

Capítulo 3

Baremar o no baremar. That is the question

DOI: 10.25100/peu.858.cap3

 *Josep M. Blanch*

Universidad San Buenaventura – Universidad Autónoma de Barcelona
jmbr.blanch@gmail.com

Resumen

Contexto. Los *baremos* forman parte del heterogéneo bagaje contemporáneo de la caja de herramientas metodológicas de las ciencias económicas, sociales, humanas, de la vida, de la salud y de la educación. Su elaboración y aplicación como recurso técnico ha merecido la bendición de la academia, la aprobación de agencias de evaluación de la calidad de la investigación científica, el aplauso de consejos editoriales de revistas indexadas y el *placet* de colegios profesionales y de sus respectivos comités de ética. Este franco consenso en torno a las virtudes metodológicas de la baremación en general contrasta con los múltiples dilemas éticos y técnicos que suele afrontar la investigación con seres humanos antes, durante y después de la fase empírica. **Objetivo.** Construir una narrativa de un proceso de resistencia a baremar determinadas herramientas de evaluación de la calidad de vida laboral. Y, de paso, aportar argumentos para un cuestionamiento de la idoneidad de la publicación generalizada de baremos de todo tipo de instrumentos estandarizados sin haber valorado previamente, en cada caso, las potenciales consecuencias no científicas e indeseables del uso de tales normas estadísticas en campos como el de la salud ocupacional. **Método.** La exposición adopta el formato del discurso dialógico, un género literario atípico con respecto a los cánones mainstream contemporáneos; aun siendo, sin embargo, central para la arqueología y la genealogía del saber heredado y compartido por las actuales generaciones académico-científicas. **Aportaciones.** La consideración del baremo como dato y como discurso proporciona argumentos para una crítica de la *baremación* a toda costa y para una reserva epistemológica, ética e ideológica ante el manejo acrítico de normas estadísticas como si fueran normas socioculturales. Como opción metodológica indicada para determinados supuestos, se reivindica la funcionalidad del *criterio*, en virtud del cual lo psicosocialmente bueno, sano y preferible no ocupa necesariamente el espacio central de una campana de Gauss, sino que puede radicar precisamente en alguno de sus extremos.

Introducción

El amplio consenso observable en torno a las virtudes metodológicas de la baremación contrasta con los múltiples desafíos y dilemas que suele afrontar la investigación empírica con seres humanos cuando debe combinar elementos tan diversos como los axiomas de beneficencia, verdad, justicia, igualdad y respeto a la dignidad, a la identidad y al anonimato de las personas, grupos y organizaciones participantes; el consentimiento informado, el alcance y los límites, la cantidad y la calidad de la información previa a proporcionar a individuos, colectivos e instituciones objeto de la investigación; las garantías de confidencialidad de los datos y de devolución y uso responsable y científico de los resultados, la libertad de participación y el derecho al abandono en todas las fases del estudio y un largo etcétera.

El presente texto trata sobre una situación éticamente dilemática, pero escasamente debatida en la metodología de las ciencias humanas; ya que raramente se hace visible el dilema “baremar o no baremar”, ni en términos generales ni en situaciones concretas. Su eje vertebrador no es el cuestionamiento de la racionalidad metodológica de la baremación en sí; sino el señalamiento de ciertas carencias, falencias, puntos ciegos y efectos colaterales del uso ingenuo, automático y acrítico de este recurso científico-técnico. Planteada en este marco, la pregunta del título podría sustituir su formato dilemático por otro más operacional: ¿cuándo (no) baremar? Se pretende, pues, discutir la conveniencia de la aplicación indiscriminada de baremos en instrumentos estandarizados de evaluación de fenómenos y procesos como los relativos al bien-malestar laboral, sin antes haber considerado los pros y los contras de hacerlo. Esta resistencia reflexiva a la *baremación* a toda costa en ese ámbito no emerge de un a priori ideológico antibaremación, sino de un juicio a posteriori sobre determinados efectos perversos del dar, implícitamente, por supuesto que la puntuación media de un grupo normativo es la normal y natural en la población evaluada.

El de “baremación” es hoy un constructo interdisciplinar que ya cuenta con una larga historia. Baremo, de *barème*, remite al apellido del matemático

francés François Barrême, autor, en el siglo XVII, de un famoso manual de contabilidad en el que introdujo una serie de cuadros de cálculos, registros y tablas de precios con el propósito de facilitar el manejo de las cuentas. Desde entonces, la *baremación* se ha trasladado, con más o menos éxito, a ámbitos disciplinarios y profesionales tan diversos como las ciencias humanas, sociales y jurídicas, de la salud y de la educación, la gerencia del talento, la administración bancaria y los seguros de diversos tipos. Se barema para medir y jerarquizar competencias, capacidades, méritos, logros, daños y **síntomas**, así como para evaluar todo tipo de fenómenos y procesos personales, grupales, organizacionales y sociales. En campos como los de la medicina o de la psicología legales aplicadas al campo sociolaboral, los baremos cumplen una función evaluadora —ya sea a petición de la judicatura, de la fiscalía, de la defensa o de una compañía aseguradora—. Ahí se evalúa, por ejemplo, el tipo y el grado de daño corporal o psíquico causado por un accidente o una enfermedad, su incidencia en la capacidad física o mental de funcionamiento profesional de la persona afectada y sus implicaciones temporales en la duración de una incapacitación laboral o económicas en la cuantía de una indemnización por daños derivados de accidentes, lesiones, contagios o enfermedades originados en el entorno de trabajo. La banca, a su vez, usa baremos como base de referencia para la determinación de tarifas y comisiones. Por su parte, con la baremación de un test o un cuestionario, la psicometría y la psicología aplicada en general pueden medir no solo las puntuaciones obtenidas por personas o colectivos evaluados, sino además comparar tales resultados con los de un grupo normativo.

