

# método

## **istas21** **(CoPsoQ)**

Manual para la evaluación  
de riesgos psicosociales  
en el trabajo

# método



## Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo

***S. Moncada, C. Llorens, T. S. Kristensen***

El **CoPsoQ** fue desarrollado en el 2000 por un equipo de investigadores/as del Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI), liderado por el Prof. Tage S. Kristensen. La adaptación para el Estado español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), y compuesto por: Tage S. Kristensen, del AMI; Salvador Moncada y Clara Llorens, del ISTAS; Emilio Castejón, Clotilde Nogareda y Silvia Nogareda, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; Carme Barba y Carme Ladona, del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona; Dulce Villegas y M<sup>a</sup> Ángeles Palomares, de la Mutua Fraternidad; Núria García y María Menéndez, del Gabinete Higia de Comissions Obreres de Catalunya; Fernando G. Benavides y Joan Benach, de la Universitat Pompeu Fabra; Teresa Tornis y Albert Navarro, de la Universitat Autònoma de Barcelona.

Traductores: Lluís Armangué, Carsten Jorgensen y Margit Schaltz.

Todas las personas integrantes del Departamento de Salud Laboral de Comissions Obreres de Catalunya, además de las citadas, y las del Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra colaboraron activamente en diversas fases del proyecto, que también contó con el apoyo de la Mutua Fraternidad Muprespa y la colaboración económica del Instituto Navarro de Salud Laboral-Gobierno de Navarra.

Edita: Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

Realiza: Paralelo Edición, S.A.

ISBN: 84-609-0559-4

Depósito legal: M-14486-2004



*Impreso en papel reciclado*

# Índice

Agradecimientos .....	9
Objetivo de este documento .....	11
Licencia de uso .....	11
Condiciones de utilización .....	11
Finalidad preventiva .....	11
Participación .....	12
Anonimato y confidencialidad .....	13
No modificación .....	13
Marco conceptual del método .....	14
Organización del trabajo, factores psicosociales, estrés y salud .....	14
El estrés laboral y la salud .....	14
Los estresores: los factores psicosociales .....	15
De la identificación a la acción: principios de intervención preventiva .....	17
Principales características del método .....	19
La versión original danesa .....	19
La versión para su uso en el Estado español .....	20
Tres versiones .....	20
Aplicable a cualquier tipo de trabajo .....	21
Valores de referencia .....	22
Adaptación del cuestionario original danés para su uso en el Estado español .....	23
Relación entre las dimensiones psicosociales y la salud, el estrés y la satisfacción .....	26

Estructura de la versión media del cuestionario .....	29
Descripción de las dimensiones de exposición .....	30
Doble presencia .....	31
Exigencias psicológicas cuantitativas .....	32
Exigencias psicológicas cognitivas .....	33
Exigencias psicológicas emocionales .....	34
Exigencias psicológicas de esconder emociones .....	35
Exigencias psicológicas sensoriales .....	36
Influencia .....	37
Posibilidades de desarrollo en el trabajo .....	38
Control sobre los tiempos de trabajo .....	39
Sentido del trabajo .....	40
Integración en la empresa .....	41
Previsibilidad .....	41
Claridad de rol .....	42
Conflictos de rol .....	43
Calidad del liderazgo .....	44
Refuerzo .....	45
Apoyo social en el trabajo .....	45
Posibilidades de relación social .....	46
Sentimiento de grupo .....	47
Inseguridad en el trabajo .....	47
Estima .....	48
Dimensiones de salud, estrés y satisfacción .....	49
Satisfacción con el trabajo .....	49
Salud general .....	49
Salud mental .....	50
Vitalidad .....	50
Síntomas conductuales de estrés .....	51
Síntomas somáticos de estrés .....	52
Síntomas cognitivos de estrés .....	53
Proceso de intervención .....	55
Acuerdo y designación del grupo de trabajo .....	56
Presentación del método .....	56
Firma acuerdo de utilización del método .....	56
Designación del grupo de trabajo .....	56

Preparación del trabajo de campo .....	57
Decisión del alcance y unidades de análisis .....	58
Adaptación del cuestionario .....	61
Generación del cuestionario .....	63
Diseño de mecanismos de distribución, respuesta y recogida del cuestionario .....	63
Preparación del proceso de información y sensibilización .....	64
 Trabajo de campo .....	66
Publicitación de materiales y celebración de sesiones informativas ..	66
Distribución, respuesta y recogida .....	66
 Análisis .....	66
Informatización y análisis de datos .....	66
Informe preliminar .....	68
Interpretación de resultados .....	72
Feedback .....	72
 Priorización .....	73
Importancia de las exposiciones problemáticas .....	73
Oportunidad de las intervenciones .....	74
Propuesta de medidas preventivas .....	74
Prioridades .....	75
 Informe final de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la acción preventiva .....	75
Feedback .....	76
 Notas bibliográficas .....	77
 <b>Anexos</b> .....	81
 Anexo I. Tablas comparativas del mercado de trabajo y la población ocupada entre la Comunidad Foral de Navarra y el conjunto del Estado español .....	83
 Anexo II. Correlaciones entre escalas .....	88
 Anexo III. Consistencia interna de las escalas y concordancia entre las versiones larga y media .....	89

