión. A partir de estas observaciones se construirá la versión definitiva del cuestionario, que será aplicada en España a una muestra representativa de trabajadores discapacitados ($n=859$) procedentes de distintos sectores de actividad de la población ocupada española semejantes a los descritos en la VII Encuesta Nacional sobre Condiciones de Trabajo. Además durante la aplicación de la versión definitiva, todos los integrantes de la muestra escogida deberán cumplimentar además las *Escalas de salud general, salud mental y vitalidad del SF-36* (Alonso *et al.*, 1995), el *Stress Profile* (Setterlind y Larsson, 1995) y la *Escala de satisfacción con el trabajo del ISTAS-21 CoPsoQ* (Moncada y Llorens, 2004).

Los datos recogidos en el pase de la versión definitiva del cuestionario serán introducidos en el programa estadístico SPSS 20.0 con objeto de realizar un posterior análisis exhaustivo de los datos cuantitativos a nivel fiabilidad y validez.

c) Fase III: Estudio de las propiedades psicométricas del cuestionario: fiabilidad y validez.

Se efectuará un **análisis de los ítems** en base a estadísticos descriptivos e índices de discriminación de los ítems.

La **fiabilidad** será medida a través del Coeficiente alpha de Cronbach.

Y por lo que respecta a la validez, la **validez de contenido** ha sido analizada previamente por los autores nórdicos mediante el juicio de expertos y el contraste con la bibliografía y conocimientos previos. Para el estudio de la **validez de criterio** se utilizará el ANOVA de un factor utilizando como criterio las dimensiones de salud del ISTAS-21 CoPsoQ: Salud general, Salud mental, Vitalidad, Síntomas cognitivos de estrés, Síntomas conductuales de estrés, Síntomas somáticos de estrés y Satisfacción con el trabajo; y ecuaciones de regresión lineal, analizando las variables estrés y satisfacción (de forma independiente) como criterios. Por último, la **validez de constructo** será comprobada a través del Análisis factorial de componentes principales con rotación varimax, escogiendo el criterio Kaiser para seleccionar los factores con "valores propios" superiores a 1.

d) Fase IV: Comunicación de resultados a la Comunidad Científica.

Los datos obtenidos fruto de los análisis estadísticos realizados serán comunicados a la Comunidad Científica a través de diversos artículos científicos a ser publicados en revistas de impacto y a través de comunicaciones en congresos internacionales de prestigio relativos al área de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

RECURSOS UTILIZADOS

Los recursos utilizados para el presente proyecto se resumen en la tabla 2.

Tabla 2. Recursos humanos, materiales y técnicos utilizados en el proyecto.		
Fase I	Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none">• Autores de la versión original del cuestionario.• Autor de la versión española del cuestionario.• Tres traductores.
	Recursos materiales y técnicos	<ul style="list-style-type: none">• Material fungible (folios, carpetas, fundas, bolígrafos, lápices, corrector, borradores, etc.).• Bibliografía.• Presentaciones en Power Point.• Sala de reuniones.• Billetes de avión.• Cartuchos de tinta.• Retroproyector y pantalla de proyección.• Ordenador portátil.• Impresora.• Skype.• Internet.• Línea telefónica.• Llamadas telefónicas.
Fase II	Recursos humanos	<ul style="list-style-type: none">• Entidades de referencia en el sector de la discapacidad contactadas.• Empresas que disponen de trabajadores/as discapacitados/as contratados/as.• Autor de la versión española del cuestionario.• Muestra de trabajadores/as discapacitados/as.
	Recursos materiales y técnicos	<ul style="list-style-type: none">• Material fungible (folios, carpetas, fundas, bolígrafos, lápices, corrector, borradores, etc.).• Cuestionarios a cumplimentar por la muestra de trabajadores/as discapacitados/as.• Bibliografía.• Presentaciones en Power Point.• Sala de reuniones.• Sala para administración de pruebas.• Sala para introducción de datos.• Cartuchos de tinta.• Gasolina.• Retroproyector y pantalla de proyección.• Ordenador portátil.• Impresora.• Internet.• Línea telefónica.• Llamadas telefónicas.• Programa estadístico SPSS 20.0• Vehículo particular para desplazamientos.

	<i>Recursos humanos</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Autor de la versión española del cuestionario.
Fase III	<i>Recursos materiales y técnicos</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Cuestionarios cumplimentados por la muestra de trabajadores/as discapacitados/as. • Material fungible (folios, carpetas, fundas, bolígrafos, lápices, corrector, borradores, etc.). • Cartuchos de tinta. • Ordenador portátil. • Impresora. • Internet. • Línea telefónica. • Llamadas telefónicas. • Programa estadístico SPSS 20.0 • Sala para la realización de los pertinentes cálculos estadísticos.
	<i>Recursos humanos</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Autor de la versión española del cuestionario.
Fase IV	<i>Recursos materiales y técnicos</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Material fungible (folios, carpetas, fundas, bolígrafos, lápices, corrector, borradores, etc.). • Bibliografía. • Presentaciones en Power Point. • Sala para preparación de artículos y presentaciones a congresos. • Cartuchos de tinta. • Gasolina. • Billetes de avión. • Ordenador portátil. • Impresora. • Skype. • Internet. • Línea telefónica. • Vehículo particular para desplazamientos.