En su condición de instrumentos estandarizados, los baremos son tan aplicados por su “utilidad” económico-práctica como criticados por su fragilidad epistémico-metodológica. A ese respecto, se les cuestiona tanto la arbitrariedad de su construcción y aplicación como su relatividad histórica y contextual, que lastran su capacidad de funcionar como referentes con significado unívoco y transcultural, con validez global y universal, con estabilidad a lo largo del tiempo y constancia a lo ancho de las situaciones. También se discute su pretendida “objetividad”, que minimiza e invisibiliza la relevancia

de la dimensión sociocultural y subjetiva en ámbitos tan dispares como los riesgos psicosociales, la calidad de vida, las vivencias de la sexualidad y del género, la sensibilidad al dolor y al sufrimiento o el impacto percibido de un acontecimiento o de una transición vitales de carácter estresor.

Pero una discusión sobre el tema situada exclusivamente en los planos epistemológico y metodológico puede enmascarar otra dimensión metacientífica y metatécnica de la baremación de instrumentos psicológicos. Y en ella se centran las consideraciones y reflexiones siguientes, que emanan de la experiencia personal de gestión de unos instrumentos diseñados para evaluar la calidad de vida laboral. Al tratarse de una experiencia autobiográfica, se procederá a continuación, en la medida en que el guion lo exija, al uso de la primera persona del singular.

El motivo de mi preocupación por el tema es mi experiencia cotidiana de interacciones comunicativas con personas y equipos que me honran con su uso de unos cuestionarios sobre “Condiciones de Trabajo” (Blanch, Sahagún y Cervantes, 2010) y sobre “Bienestar Laboral” (Blanch, Sahagún, Cantera y Cervantes, 2010) de los que, en su día, publicamos información concerniente a su diseño, estructura y propiedades psicométricas; pero no sobre sus baremos —hecho en modo alguno imputable a un olvido involuntario—. Mis amables interlocutores, habitualmente familiarizados a nivel elemental con la estadística o bien asesorados por tutores competentes en la materia, suelen enviarme varios tipos de mensajes estrechamente articulados.

(A partir de este punto, la exposición adoptará el formato del discurso dialógico de una conversación entre un imaginario interlocutor típico (en **negrita**) y el autor (en letra normal), que facilita la narrativa propuesta).

Diálogo

¿Y qué le plantean sus colegas?

Básicamente dos cuestiones: una de forma y otra de fondo, con el tema baremación como denominador común. La primera remite directamente a la ausencia de baremos en nuestros cuestionarios.

La segunda se centra en la interpretación de las puntuaciones obtenidas sin el recurso de los baremos.

Hábleme de estas cuestiones de forma y de fondo...

Sobre el aspecto formal, generalmente me hacen una misma petición enunciada de diversos modos: “necesitamos los baremos...”; ¿dónde están publicados...? “¿...sería usted tan amable de enviarnoslos?”. Tal demanda se apoya sobre la lógica de algunos aprendizajes que debemos a las clases de metodología estadística: (a) cualquier cuestionario o test debe estar convenientemente validado, fiabilizado y baremado, (b) una medición sin baremación se queda coja, (c) siempre, dondequiera y en el aspecto que sea, resultan pertinentes, oportunas e irrenunciables las comparaciones con un grupo normativo, y (d) acompañada de tablas comparativas, tomando como referencia los baremos, la presentación de los resultados de una investigación queda más interesante.

A veces, mis apreciados interlocutores aportan un último argumento inapelable: “la tutoría de mi tesis (la dirección de mi investigación) me acepta solo el uso de instrumentos baremados”. En tales casos específicos, donde percibo que entran en juego razones trascendentales y autoevidentes basadas en la autoridad, suelo enviar los baremos que realizamos con el equipo como mero ejercicio metodológico; pero que, hasta el presente, no hemos publicado ni pensado seriamente en hacerlo. En la mayoría de las demás ocasiones, suelo extenderme en un diálogo con la persona que me interpela, poniendo en juego argumentos elementales que, con el tiempo, he ido sistematizando.

Soy consciente de que mi posicionamiento me sitúa *on the edge* de la ortodoxia disciplinar y profesional, casi en un espacio de *outsider* (por cierto, cada día más concurrido). Por lo que me disculpo si con ello hiero sensibilidades de muy respetables colegas; lamentando además el que yo pueda hacerme por ello menos respetable ante sus ojos. Pero, por el momento, no renuncio a sostener, humilde y honestamente, mi posición ni abjuro de los argumentos que pienso que la sustentan.