Anexo IV.	Terciles poblacionales de referencia para todas las dimensiones del ISTAS21 (CoPsoQ) [escalas medias] .....	90
Anexo V.	Proporciones de referencia de salud general, salud mental y vitalidad para mujeres y hombres por grupos de edad .....	91
Anexo VI.	Relación entre las dimensiones psicosociales y la salud general .....	92
Anexo VII.	Relación entre las dimensiones psicosociales y la salud mental .....	94
Anexo VIII.	Relación entre las dimensiones psicosociales y la vitalidad .....	96
Anexo IX.	Relación entre las dimensiones psicosociales y los síntomas cognitivos de estrés .....	98
Anexo X.	Relación entre las dimensiones psicosociales y los síntomas conductuales de estrés .....	100
Anexo XI.	Relación entre las dimensiones psicosociales y los síntomas somáticos de estrés .....	102
Anexo XII.	Relación entre las dimensiones psicosociales y la satisfacción laboral .....	104
Anexo XIII.	Odds Ratios ajustados por edad y sexo entre las dimensiones psicosociales y la salud general, salud mental, vitalidad, síntomas cognitivos, conductuales y somáticos de estrés .....	106
Anexo XIV.	Propuesta para el acuerdo de utilización del método .....	108
Anexo XV.	Presentación del método ISTAS21 (CoPsoQ). Un instrumento para la prevención de riesgos psicosociales .....	110
Anexo XVI.	Cuestiones a tener en cuenta para la decisión de unidades de análisis y para la adaptación del cuestionario .....	123
Anexo XVII.	Ejemplos de circulares informativas .....	129
Anexo XVIII.	Ejemplo de informe de condiciones de empleo y trabajo ....	137
Anexo XIX.	Ejemplo de informe de puntuaciones crudas .....	139

Anexo XX. Ejemplo de informe de prevalencia .....	141
Anexo XXI. Descripción corta de las dimensiones psicosociales evaluadas con el ISTAS21 (CoPsoQ) .....	147
Anexo XXII. Grupo de discusión: guía para su uso .....	153
Anexo XXIII. Matriz de priorización .....	157
Anexo XXIV. La técnica DAFO .....	159
Cuestionario del método ISTAS21 (CoPsoQ) para empresas de 25 y más trabajadores/as, «para consulta» .....	161
Versión corta para pequeñas empresas y autoevaluacion.....	182



## Agradecimientos

El presente método es fruto de la colaboración internacional entre equipos de investigadores de diversos países, del compromiso de instituciones españolas y del trabajo de numerosas personas (la mayoría de ellas vienen reseñadas en la portada de este documento). A todas ellas, nuestro reconocimiento. Sin embargo, debemos hacer mención especial de la contribución de un nutrido grupo de personas. Sin el liderazgo de Marta Lastera, Eva Perujániz, Javier Ventura y Carmen Sesma, la encuesta de la población ocupada navarra -vital para la reducción de las escalas, el cálculo de los valores de referencia y el estudio de la validez y la fiabilidad- no hubiera sido posible. Su participación, además, contribuyó de manera muy importante a la definición de la dimensión de doble presencia y a las pruebas de comprensibilidad del cuestionario. El trabajo de ISTAS en Cataluña ha sido posible gracias al apoyo de Neus Moreno y de todo el equipo del Departament de Salut Laboral de CC.OO. de Cataluña: Teresa Castellà, Pere Creus, Loly Fernández, Núria García, Miguel Lázara, María Menéndez, Miquel Mora, Josep Maria Navarro y María Pérez. También nuestro reconocimiento a numerosos trabajadores y trabajadoras, delegados y delegadas de prevención, responsables sindicales, miembros de comités de seguridad y salud y de empresa, técnicos de prevención y profesionales que facilitaron las experiencias piloto en empresas y cuyas aportaciones han enriquecido de manera notable el diseño del proceso de intervención que el método plantea. Gracias especialmente a Joan Manuel André, Josep Maria Baiget, Adelina Beneit, Reme Beneitez, Adela Castillo, Pold Codorníu, Rosa Corominas, Javier Crespán, Antonio Cruces, Rafi Delgado, Ana Domínguez, Mercedes Fernández, Sixte Garganté, José Gil Fontanillas, Antonia García, Joan Carles Gómez, Quique Gómez, Esther González, Alicia González, Ramón González, Luis Gracia, Montse Grañen, Javier Guiral, Beth Hernández, Elisabeth Jiménez, José López, Juan José López, María H. López, Juan José Mejías, Manolo Molina, Cisco Montoro, Jorge Moraleda, José Muñoz, Agustín Pastor, Albert Pastor, Emilio Penado, Cisco Pujol, Vanessa Prats, Lluís Ràfols, Marian Rodríguez, Susana Rodríguez, Teresa Ruiz, Antonio Salguero, Carlos Salto, Esther Sánchez, Jordi Solsona, Encarna Tarrias, Maria Villaplana, Pere Ysern y Mari Zúcar. Además, queremos dar las gracias a Pilar Rodríguez y Javier Selvi de XIP Multimedia y a José Sanchis de SPL Sistemas de Información, ya que sin ellos la aplicación informática y su disponibilidad en la web no existiría. También agradecemos a Luis Angel Valdivieso y a todo el equipo de Bizilan SA su efectividad y puntualidad en la entrada de datos. Finalmente, y no por ello menos importante, queremos agradecer el refuerzo de todos y todas nuestros compañeros y compañeras de ISTAS: nuestro trabajo hubiera sido impensable sin ellos.

## Objetivo de este documento

Este documento es el manual de referencia del método ISTAS21 (CoPsoQ), y debe ser leído con detenimiento por todas aquellas personas que pretendan usarlo. Contiene de manera sintética, pero suficientemente documentada las características y contenidos del método, la metodología que se ha utilizado para realizarlo, las principales evidencias de validez y fiabilidad, indicaciones logísticas y técnicas para llevar a cabo el proceso de evaluación e inicio de la acción preventiva (preparación y ejecución del trabajo de campo, informatización de los datos, análisis y presentación de resultados y propuesta de medidas preventivas).