EVALUACIÓN

Con objeto de evaluar la eficacia del proyecto se han construido una serie de indicadores a monitorizar en cada una de las fases que constituyen éste. Estos indicadores se presentan recogidos en la tabla 3.

Tabla 3. Indicadores para evaluar la eficacia del proyecto.	
<i>Fases del proyecto</i>	<i>Indicadores para evaluar la eficacia del proyecto</i>
Fase I	<ul style="list-style-type: none"> • Número de ítems que superan la traducción y retrotraducción sin presentar desviación alguna de concepto.
Fase II	<ul style="list-style-type: none"> • Número de entidades de referencia en el sector de la discapacidad contactadas. • Número de entidades de referencia en el sector de la discapacidad contactadas que participan en el proyecto. • Número de empresas contactadas que disponen de trabajadores/as discapacitados/as contratados/as. • Número de empresas contactadas que disponen de trabajadores/as discapacitados/as contratados/as y que deciden participar en el proyecto. • Número de trabajadores/as discapacitados/as contactados/as. • Número de trabajadores/as discapacitados/as contactados/as que deciden participar en el proyecto.

Fase II	<ul style="list-style-type: none"> • Número de trabajadores/as discapacitados/as contactados/as que deciden participar en el proyecto y que cumplimentan la versión de prueba. • Número de trabajadores/as discapacitados/as contactados/as que deciden participar en el proyecto y que cumplimentan la versión definitiva de la prueba. • Número de trabajadores/as discapacitados/as contactados/as que deciden participar en el proyecto y que cumplimentan la Escala de salud general del SF-36 (Alonso, Prieto y Antó, 1995). • Número de trabajadores/as discapacitados/as contactados/as que deciden participar en el proyecto y que cumplimentan la Escala de salud mental del SF-36 (Alonso et al., 1995). • Número de trabajadores/as discapacitados/as contactados/as que deciden participar en el proyecto y que cumplimentan la Escala de vitalidad del SF-36 (Alonso et al., 1995). • Número de trabajadores/as discapacitados/as contactados/as que deciden participar en el proyecto y que cumplimentan el cuestionario <i>Stress Profile</i> (Setterlind y Larsson, 1995). • Número de trabajadores/as discapacitados/as contactados/as que deciden participar en el proyecto y que cumplimentan la Escala de satisfacción con el trabajo del ISTAS-21 CoPsoQ (Moncada y Llorens, 2004). • Número de ítems provenientes de la versión de prueba que constituyen la versión definitiva de la prueba.
Fase III	<ul style="list-style-type: none"> • Número de ítems de la versión definitiva de la prueba que presentan un adecuado valor en lo que a la propiedad psicométrica denominada "fiabilidad" se refiere. • Número de ítems de la versión definitiva de la prueba que presentan un adecuado valor en lo que a la propiedad psicométrica denominada "validez de criterio" se refiere. • Número de ítems de la versión definitiva de la prueba que presentan un adecuado valor en lo que a la propiedad psicométrica denominada "validez de constructo" se refiere.
Fase IV	<ul style="list-style-type: none"> • Número de artículos aceptados para su publicación en Revistas de Impacto. • Número de ponencias aceptadas para su presentación en Congresos Internacionales de prestigio relativos al área de la Psicología del Trabajo y de las Organizaciones.

CONCLUSIONES

La consecución del cuestionario QPS Nordic supone la obtención de la primera herramienta de evaluación de factores de riesgo laboral psicosociales en trabajadores/as discapacitados/as existente en el Estado Español, constituyendo una herramienta objetiva, válida y fiable a disposición del técnico de empleo encargado del seguimiento en el puesto de trabajo del trabajador/a discapacitado/a insertado/a, velando de esta manera por el cumplimiento de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995 en lo que a materia de psicosociología laboral se refiere y previniendo la aparición de cualquier alteración de origen psicosocial que ponga en peligro la permanencia del trabajador/a discapacitado en el puesto de trabajo, o en caso contrario, corrigiendo cualquier alteración psicosocial que aparezca en el puesto de trabajo fruto del no seguimiento de las medidas preventivas iniciales que el técnico de empleo suministra a la empresa y al trabajador/a discapacitado/a insertado en la orientación inicial llevada a cabo en el correspondiente seguimiento en el puesto de trabajo.

Pseudónimo: DISCAPACIDAD.