Pues yo también tengo interés en conocer por qué no ha baremado los cuestionarios de “Condiciones de Trabajo” y de “Bienestar Laboral”

Porque, atendiendo a su temática, su campo de aplicación y su contexto de uso, que remiten a la responsabilidad social de una práctica investigativa metodológicamente neutral, pero no libre de valores, no lo he considerado necesario, oportuno, conveniente ni urgente. Veamos: un test, una escala o un cuestionario pueden ser construidos y aplicados atendiendo a normas o a criterios: (a) La **norma** (estadística) permite comparar las puntuaciones de cada persona o grupo con las de un *grupo normativo*. Así se viene haciendo a propósito de características como estatura, cintura o cociente intelectual. Este procedimiento también permite establecer *puntos de corte* que identifican y separan, por ejemplo, las personas en estado de “depresión” de las demás, o las diferencian según los grados de intensidad de la misma afección (leve, media, grave... etc.). Un baremo es pues una convención relativa al mundo de las normas. Su premisa implícita es la normalidad estadística; su categoría analítica principal es la varianza y su técnica básica es la tipificación, por la que se establecen las *normas de comparación*. (b) El **criterio** (de valor) permite comparar las puntuaciones de cada persona o grupo con respecto a un ideal (p. e., de salud o bienestar) o a un determinado objetivo (p. e., de rendimiento en una prueba de selección). Así se puede clasificar las personas en función de su grado de proximidad a un estándar de salud, a un nivel de aptitud requerido para el desempeño de un trabajo determinado o a un grado de mérito de ejecución profesional exigible para la promoción en el escalafón de la empresa. Las normas son datos elaborados; los criterios son opciones axiológicas. Las normas remiten especialmente a la campana de Gauss y a las medidas de tendencia central; los criterios sitúan a menudo la puntuación ideal en alguno de los extremos del rango.

Pues precisamente, por las funcionalidades de la norma, sigo pensando que sus cuestionarios serían más útiles si estuvieran normalizados o baremados...

Depende de cómo se mire. Una baremación puede cumplir funciones descriptivas y, a veces, también

ideológicas. En cuanto a las primeras, concuerdo con usted en que, como instrumento estadístico, un baremo resulta útil para evaluar, por ejemplo, el nivel de mérito personal en un test de rendimiento, el grado de solvencia de una empresa o el alcance del daño físico o psicológico derivado de un accidente de trabajo que debe ser compensado por una compañía aseguradora. También le reconozco una alta utilidad práctica del conocimiento de las medias y desviaciones de las tallas de pantalones, camisas o sujetadores en un grupo normativo para orientar decisiones en el ámbito de la producción y comercialización de tales prendas. Tampoco le discutiré que una nota de 3 en un rango de 1 a 5 no significa lo mismo en el contexto de una clase donde el promedio es 5 que en otra donde es 2. Como ve, no tengo problemas con la baremación en general ni con sus funciones descriptivas. Lo cual me obliga a precisar más y mejor mi posición con respecto a sus potenciales funciones ideológicas.

Por favor...

El uso de baremos en ámbitos como los mencionados anteriormente es perfectamente pertinente, oportuno y útil. En cambio, en otros campos, su aportación al conocimiento es casi irrelevante; mientras que, en otros, puede incluso resultar inconveniente. Vayamos por partes: cuando se mide la felicidad en general, la satisfacción con la vida presente, la valoración de los políticos del país o las condiciones de realización del propio trabajo, usando generalmente rangos de 0 (= pésimo) a 10 (= óptimo), se tiene claro que 10 equivale a lo máximo aspirable y deseable y 0 a lo contrario. Mientras que, cuando se evalúa el grado de corrupción en el sistema, el de inseguridad ciudadana o el de acoso sexual o moral dentro de una organización, el 0 (= nunca) indica la situación óptima y el 10 (= siempre) la pésima. En tales casos, las puntuaciones absolutas dan información suficiente sobre lo que interesa saber. El valor añadido del conocimiento sobre cómo se posicionan al respecto los grupos normativos es más bien escaso y relativo. El que la media de satisfacción con la vida presente sea de siete en un rango de 0 a 10 indica que la botella de tal satisfacción está llena en sus dos terceras partes. Y también da información sobre la parte vacía de la botella: un -3 (la distancia que separa el 7 del

10) indica el margen de crecimiento potencial de esta satisfacción y acaso sugiere estrategias para el progreso en tal dirección. Tampoco en este supuesto la media del grupo normativo aportaría un especial valor adicional a la información ya aportada por las puntuaciones absolutas. Igualmente, la valoración de determinado político con un 3,5 en un rango de 0 a 10 indica que su imagen dista de ser ideal y que tiene un margen de mejora de 6.5/10. En el supuesto de que los demás políticos evaluados en la misma encuesta puntuaran aún más bajo, con las solas puntuaciones absolutas, los electores dispondrían de información suficiente para poder elegir entre lo malo y lo peor. Por razones similares, las macroencuestas internacionales de evaluación de condiciones de vida y de trabajo o de medida de la felicidad no suelen usar baremos; porque ahí las puntuaciones absolutas aportan básicamente toda la información relevante que se busca, que tiene además una significación unívoca y universal. Lo que luego se suele hacer con ella es presentarla cruzada con todo tipo de variable (censales y construidas), que ofrecen un mapa descriptivo del estado de la situación en cada circunstancia espaciotemporal, facilitando además comparaciones transversales y longitudinales, señalando tendencias e identificando desafíos para futuras intervenciones fundamentadas empíricamente.

En los casos anteriores, los baremos aportarían muy poco a lo ya sabido, pudiendo además expresar lo que Pitirim Sorokin (1933) denominó, hace casi un siglo, *the painful elaboration of the obvious*. Este profesor ruso-estadounidense reconoció que no le hacía falta, en el Chicago de Al Capone, invertir un millón de dólares para "descubrir" científicamente algo que todo el mundo conocía: que en cada esquina de la ciudad había alguna casa donde se desarrollaban actividades al margen de la ley. Tampoco hace falta gastar actualmente el siempre escaso dinero de un proyecto de investigación para conocer, mediante comparaciones con un grupo normativo extraído de la población general, que en el personal académico abundan los problemas cognitivos, que en el de enfermería los emocionales y en el de la prostitución los de higiene. Hay que apuntar hacia más allá de lo consabido.