## Licencia de uso

ISTAS21 (CoPsoQ) es una herramienta de evaluación de riesgos laborales de naturaleza psicosocial que fundamenta una metodología para la prevención. Es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). Los autores y propietarios del Copyright autorizan su uso en las condiciones establecidas en este manual, especialmente las que se describen bajo el epígrafe «Condiciones de utilización». **El incumplimiento de estas condiciones supondría una violación de la licencia de uso del método.**

## Condiciones de utilización

### Finalidad preventiva

ISTAS21 (CoPsoQ) es un instrumento de evaluación **orientado a la prevención**. ISTAS21 (CoPsoQ) identifica los riesgos al nivel de menor complejidad conceptual posible, facilita la localización de los problemas y el diseño de soluciones adecuadas; y aporta valores poblacionales de referencia que representan un objetivo de exposición razonablemente asumible a corto plazo por las empresas.

Los resultados de la aplicación del ISTAS21 (CoPsoQ) deben ser considerados como **oportunidades para la identificación de áreas de mejora de la organización del trabajo**.

La evaluación de riesgos no es un fin en sí mismo ni una mera prescripción burocrática de obligado cumplimiento. Es un paso previo para llegar a una prevención racional y efectiva. La ley obliga a seguir una secuencia lógica: primero evaluar, pero no para el mero hecho de conocer sino para prevenir.

En consecuencia, no debe usarse el método ISTAS21 (CoPsoQ) si se pretende no hacer nada con los resultados.

## Participación

La participación de los agentes implicados en la prevención (servicio de prevención, delegados de prevención, comité de seguridad y salud, representantes de la dirección y de los trabajadores) es de especial importancia en todos los procesos de prevención de riesgos y, como no podría ser de otra manera, también en la utilización del método ISTAS21 (CoPsoQ).

La prevención es un proceso social (y no sólo técnico): la participación de los agentes sociales es esencial. Es una necesidad metodológica (los agentes sociales tienen una parte del conocimiento derivado de la experiencia que no es sustituible y que es complementario al técnico). Es un imperativo democrático (los agentes sociales tienen derecho a intervenir en las decisiones que afectan a la salud laboral). Es un requerimiento operativo (es necesaria la implicación activa de los agentes sociales si se pretende una prevención eficaz, pues son quienes tienen la capacidad última de decisión y acción en el marco de la empresa).

La aplicación de este principio supone, en primer lugar, que exista acuerdo entre los representantes de la dirección de la empresa y de los representantes de los trabajadores/as sobre la utilización del método ISTAS21 (CoPsoQ); en segundo lugar, que junto con los técnicos de prevención, la representación de la dirección de la empresa y de los trabajadores/as participen en todo el proceso de intervención (ver el epígrafe «Proceso de intervención»): decidir unidades de análisis, adaptar el cuestionario a la realidad del centro de trabajo, velar por el anonimato y la confidencialidad, informar a los trabajadores/as, interpretar los resultados, devolver los resultados a los trabajadores/as, proponer medidas preventivas, priorizar su aplicación y evaluar su eficacia. Cuanto más visible sea esta participación efectiva, mayor confianza se generará entre la plantilla.

La **participación directa de los trabajadores y trabajadoras** es una condición imprescindible en la utilización del método ISTAS21 (CoPsoQ). Este método se basa en un cuestionario individual cuya respuesta es personal y voluntaria. Lo debe contestar la totalidad de la plantilla empleada en las unidades objeto de evaluación. Cuando evaluamos riesgos psicosociales, evaluamos cómo se hace el trabajo, y ello sólo puede hacerse «haciendo hablar a la gente» y escuchándola, en este caso mediante un cuestionario. Así mismo, la totalidad de la plantilla implicada debe poder discutir los resultados y participar también en la selección y puesta en marcha de medidas preventivas.

**No debe usarse esta versión media del método ISTAS21 (CoPsoQ) si no hay acuerdo entre los representantes de la dirección de la empresa y de los traba-**

jadores/as sobre la utilización del mismo y si no se va a desarrollar la participación de los agentes sociales y de los trabajadores y trabajadoras a lo largo de todo el proceso preventivo.

## Anonimato y confidencialidad

El método ISTAS21 (CoPsoQ) es un cuestionario individual, pero no evalúa al individuo sino la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial a través de las respuestas de todo el colectivo empleado en la unidad objeto de evaluación. Por ello, las respuestas al cuestionario son anónimas y debe garantizarse su confidencialidad. Los datos deben ser tratados por personas (ajenas o no a la empresa) que asuman y cumplan rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales.

**No debe usarse el método ISTAS21 (CoPsoQ) si no se garantiza el anonimato y la confidencialidad de los datos.**

## No modificación

Algunas preguntas del cuestionario deben ser revisadas y adaptadas a la realidad específica de la población y empresa o institución en la que va a ser usado, teniendo en cuenta los objetivos de análisis y prevención que se persigan y la garantía de anonimato. Estas modificaciones deberán ser acordadas entre técnicos/as, representantes de la dirección y de los trabajadores y trabajadoras.

No puede modificarse ni suprimirse cualquier otra pregunta no incluida en la tabla de preguntas a modificar o suprimir, en el epígrafe «Adaptación del cuestionario». Asimismo no pueden añadirse preguntas, el cuestionario incluye todas las necesarias para la identificación y medida de riesgos. Por otro lado, la introducción de preguntas tendría graves consecuencias en el proceso de informatización y análisis.

**No debe modificarse el cuestionario, salvo en las preguntas y formas descritas en el epígrafe «Adaptación del cuestionario» de este manual.**

Como garantía de cumplimiento de las condiciones de utilización del método ISTAS21 (CoPsoQ) hasta aquí expuestas (finalidad preventiva, participación, anonimato y confidencialidad y no modificación), se firmará por parte de los representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores y trabajadoras un acuerdo que contenga cláusulas relativas a cada uno de estos particulares (ver propuestas en Anexo XIV). Este documento en forma de acuerdo, acta de comité de seguridad y salud o cualquier otra forma por escrito que decidan las partes, recogiendo su práctica habitual, se hará público entre la plantilla.

## Marco conceptual del método

### Organización del trabajo, factores psicosociales, estrés y salud

Existe diferente terminología que no debe confundirnos. Los **factores psicosociales** son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su **organización** que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos **estrés**. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la **exposición**, la organización del trabajo el **origen** de ésta, y el estrés el precursor del **efecto** (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse).

La relación entre la organización del trabajo y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de procesos psicológicos conocidos popularmente como «estrés» e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social.

Diversos procesos psicológicos estrechamente relacionados entre sí están en la base de la relación entre la organización del trabajo y la salud. Se trata de mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.) y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas). Estos mecanismos, a los que, como hemos dicho, también denominamos **estrés**, pueden ser precursores de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, y ante la presencia o ausencia de otras interacciones<sup>1</sup>.

#### El estrés laboral y la salud

El estrés en el trabajo ha sido recientemente definido como *«un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación»*<sup>2</sup>.

Desde que en los años 30 se publicaron los primeros trabajos de Canon<sup>3</sup> y Seyle<sup>4</sup>, la investigación ha aportado fuertes evidencias de relación (etiológica en muchos casos, y como factor pronóstico de la evolución de enfermedades) entre el estrés y trastornos de salud diversos como las enfermedades cardiovasculares<sup>5,6,7</sup>, respiratorias (hiperreactividad bronquial, asma)<sup>8</sup>, trastornos de base inmunitaria (como la artritis reumatoide)<sup>9,10</sup>, gastrointestinales (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del

intestino irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa)<sup>11,12,13,14,15,16,17</sup>, dermatológicas (psoriasis, neurodermitis)<sup>18,19</sup>, endocrinológicos<sup>20</sup>, el dolor de espalda<sup>21</sup> y los trastornos musculoesqueléticos<sup>22</sup>, trastornos menores de la salud mental<sup>23,24</sup>, conductas sociales y relacionadas con la salud (abandono del hábito de fumar, consumo de drogas, sedentarismo, participación social)<sup>25, 26, 27</sup>, la percepción del estado de salud<sup>28,29</sup> y el absentismo laboral por motivos de salud<sup>30, 31, 32, 33, 34, 35</sup>.

Tom Cox<sup>36</sup> sugería en 1978 que, al menos en ciertas circunstancias de duración e intensidad, el estrés podría afectar todas las condiciones de salud física, siendo los trastornos más susceptibles aquellos que afectarían los sistemas cardiovascular, respiratorio, gastrointestinal, inmunitario, endocrinológico y muscular.

## Los estresores: los factores psicosociales

La investigación ha aportado hasta hoy una amplia evidencia del efecto sobre la salud y el bienestar de los factores laborales de naturaleza psicosocial. Estamos hablando básicamente **del bajo control sobre el contenido de las tareas, las altas exigencias psicológicas o el bajo apoyo social** de los compañeros y de los superiores<sup>37</sup>. Más recientemente, disponemos también de evidencias de que la **escasez de recompensas** o compensaciones también afecta la salud<sup>38</sup>.

El **control** sobre el contenido del trabajo implica dos subdimensiones: **oportunidad de desarrollar las habilidades propias** (*skill discretion*) -en la doble vertiente de obtener y mejorar las capacidades suficientes para realizar las tareas y de hacer un trabajo en el que se tiene la posibilidad de dedicarse a aquello que mejor se sabe hacer (trabajos creativos y variados)- y **autonomía** (*decision authority*), capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento. Es también importante el control sobre las pausas y sobre el ritmo de trabajo.

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente: **cuantitativa y cualitativa**. Desde el punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde<sup>39, 40</sup>. Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de éstas: el trabajo emocional (trabajo que expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, como todos aquellos que requieren contacto con usuarios, público y clientes), trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) o el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos).

El **apoyo social** tiene dos dimensiones: la cantidad y la calidad de la **relación social** que el trabajo implica, y el grado de **apoyo instrumental** que recibimos en el trabajo, o sea, hasta qué punto podemos contar con que compañeros y superiores nos ayuden para sacar el trabajo adelante.

Estas dimensiones (control, demandas y apoyo) constituyen el **modelo «demanda – control»**, que define cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control: **activas** (alta demanda, alto control), **pasivas** (baja demanda, bajo control), de **baja tensión** (baja demanda, alto control) y de **alta tensión** (alta demanda, bajo control). La situación más negativa para la salud se caracteriza por unas altas exigencias psicológicas y un bajo control (alta tensión). Por otro lado, el trabajo activo conduce a un mayor aprendizaje y al desarrollo de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social. El riesgo de la alta tensión aumentaría en situación de bajo apoyo social (por ejemplo, en trabajos aislados) y podría moderarse en situación de trabajo de alto apoyo (por ejemplo, trabajo en equipo)<sup>41</sup>.