Pero existen instrumentos de evaluación de riesgos psicosociales bien baremados y de uso generalizado...

Exacto, y los nuestros no lo están. Me está usted conduciendo hacia la cuestión de fondo sobre qué se puede hacer con resultados como los obtenidos de la aplicación de nuestros cuestionarios con y sin baremos. Pues mire, nosotros venimos investigando la calidad de vida laboral (y los riesgos psicosociales) en profesionales de servicios de atención al público (salud, educación, justicia, trabajo social, etc.) mediante la aplicación conjunta de dos cuestionarios no baremados: el de "condiciones de trabajo" y el de "bienestar laboral".

Voy a centrar mi reflexión en el cuestionario de *Bienestar Laboral*, que está organizado en dos bloques, referidos a sendas dimensiones (factores) del constructo: el de "*bienestar psicosocial*" en el trabajo, que incluye un conjunto de ítems presentados en formato de diferencial semántico (ver Tabla 3.1) y el de "*efectos colaterales*", que evalúa aspectos del malestar laboral (ver Tabla 3.2).

Tabla 3.1. Ejemplos de ítems del factor Bienestar Psicosocial

Actualmente, por mi trabajo, siento...								
insatisfacción	1	2	3	4	5	6	7	satisfacción
inseguridad	1	2	3	4	5	6	7	seguridad
intranquilidad	1	2	3	4	5	6	7	tranquilidad
impotencia	1	2	3	4	5	6	7	potencia
Malestar	1	2	3	4	5	6	7	bienestar
incertidumbre	1	2	3	4	5	6	7	certidumbre
Pesimismo	1	2	3	4	5	6	7	optimismo

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3.2. Ejemplos de ítems del factor Efectos Colaterales

Actualmente, por mi trabajo, experimento...									
Nunca		0	1	2	3	4	5	6	Siempre
Trastornos digestivos		0	1	2	3	4	5	6	
Dolores de cabeza		0	1	2	3	4	5	6	
Insomnio		0	1	2	3	4	5	6	
Tensiones musculares		0	1	2	3	4	5	6	
Desgaste emocional		0	1	2	3	4	5	6	
Agotamiento físico		0	1	2	3	4	5	6	
Saturación mental		0	1	2	3	4	5	6	

Fuente: elaboración propia.

Las medias del factor *bienestar psicosocial* pueden ser presentadas en sus datos absolutos; porque no se prestan a ambigüedades, debiendo ser leídas en un sentido descriptivo y según dicta el sentido común. Así, una puntuación de cinco (en un rango 1-7) en el ítem *insatisfacción-satisfacción* indica que la botella de la satisfacción está llena en cinco de sus siete partes y consiguientemente vacía en las dos restantes. En este caso, una comparación con las medias de un grupo de referencia nos daría una idea precisa de si nuestro colectivo se siente más o menos bien que aquél. Una baremación de este primer bloque podría tener cierta lógica y relativa utilidad. Hasta aquí, parece que sigo dándole razones para irirme los baremos...

Pues sí...

Permítame, pues, señalar la relación del factor *Efectos Colaterales* con la cuestión de fondo que, como le indiqué en el inicio de nuestra conversación, me plantean, con relativa frecuencia, algunos de mis interlocutores, quienes, a menudo, me informan de resultados que les parecen decepcionantes en tanto que investigadores que aspiran a producir información de calidad científica y que además desean legítimamente exponer sus hallazgos en revistas indexadas. El que sigue es un texto típico de tales mensajes.

"Profe, qué pena comunicarle que aplicamos su cuestionario de "bienestar laboral"; pero los datos obtenidos nos parecen lamentablemente muy pobres y científicamente poco relevantes... pues, por ejemplo, el factor "efectos colaterales" nos da una media "baja" de 2,8 (inferior a 3, punto "neutro" entre 0 y 6) y además no encontramos "diferencias significativas" entre grupos en variables tan importantes como sexo, edad y profesión. ¿Cómo podemos sacar un buen artículo con este material y además sin baremos?"

Ante tales datos, a mí me parece una reacción comprensible...

Comprensible... hasta cierto punto y en cierto sentido. Pero, más que un ejercicio de empatía hacia mis apreciados colegas, trataré de hacer un análisis de ciertos aspectos meta metodológicos que subyacen a su lectura tan aparentemente objetiva y científicamente deprimente.

El que personas iniciadas en la investigación y en la estadística afirmen que una media de 2.8 en el factor "efectos colaterales" es "baja" y, además, que esta puntuación —combinada con la ausencia de diferencias significativas entre las puntuaciones respectivas de hombres y mujeres, de jóvenes y mayores y también de profesionales de la medicina y de la enfermería— da lugar a resultados pobres e irrelevantes merece algunas reflexiones necesarias para aclarar nuestra perspectiva sobre los baremos.

En el plano meramente descriptivo, se puede discutir la valoración diagnóstica efectuada: una media de 2.8 en aquel factor indica que las personas encuestadas declaran experimentar, por su trabajo, durante casi la mitad de su tiempo, un rosario de trastornos, dolores y disfunciones físicas y psicológicas. Valorar esta media como "baja", por estar por debajo del imaginario "punto neutro" representado por el valor "3", sugiere que síntomas como agotamiento físico y saturación mental, dolores de cabeza y tensiones musculares deben empezar a ser considerados problemáticos solo a partir de una media de 3 sobre 6; es decir, de estar presentes durante más de la mitad del tiempo cotidiano. El que profesionales de la psicología y de la investigación digamos esto invita a la reflexión sobre lo que hacemos aplicando baremos...