El control en el trabajo suele ser la dimensión más importante cuando se considera cada una de ellas por separado. El control en el trabajo se relaciona con la clase social y el género, de forma que los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen un nivel de control inferior al de los trabajadores que realizan tareas de diseño o planificación y las mujeres suelen tener niveles de control inferiores a los de los hombres de la misma clase social, ocupación y categoría<sup>42</sup>. Existen estudios poblacionales que ilustran la desigualdad en relación con la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial<sup>43</sup>.

En los últimos años, diversos estudios muestran el efecto negativo sobre la salud de la **falta de recompensas** o compensaciones del trabajo. Por recompensas del trabajo consideramos el **control de estatus, la estima y el salario**<sup>44, 45</sup>. El **control de estatus** incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados, la falta de perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación). La estima incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo. Según el **«modelo esfuerzo – recompensa»**, la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud.

Las exigencias psicológicas, el control sobre el contenido del trabajo, el apoyo social en el trabajo y las recompensas o compensaciones del trabajo son los cuatro ejes básicos que explican el efecto de los riesgos psicosociales sobre la salud<sup>46</sup>. Los trastornos asociados incluyen un amplio abanico que va desde los situados en la esfera psicológica a corto plazo (ansiedad, depresión, insatisfacción laboral, trastornos psicósomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (trastornos cardiovasculares y úlceras de estómago, por ejemplo), efectos en los que el estrés tendría el papel de precursor.

## De la identificación a la acción: principios de intervención preventiva

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales<sup>47</sup> determina los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales, incluidos los de naturaleza psicosocial. Aun así, es frecuente la percepción de que los factores psicosociales constituyen realidades excesivamente complejas y difíciles de entender, y que las intervenciones preventivas requieren cambios irrealizables de la organización del trabajo, puesto que ésta es de competencia exclusiva de los empresarios. Estas posiciones son insostenibles para quien dedica su trabajo a la prevención.

La investigación ha demostrado que algunos de los factores de riesgo para la salud que conocemos son de naturaleza psicosocial. Es cierto que solamente conocemos una parte de la realidad y que ésta es compleja, pero ello no afecta de manera específica a los factores psicosociales, sino al conjunto del conocimiento y la prevención. Lo mismo sucede en toxicología, por ejemplo, los efectos de las interacciones de bajas dosis de diferentes contaminantes poco tienen que ver con los efectos agudos de cada uno de los contaminantes de manera aislada, que es lo que en realidad conocemos y para lo que disponemos de (algunos) límites de exposición. Pero nadie discute la importancia de la higiene industrial y del control de los contaminantes en el trabajo, posición del todo razonable, por cierto.

Lo que es razonable desde el punto de vista de la prevención es que actuemos allí donde hay necesidades, es decir, que hagamos alguna cosa para evitar que exposiciones conocidas causen problemas esperados y para los que disponemos de criterios de acción y recursos suficientes. Esto es lo que históricamente ha pretendido la salud pública y la medicina del trabajo, la higiene y la seguridad industrial. Pues bien: de eso se trata. Si disponemos de evidencias suficientes de que el exceso de exigencias psicológicas, la escasez de control sobre el trabajo, el apoyo social pobre y la ausencia o pobreza de compensaciones son factores de riesgo para la salud, de lo que se trata es de identificar estos factores de riesgo en los lugares de trabajo y controlarlos. Hace pues falta, en primer lugar, que se realice la evaluación de riesgos (tal y como requiere la ley) y que ésta incluya los factores de riesgo de naturaleza psicosocial.

Una vez identificadas las exposiciones a factores de riesgo, hay que desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control, lo que implicará introducir cambios en la organización del trabajo. La organización del trabajo no es intocable: los cambios que se están introduciendo en muchas empresas de la mano de los procesos de mejora de calidad son una prueba de ello. De lo que se trata, es de introducir cambios favorables para la salud, y de que ésta sea considerada un objetivo de la vida diaria de las empresas. Diversas experiencias avalan la democratización del trabajo como una forma de aumentar el bienestar y la salud de los trabajadores, así como la calidad de la producción. Una buena síntesis de estas experiencias puede



encontrarse en el trabajo de Di Marino y Karasek que editó la Organización Internacional del Trabajo<sup>48</sup>.

Una empresa puede organizarse de manera saludable mediante la puesta en práctica de medidas concretas que:

- ▶ reduzcan las exigencias psicológicas del trabajo;
- ▶ incrementen las oportunidades de desarrollo de habilidades y conocimientos, evitando el trabajo monótono y repetitivo;
- ▶ incrementen el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición (pausas, descansos, permisos, vacaciones...);
- ▶ potencien la participación en las decisiones relacionadas con el contenido de las tareas;
- ▶ potencien la decisión de los/as trabajadores/as sobre sus condiciones de trabajo;
- ▶ faciliten el apoyo entre el personal de la empresa;
- ▶ fomenten la claridad y la transparencia organizativa, definiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía;
- ▶ proporcionen formación y habilidades directivas no autoritarias;
- ▶ eliminen la competitividad entre compañeros y/o departamentos;
- ▶ eliminen el trabajo aislado;
- ▶ garanticen el respeto y el trato justo;
- ▶ garanticen la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.);
- ▶ eliminen la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole;
- ▶ faciliten la compatibilización entre la vida laboral y familiar.