En el plano conceptual, esa valoración de aquel promedio de 2.8 como "bajo" expresa una doble confusión de las medidas de tendencia central (Media, Mediana): (a) con valores "normales" no solo estadísticamente, sino también psicológica, social y culturalmente, y (b) con valores "neutrales", que remiten a aquello que no es ni positivo ni negativo, ni bueno ni malo; es decir, regular y no problemático.

Estos efectos de normalización y de neutralización no derivan en modo alguno de un diagnóstico mentiroso o hecho con mala fe; ni mucho menos de un abuso ideológico de las medidas de tendencia central; sino acaso de una lectura precipitada, ingenua, superficial, atórica y acítica de unos datos estadísticos. Dicho así, suena un poco duro, pero es lo que pienso... Sin embargo, lo grave es que no se trata de una lectura aislada, sino bastante generalizada entre colegas. Lo cual me anima a tratar de comprender esta situación (acaso más deprimente que aquella media del 2.8) considerando el marco de referencia sociocultural en el cual arraiga el

sentido común desde el cual mis colegas, usted, yo y nuestros amables lectores pensamos y asumimos la normalidad.

Pues yo no veo francamente por qué se tienen que mezclar ni confundir las normas estadísticas con las culturales. Es cuestión de oficio y cualquier persona iniciada en la estadística ha sido entrenada a distanciarse del objeto y a trabajar los datos informativos y descriptivos con profesionalismo

En términos ideales, estoy totalmente de acuerdo con usted. Y también con Skinner, cuando dijo que la función de un cuchillo es simplemente cortar y que los problemas con este instrumento no provienen de su utilidad genérica, sino específicamente de la mano que lo usa, que puede ser la de un cirujano o la de un criminal. Y usted me viene a decir que lo mismo ocurre con las normas estadísticas, incluidos los baremos: todo depende de quién y cómo los usa. Sin embargo, no veo tan claro como usted el que se puedan distinguir fácilmente en la práctica el plano del uso formalmente correcto de una técnica de producción de datos empíricos informativo-descriptivos y el plano del uso cultural y acaso ideológicamente sesgado de la lectura de los mismos.

Mi posición al respecto se resume en lo siguiente: un *baremo* tiene siempre una doble cara: la del *dato* positivo, que refleja un aspecto cuantificado de lo real y la del *discurso*, que construye otra faceta de la misma realidad pensada, percibida, conversada, consensuada y compartida. En virtud de ello, los baremos son también *textos* que cobran su significado y sentido en el *contexto* en que son producidos, expuestos, leídos, hablados, interpretados, discutidos y aplicados. Textos susceptibles de ser leídos y comprendidos desde planos distintos del meramente técnico.

Sigo pensando que técnicamente somos capaces de leer las normas estadísticas con independencia de las normas culturales

Y yo que esta lectura técnica no se realiza de forma automática en un vacío cultural; sino en un universo axiológico implícito en el que fácilmente se combinan y confunden datos estadísticos y normas culturales, como sospecho que les ocurrió a mis

apreciados y respetados colegas, que me sirven de pretexto para plantear el tema. Desde mi modesto, pero relativamente firme, punto de vista, considero que, incluso en nuestra cultura posmoderna, nos cuesta leer un baremo haciendo abstracción de la herencia aristotélico-escolástica, sociológica y psicopatológica. Permítame que trate de explicarme...

Déle...

La *Ética Nicomaquea* de Aristóteles en versión latina nos legó aquello de "*Virtus in medio stat*" desde la premisa de que la virtud predispone a la equidistancia entre los "extremos viciosos" del "exceso" y del "defecto". Esa fue la línea adoptada por Tomás de Aquino, en la *Secunda Secundae de su Summa Theologica*, al entronizar "*Omnis virtus in medio consistit*" como base de la filosofía moral escolástica y como principio inspirador de tradiciones tan heterogéneas como la sociología durkheimiano-mertoniana de la anomía, la sociopatología de la desviación social según la Escuela de Chicago y la psicopatología instituida por las sucesivas ediciones de los manuales diagnósticos, *International Classification of Diseases (ICD)* y *Diagnostic and Statistical Manual of Mental Disorders (DSM)*. Según ese enfoque compartido por la Organización Mundial de la Salud (OMS) y la American Psychological Association (APA), la salud mental se distribuye de acuerdo con el modelo de la curva normal, constituyendo la patología una desviación del valor promedio. También se inspira en esta vieja, sólida, extendida y arraigada herencia cultural una de las normas del sentido ya globalizado que prescribe que "—ante la duda— la mejor elección es la del camino del medio".

Esa imponente tradición de la que hemos mamado todos —usted, yo, y nuestros contemporáneos, incluidos nuestros respectivos colegas y profesores de estadística— ha inoculado en nuestra mentalidad colectiva la creencia raramente cuestionada de que, en el centro de una campana de Gauss, se respira un clima mucho más sano, normal, moral, legal, políticamente correcto y psicosocialmente confortable que dos sigmas más allá o más acá. Y es precisamente por la huella que nos ha dejado esta socialización que nos suele resultar más fácil comprender y aplicar las normas que los criterios.

Entonces ¿cómo lee usted aquella puntuación media de 2.8 en rango de 0 a 6?

Cuando una persona le cuenta a su médico que ha tenido jaqueca cuatro veces en el último mes, ambos saben que lo ideal habría sido el no haberla padecido “nunca”; es decir, 0 veces. El diagnóstico y el tratamiento deberán valorar la gravedad del problema y dar un tratamiento ajustado a las características del caso, dando un valor relativo a la información estadística sobre la tasa de prevalencia de la jaqueca en la ciudad.

El mencionado factor “efectos colaterales” remite a consecuencias indeseables de las condiciones de trabajo cuya frecuencia se mide en puntuaciones que se extienden en un rango de 0 a 6, un continuo bipolar entre el “nunca” (0) y el “siempre” (6). Aquí, solo tiene sentido hablar de un “valor ideal”, determinado no por una norma estadística (promedio de una población de referencia), sino por un criterio fundamentado filosófica, científica, política y axiológicamente: en este caso, la salud como estado de total bienestar físico, psicológico y social. Tal valor ideal no puede ser otro que “0” (“nunca”), precisamente ubicado en un extremo del continuo. De modo que, a efectos de interpretación de los resultados, toda puntuación que se aleje del valor “0” debe ser leída inequívocamente como “mal dato”. En este sentido, una media de 2.8 no es en modo alguno “baja”; sino un dato preocupante, independientemente de cuál sea la distribución estadística de las puntuaciones del grupo normativo. En el caso de que la norma estadística de este grupo estuviera muy alejada del punto “0” (ideal desde la óptica de la salud ocupacional y la calidad de vida laboral), una media cercana al 0 podría llegar a ser considerada indicativa de una posición “desviada” y “anormal”; mientras que el baremo podría ocultar, bajo el manto de lo “estadísticamente normal”, unas condiciones de trabajo tóxicas y dificultar la imaginación de estrategias para su prevención en tanto que factores de riesgo laboral.

Siga usted por ese camino...

Imagina que hemos obtenido una puntuación media de 2.8 en el factor “efectos colaterales” entre los profesionales de enfermería de un centro ubicado en un departamento donde la media del grupo normativo sea 3. Aplicando el dichoso baremo ¿qué

debemos decirles a estas personas que, por su trabajo, experimentan con relativa frecuencia síntomas como agotamiento físico, desgaste emocional o dolores de cabeza? ¿las felicitamos porque “solamente” experimentan tales afecciones en algunos días? ¿les deseamos que “por muchos años” puedan seguir gozando de tan “baja” frecuencia? ¿las consolamos con la “evidencia científica” de que la mayoría de profesionales del sector está peor? ¿las invitamos a asumir con resignación sus condiciones laborales y a desechar la idea de luchar por cambiarlas; porque se encuentran en la categoría privilegiada de quienes están “menos mal” en el seno de la profesión? ¿aplaudimos de paso a la gerencia del talento humano del centro por estar logrando que en su organización el personal trabaje en condiciones “menos malas” que las que encontraría en otros centros del entorno?

Algo similar podría decirse a propósito de los resultados en las escalas de *Condiciones de Trabajo* (con rangos de 0 = pésimo a 10 = óptimo), donde los valores ideales están en uno de los extremos: la lectura de una puntuación cercana al valor 5 en el grupo normativo como reflejo de la normalidad social estaría enmascarando la distancia del status quo con respecto al estado ideal deseable y funcionando como un obstáculo epistemológico para una problematización de la situación actual.

¿Entonces, finalmente, mejor no usar baremos en sus escalas?

Se pueden presentar los datos de instrumentos como los nuestros en términos de simple estadística descriptiva: con medias y desviaciones. Siempre son el objeto y el objetivo lo que determina el método y no al revés (aunque esto esté cada día menos de moda). Si nos encargan un informe de evaluación de necesidades sociales, en el que se deba cuantificar el número de pobres que actualmente residen en la ciudad y su distribución por barrio, sexo, edad y nivel educativo, deberemos presentar los resultados en una tabla de contingencia y no mediante ecuaciones estructurales, que suelen lucir más, pero que en este caso servirían menos; por mucho que las recomienden las revistas que se encuentran en el Institute for Scientific Information (ISI). Y si nos piden otro sobre el impacto percibido de la creación de una playa nudista, deberemos

aplicar técnicas cualitativas de recogida, análisis y presentación de resultados, que probablemente no coincidan con los requerimientos para aceptación de artículos Q1. A mi entender, la aplicación de baremos de forma generalizada puede dar lugar a que, en ciertos casos, sea el método lo que imponga condiciones sobre el objeto los objetivos del mismo estudio y no viceversa.

Sin embargo, un inventario tan acreditado como el MBI está baremado y se aplica sin complicaciones...