## Principales características del método

### La versión original danesa

En su versión original danesa<sup>49</sup>, el CoPsoQ es un instrumento multinivel. Una versión corta (8 dimensiones, 44 preguntas) tiene finalidades autoevaluativas para los propios trabajadores en la empresa. Una versión media (26 dimensiones, 95 preguntas) está destinada al uso profesional (evaluación de riesgos, planificación, inspección), mientras que una versión larga (30 dimensiones, 141 preguntas) tiene finalidades de investigación. Las versiones corta y media incluyen solamente aquellas dimensiones psicosociales para las que hay evidencia epidemiológica de relación con la salud, mientras que la versión larga incluye otros aspectos sobre los que, actualmente, todavía no disponemos de suficientes evidencias. Las tres versiones incluyen la identificación y medida de indicadores de exposición (19 dimensiones psicosociales) y efecto (7 dimensiones de salud, estrés y satisfacción). La mayoría de las escalas que integran las diversas dimensiones tienen su base en instrumentos ya conocidos y previamente validados, mientras que algunas otras son ampliaciones de escalas anteriores (exigencias psicológicas, control), y otras escalas son de nueva creación (sentido, previsibilidad).

Comparado con instrumentos anteriores, el CoPsoQ supone un avance en términos de la más extensiva conceptualización de las dimensiones psicosociales, presentándose éstas en unidades más homogéneas y manejables (las mencionadas 19 dimensiones) desde el punto de vista de la prevención. Destaca que el CoPsoQ es el primer instrumento de evaluación de riesgos psicosociales que incluye medidas de exigencias psicológicas emocionales y de esconder emociones. Por otro lado, el CoPsoQ permite unificar lenguaje e instrumentos de medida de investigadores y preventivistas y establecer comparaciones entre diversos ámbitos.

Las versiones corta y media permiten comparar las diversas dimensiones psicosociales (19 en total) entre las distintas unidades de análisis que interesen (departamentos de una misma empresa, puestos de trabajo, turnos, antigüedades, relación laboral...) y con niveles de referencia poblacionales.

Estos niveles de referencia poblacionales provienen de una encuesta representativa de la fuerza de trabajo del país. La versión media del CoPsoQ incluye un manual y un CD-ROM con un programa ejecutable que genera el cuestionario, permite la informatización de los datos, y produce las comparaciones necesarias entre unidades de análisis y con sus referentes nacionales. En la versión corta, estos valores de referencia están contenidos en el manual de autoevaluación.

**Tabla 1: Principales características del Cuestionario Psicosocial de Copenhague**

- Cuestionario individual y anónimo
- Tres versiones: larga (para investigación), media (para evaluación de riesgos en empresas con más de 30 trabajadores) y corta (para empresas con menos de 30 trabajadores y para autoevaluación).
- Aplicable a cualquier tipo de trabajo, ocupación o actividad económica.
- Marco conceptual basado en el modelo demanda – control – apoyo social y esfuerzo – compensaciones, incluye solamente dimensiones para las que existe evidencia científica razonable de que afectan la salud
- Orientado a la participación y acción
- Estandarización de todas las medidas de 0 a 100
- Compara las mediciones obtenidas con valores de referencia poblacionales, obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada
- Presentación de resultados en forma gráfica comprensibles por todos los agentes sociales
- Validez y fiabilidad contrastadas
- Internacional: Dinamarca, España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos, Suecia

## La versión para su uso en el Estado español

ISTAS21 (CoPsoQ) está disponible también en tres versiones (larga, media, corta) igual que el original danés, pero las versiones larga y media incluyen dos dimensiones adicionales (estima y doble presencia), no incluidas en el CoPsoQ, mientras que la versión corta no incluye las dos dimensiones de salud incluidas en la versión danesa. La tabla 1 resume sus principales características, de las que vamos a comentar algunas de las más importantes.

### Tres versiones

ISTAS21 (CoPsoQ) está disponible en tres versiones: larga (para investigación), media (para evaluación de riesgos en empresas con más de 30 trabajadores) y corta (para empresas con menos de 30 trabajadores y para autoevaluación). Este manual y la aplicación informática, disponible en la página web [www.istas.ccoo.es](http://www.istas.ccoo.es) y en CD, corresponden a la versión media. Por necesidades de poder estadístico esta versión precisa de un número mínimo de cuestionarios contestados que se ha establecido en 25. Por ello, se recomienda que se utilice esta versión para empresas con 30 trabajadores o más (para garantizar que, teniendo en cuenta que puede haber no respuestas, el número de cuestionarios contestados no sea inferior a 25). También deberá tenerse en cuenta este número mínimo a la hora de decidir las unidades de análisis, que idealmente deberían contener un mínimo de 25 cuestionarios (*ver epígrafe «Unidades de análisis y adaptación del cuestionario»*).

La versión corta está diseñada para unidades más pequeñas, para autoevaluación y sensibilización, y puede ser de especial utilidad para pequeñas empresas y micro empresas. Esta versión es descargable desde la página web de ISTAS y no requiere ningún instrumento de apoyo. La versión larga es para uso de investigadores, no está diseñada para evaluación de riesgos, los investigadores interesados pueden solicitarla a ISTAS y les será facilitada gratuitamente.

Las tres versiones están basadas en el mismo marco conceptual, las versiones media y corta se han desarrollado empíricamente a partir de la versión larga (ver más adelante «Adaptación del cuestionario danés al castellano» y el Anexo III), con lo que podemos asegurar que miden lo mismo. Pueden, por lo tanto, utilizarse indistintamente una u otra en función del tamaño de la plantilla superior o inferior a 30.

## Aplicable a cualquier tipo de trabajo

Se trata de un instrumento diseñado para cualquier tipo de trabajo. El cuestionario 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. La relevancia para la salud de todas y cada una de estas dimensiones entre las diferentes ocupaciones y sectores de actividad puede ser distinta (por ejemplo, la exposición a exigencias psicológicas emocionales es más relevante en trabajos con clientes que entre operarios industriales), pero el uso de las mismas definiciones e instrumento de medida posibilita las comparaciones entre todas ellas. Este hecho es de vital importancia para la investigación (pues podremos disponer de resultados en poblaciones diferentes, pero obtenidos mediante los mismos métodos), y para la prevención en distintos aspectos. De un lado, facilita la contextualización poblacional de los resultados específicos obtenidos en cada empresa y permite comparar distintas unidades de éstas entre sí, aunque en estas unidades existan poblaciones y actividades distintas. Esto supone la mejor base de información posible para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas que, de hecho, constituyen en sí mismas unidades de gestión integradas. Por otro lado, ésta es la alternativa más razonable para la determinación de niveles de referencia y de estándares de calidad. La alternativa contraria, los análisis mediante métodos específicos por sectores de actividad u ocupaciones, es incapaz de producir conclusiones generales aplicables a la gran mayoría de empresas (¡pues los métodos de medida son *específicos* para cada actividad, o sea: son distintos!), e incluso a las diferentes unidades y puestos de trabajo de éstas (pues, en realidad, en una empresa de cualquier sector de actividad conviven varias actividades *específicas* y multitud de ocupaciones), por lo que solamente pueden producir aproximaciones parciales, probablemente de impacto limitado a poblaciones pequeñas (aquellas que comparten actividad y ocupación).

Otra consideración de gran importancia es la de la equidad. El sentido y el espíritu de la prevención es garantizar que el trabajo no sea nocivo para la salud, independientemente de la actividad, ocupación o cualquier otra condición. Sólo los análisis con métodos aplicables a los distintos tipos de trabajo pueden garantizar que otorgamos a la salud de los trabajadores y trabajadoras en peores condiciones la misma importancia que a la de los colectivos más favorecidos, pues solamente estos métodos permiten la comparación entre ellos y, por lo tanto, la detección de las desigualdades.

Por último, esta alternativa tiene la gran ventaja de su menor coste y mayor disponibilidad y accesibilidad. El análisis mediante métodos específicos por actividad y ocupación requiere un enorme esfuerzo en I+D, puesto que existen centenares de actividades para las que deberían desarrollarse métodos específicos que no están disponibles.

### Valores de referencia

Los valores de referencia del ISTAS21 (CoPsoQ) se han obtenido mediante una encuesta representativa de la población ocupada de la Comunidad Foral de Navarra (N=859)<sup>50</sup>. Dada la extraordinaria similitud entre el mercado de trabajo y la población ocupada navarra y la media española (ver las *Encuestas de Población Activa* para Navarra y el conjunto del Estado), como se discute en un capítulo del informe de la encuesta navarra, y entre las características poblacionales y de mercado de trabajo más relevantes (distribución por sexo y edad, categoría profesional, actividad económica, tamaño de empresa) entre la muestra de la encuesta de Navarra y la población ocupada española, estos valores de referencia representan excelentes estimaciones de los valores españoles (ver Anexo I). Próximamente, estos valores serán establecidos para una muestra representativa de la población ocupada de todo el Estado, proyecto para el que hemos obtenido ayuda financiera del Fondo de Investigación Sanitaria (Plan Nacional de I+D+I) y que supondrá avances en diversos aspectos que se introducirán en la primera revisión del método en 2007.

## Adaptación del cuestionario original danés para su uso en el Estado español

La adaptación del cuestionario (CoPsoQ) comenzó con un taller de autores daneses con los españoles en el que se definieron en términos exactos todos los contenidos del cuestionario y se identificaron diferencias sociodemográficas y de mercado de trabajo entre España y Dinamarca. Posteriormente, el cuestionario original fue traducido al castellano por dos traductores profesionales de forma independiente, traducción que fue revisada por los autores españoles en busca de desviaciones conceptuales que, en su caso, fueron traducidas nuevamente. Esta primera versión castellana fue retrotraducida al danés por un tercer traductor, traducción que fue revisada por los autores daneses y comparada con el original. Así se detectó cualquier desviación de los conceptos y definiciones originales. Finalmente, un taller entre los autores daneses y españoles y los traductores reformuló todos aquellos ítems que mostraron algún problema, a partir de lo que se confeccionó la versión en castellano, a la que se añadieron dos escalas (doble presencia y estima) no contenidas en el original danés. La escala de doble presencia fue desarrollada por el grupo español en colaboración con el Gabinete de Estudios de Comisiones Obreras de Navarra. La escala de estima fue gentilmente cedida por sus autores<sup>51</sup>. Esta «versión de prueba» fue revisada por el equipo de colaboradores español y posteriormente probada con población española. La tabla 3 muestra las 21 dimensiones psicosociales que incluye el instrumento. En cuanto a las dimensiones de salud y estrés, éstas se miden mediante las escalas de salud general, salud mental y vitalidad procedentes del SF36<sup>52, 53</sup>, y las de sintomatología cognitiva, conductual y somática de estrés, tres de las cuatro escalas del cuestionario *Stress Profile*, de Sven Setterlind, usadas profusamente en Suecia y Dinamarca<sup>54, 55</sup>, cedidas todas ellas con autorización de los autores.