Ciertamente. Pues, para mí, el consenso casi universal sobre su baremación no es razón suficiente para convencerme de la plena bondad de su aplicación. Pienso más bien que la aplicación indiscriminada de los baremos del *Maslach Burnout Inventory, General Services* (MBI-GS) puede generar también efectos indeseables como los que vengo criticando. Tomemos como referencia una lectura baremológica del factor *Agotamiento Emocional* de este inventario, integrado por ítems como "Al final de la jornada, siento que el trabajo me ha 'consumido'", "Siento fatiga por la mañana al enfrentarme a otro día de trabajo" o "Siento que mi trabajo me ha 'quemado'", puntuables con rangos de 0 (nunca) a 6 (siempre). Una de las numerosas baremaciones de que ha sido objeto ese instrumento propone considerar los promedios situados entre 1,3 y 2 como nivel *medio-bajo* de agotamiento; los comprendidos entre 2,1 y 2,8 como *medio-alto* y los que figuran entre 2,9 y 4,5 como *alto*. Teniendo en cuenta estas pautas, ¿qué habrá que hacer cuando el promedio de las puntuaciones en la dimensión *agotamiento emocional* de los trabajadores de un centro sea "solo" de 1,8? En buena lógica, el comité de prevención de riesgos laborales no tendrá por qué preocuparse mucho de momento ante un nivel "medio-bajo"; ya que a la cosa le restará todavía un margen de 0,3 para empeorar hasta la cota de gravedad "medio-alta". Probablemente numerosos delegados sindicales den por supuesto que lo "normal" es obtener un nivel "medio-medio" de burnout y que un promedio "medio-bajo" no está del todo mal. De paso, se estará enviando a la gerencia el mensaje de que está gestionando bien las condiciones de trabajo en el centro. Planteadas así las cosas, cabe preguntarse: ¿En qué queda aquello de que lo ideal es no llegar "nunca" al agotamiento?

¿Acaso aquí no funciona lo de que el valor "0" en agotamiento forma parte de los indicadores que definen precisamente un trabajo saludable, digno, decente, ideal y de calidad? ¿No se habrá producido un error epistémico en la elección del modo de lectura, aplicando una *norma* estadística donde acaso sería más razonable aplicar un *criterio* de valor?

Pero la psicología de la organización y del trabajo está comprometida, a su manera, en la prevención de los efectos del burnout...

... Que, sin embargo, sigue creciendo alarmantemente...

Pues, si le pone tantos peros al uso presente de baremos actualizados ¿qué debe usted pensar del uso futuro de baremos elaborados en el pasado?

Su pregunta tiene una doble vertiente: desde un punto de vista metodológico, estas herramientas deben ser válidas y fiables en toda circunstancia presente o futura. De modo que, ante problemas al respecto, las normas deben ser revisadas y actualizadas. Ahí no le veo más que un problema técnico de relativamente fácil solución. En cambio, un enfoque prospectivo de los potenciales efectos psicosociales de la baremación me preocupa altamente: los más diversos informes actuales sobre la metamorfosis laboral contemporánea impulsada por mega tendencias globales prevén un incremento persistente de la carga cuantitativa y cualitativa de trabajo y de la intensificación y aceleración del tiempo laboral (APA, 2018; European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA] 2016, 2018; Eurofound, 2016, 2019; Eurofound y Organización Internacional del Trabajo [OIT] 2017; Eurostat, 2018; Granero, Blanch y Ochoa, 2018; Ochoa y Blanch, 2016; OIT, 2016a, 2016b, 2019; World Bank [WB] 2019; World Economic Forum [WEF] 2018; World Health Organization [WHO] 2017a, 2017b).

De proseguir esa dinámica, lo que hoy se considera "sobrecarga crónica de trabajo" (matriz del burnout) aparecerá, en un enfoque "baremológico", como un nivel de exigencia "normal" (y finalmente "natural"). En esa nueva "normalidad" sobrevenida, la mayoría de la gente trabajará habitualmente en un crónico estado de agotamiento físico y emocional, saturación mental y estrés creciente derivado de

una alta presión a la productividad, la eficiencia, la competitividad y un desempeño ejecutado con intensidad, prisa, velocidad y urgencia.

Los baremos generados o actualizados en tal contexto modificarán la visión tradicional del burnout, un síndrome que la OMS acaba de incluir, tardía y tímidamente, en su listado ICD-11. El nuevo reconocimiento científico del burnout como estado psicológico estadísticamente no-desviado comportará, a su vez, su borrado del catálogo de las patologías sociolaborales, en el que habrá tenido una presencia bien efímera. De acuerdo con la nueva baremación, lo que hasta hoy se viene asumiendo como un nivel de funcionamiento óptimo (aquél en que se da un equilibrio entre el nivel de las demandas laborales y el de los recursos disponibles por la persona para afrontarlas con éxito) pasará a ser catalogado como un nuevo estado psicológicamente "anormal" asociado a un déficit de intensidad laboral. Finalmente, la constatación científica de ese estado de quemarse en el trabajo como atributo característico de la mayoría de la población laboralmente ocupada —la situada en la zona céntrica de la campana de Gauss— alterará y distorsionará también muchos esquemas actualmente vigentes relativos a salud ocupacional, organización saludable y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo.

En tal escenario, la OIT y la OMS, la APA y la Psicología Organizacional y del Trabajo (POT) se quedarán sin argumentos para seguir cuestionando la organización y la gestión de las condiciones de trabajo como factores de riesgo psicosocial de burnout. De acuerdo con la visión biomédico-neoliberal —de la se hizo recientemente portavoz la OMS—, las legiones de personas laboralmente quemadas no representarán ningún tipo de problema estructural para el orden socioeconómico ni para el sanitario. Solo una suma millonaria de fracasos individuales en la gestión del estrés crónico generado por unas demandas laborales naturalmente caídas del cielo. La POT podrá, pues, seguir evaluando, mediante baremos científicamente elaborados, el grado de burnout de las personas laboralmente quemadas, que siempre dispondrán de paliativos como la autoayuda, la psicoterapia, el yoga y el consuelo espiritual sacados de contexto.

Resúmame, pues su posicionamiento ante el dilema hamletiano "baremar o no baremar"

En los artículos científicos, suele dedicarse una frase corta al final del apartado "método", donde se deja constancia de que el estudio se ajustó a los estándares éticos establecidos. Como si la ética desempeñara un rol meramente auxiliar, tangencial y ritual con respecto a las decisiones de investigación adoptadas en los planos de la episteme y del método. En este diálogo, he partido de la premisa epistemológica de que es el objeto lo que determina el método y no lo contrario. De ahí deduzco que, dado que un baremo es un recurso técnico, la pertinencia, oportunidad y conveniencia de su uso se debe decidir en función de los fines de la investigación y de las características del objeto de estudio. Por ello, lo que reclamo es que, en la decisión de aplicar o no un baremo, o bien de aplicar un criterio en lugar de un baremo, impere, al menos, el mismo nivel de rigor en el plano ético que el que se exige a la baremación en el metodológico.

Por otra parte, mi caracterización del baremo como dato y como discurso es extrapolable al conjunto de las herramientas y técnicas convencionales de recogida y análisis de información sobre fenómenos y procesos psicosociales. Sirven para representar, reflejar y reproducir aspectos objetivos y cuantificables de la realidad y también para construir esa realidad, haciéndola evaluable, interpretable, comprensible y manejable desde premisas subjetivas y culturales. Por ello, señalo riesgos de confusión práctica entre normas estadísticas y normas culturales y también de aplicación irreflexiva, sesgada o interesada de ciertas baremaciones; todo lo cual tiene, a su vez, implicaciones éticas e ideológicas, políticas y psicológicas.

Estos son algunos de los motivos de mi inquietud por lo que considero un exceso de baremos y un déficit de criterios, de mi actual resistencia a baremar nuestros cuestionarios y de mi disposición a dejarlos como están y como son: una obra imperfecta e inacabada, como la vida misma. Y como la ciencia, la disciplina y la profesión.

Referencias

- American Psychological Association. (2018). *Work and Well-Being Survey*. American Psychological Association Center for Organizational Excellence. <http://www.apaexcellence.org/assets/general/2018-work-and-wellbeing-survey-results.pdf>
- Blanch, J. M., Sahagún, M. y Cervantes, G. (2010). Estructura factorial de la Escala de Condiciones de Trabajo. [Factor structure of Working Conditions Questionnaire]. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(3), 175-189. DOI:10.5093/tr2010v26n3a2
- Blanch, J. M., Sahagún, M., Cantera, L. y Cervantes, G. (2010). Cuestionario de bienestar laboral general: estructura y propiedades psicométricas. *Revista de Psicología del Trabajo y las Organizaciones*, 26(2), 157-170. DOI:10.4321/S1576-59622010000200007
- European Agency for Safety and Health at Work. (2016). *Second European survey of enterprises on new and emerging risks* (ESENER-2). European Agency for Safety and Health at Work. <https://osha.europa.eu/en/publications/second-european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener-2-overview-report/view>
- European Agency for Safety and Health at Work. (2018). *Gestión de la salud y la seguridad en el trabajo en Europa: Resultados de la segunda encuesta europea de empresas sobre riesgos nuevos y emergentes*. (ESENER-2). Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo. <https://osha.europa.eu/es/european-survey-enterprises-new-and-emerging-risks-esener>
- Eurofound. (2016). *Sixth European Working Conditions Survey: Overview report*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2016/working-conditions/sixth-european-working-conditions-survey-overview-report>
- Eurofound. (2019). *Upward convergence in working conditions*. Publications Office of the European Union. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2019/upward-convergence-in-working-conditions>
- Eurofound y Organización Internacional del Trabajo. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Eurofound-OIT. <https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/working-anytime-anywhere-the-effects-on-the-world-of-work>
- Eurostat. (2018). *Duration of working life—annual data*. Disponible en <https://ec.europa.eu/Eurostat> [05/12/2018].
- Granero, A, Blanch, J. M. y Ochoa, P. (2018). Labor conditions and the meanings of nursing work in Barcelona. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 26. e2947. Doi: 10.1590/1518-8345.2342.2947
- Ochoa, P. J. y Blanch, J. M. (2016). Work, malaise and well-being in Spanish and Latin American doctors. *Revista de Saúde Pública*, 50(21), 1-14. Doi:10.1590/S1518-8787.2016050005600
- Organización Internacional del Trabajo. (2016a). *Estrés en el trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2016b). *Trabajar para un futuro más prometedor*. Oficina Internacional del Trabajo. <https://www.ilo.org/global/topics/future-of-work/lang--es/index.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Trabajar para un futuro más prometedor. Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo*. Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/--cabinet/documents/publication/wcms_662541.pdf
- Sorokin, P. (1933). Recent social trends: a criticism. *Journal of Political Economy*, 41(2), 194-210. Retrieved June 3, 2021, from <http://www.jstor.org/stable/1821689>
- World Bank. (2019). *World Development Report: The changing nature of Work*. World Bank. <http://documents.worldbank.org/curated/en/816281518818814423/2019-WDR-Report.pdf>
- World Economic Forum. (2018). *The Future of Jobs Report 2018*. World Economic Forum. <https://www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2018>
- World Health Organization. (2017a). *Benefits of Workforce Health Promotion*. World Health Organization. https://www.who.int/occupational_health/topics/workplace/en/index1.html
- World Health Organization. (2017b). *Protecting workers' health*. World Health Organization. <https://www.who.int/en/news-room/fact-sheets/detail/protecting-workers'-health>