La versión de prueba fue administrada a un grupo de personas trabajadoras de Cataluña y Navarra seleccionadas por conveniencia (N=85) por monitores entrenados que registraron las dudas sobre el significado o sentido de cualquier palabra o ítem y midieron el tiempo de respuesta. La muestra de conveniencia incluyó personas que trabajaban en todos los grandes sectores de actividad, no sindicalizadas y sin formación específica en prevención de riesgos laborales. Se primó la presencia de personas de perfiles contrapuestos en cuanto a edad (jóvenes y mayores), sexo (hombres y mujeres), cualificación del trabajo (altamente cualificados y no cualificados), empleo (fijos y temporales) y exposición a exigencias psicológicas (emocionales, sensoriales y cognitivas). Uno de los participantes era un trabajador inmigrante con un pobre dominio de la lengua castellana.

La validez de contenido del (CoPsoQ) había sido analizada previamente por los autores daneses<sup>56</sup> mediante el juicio de expertos y el contraste con la bibliografía y conocimientos previos. Para el estudio de la validez de constructo, de la fiabilidad y para la reducción de escalas de la versión castellana, sobre la base de la cual se confeccionaron las versiones media y corta, se realizó una encuesta representativa de la

población ocupada en la Comunidad Foral de Navarra (N=859), en la que se obtuvo la información referente a la totalidad de las escalas largas<sup>57</sup>. El muestreo fue polietápico, muestreándose aleatoriamente empresas (base: censo de empresas de la CF de Navarra) y estableciéndose cuotas (base: encuesta de población activa de los dos trimestres anteriores) por sector de actividad económica (grandes grupos), sexo, grupos de edad (3 grupos), categoría profesional (5 categorías) y tamaño de empresa (2 grupos). La asignación de los individuos a la muestra fue realizada aleatoriamente por los entrevistadores, una vez éstos en las empresas, sobre la base de las cuotas asignadas.

Se realizó un análisis descriptivo de la población y de todas las variables y se comprobó que la población de estudio era, como se pretendía, representativa de la población ocupada navarra y hasta qué punto lo era de la española mediante la comparación con el trimestre anterior de las Encuestas de Población Activa navarra y española (ver Anexo I). Se empleó el análisis factorial con rotación varimax para describir los factores que explicaban los datos y se calculó la alfa de Cronbach para conocer la consistencia interna de las escalas (ver Anexo III).

Posteriormente se realizó el estudio de las correlaciones entre escalas (ver Anexo II) y se analizaron las asociaciones entre las dimensiones psicosociales y las dimensiones de salud y estrés en dos etapas. En la primera, se analizaron las asociaciones bivariadas entre las dimensiones psicosociales y las de salud y estrés. Se estandarizaron las puntuaciones de todas las escalas de manera que éstas oscilaran entre 0 y 100 y se calcularon las proporciones de individuos en cada tercil de salud y estrés (dimensiones de *efecto*) según su adscripción a cada tercil psicosocial. Los puntos de corte de los terciles fueron establecidos mediante el cálculo de los percentiles exactos 33,3 y 66,6, estableciéndose así los *valores de referencia poblacionales* para todas las dimensiones (ver Anexo IV). Los terciles de las dimensiones psicosociales fueron etiquetados como 1) *verde*: tercil más favorable a la salud, 2) *amarillo*: tercil intermedio, 3) *rojo*: tercil más desfavorable a la salud. Las etiquetas de los terciles de las dimensiones de salud y estrés fueron: 1) peor, 2) intermedio y 3) mejor. El análisis para toda la población se repitió posteriormente de forma estratificada para hombres y mujeres (ver Anexo VI-XII). Se analizó la significación de las diferencias entre las distribuciones de proporciones mediante el test de chi cuadrado. En una segunda fase, se ajustaron modelos logísticos para el ajuste de la edad y el sexo. Se calcularon los Odds Ratios ajustados por edad y sexo, con sus correspondientes intervalos de confianza al 95 %, entre las dimensiones de exposición y efecto (ver Anexo XIII).

El objetivo de la reducción de escalas consistió en identificar, para cada una de ellas, un máximo de cuatro ítems que formarían la versión media, con el fin de reproducir de forma aceptable las respuestas obtenidas en la escala larga. Para cada una de las escalas se analizaron las correlaciones inter-ítems, de cada ítem con toda la escala, la variabilidad de cada ítem que explica la escala, la modificación de la alfa de Cronbach si el ítem fuera eliminado y las medidas de centralidad y dispersión para comprobar su poder de discriminación. Mediante esta información se optó por una

primera reducción basada en criterios estadísticos. En algunos casos (7 escalas), se optó por formalizar más de una propuesta de reducción, puesto que con los resultados disponibles, más de una alternativa era aceptable, y se probaron todas ellas. Esta primera propuesta de reducción fue revisada conceptualmente con el objetivo de primar la variabilidad frente a la consistencia interna.

Posteriormente se clasificó toda la población en base a los terciles psicosociales (*verde, amarillo, rojo*) para las escalas largas y, nuevamente, para las reducidas, se analizó la concordancia entre ambas clasificaciones mediante el estadístico Kappa, y se comprobó la simetría de las discordancias mediante el test de McNemar (ver Anexo III). En el caso de asimetría de las discordancias se revisó la selección de ítems de las escalas reducidas, primándose la variabilidad, la consistencia y la simetría, por este orden.

Recientemente (octubre 2003), un artículo científico sobre el proceso de adaptación y validación de ISTAS21 (CoPsoQ) mereció el *XV Premi de Salut Laboral de la Societat Catalana de Seguretat i Medicina del Treball* y está actualmente en proceso de revisión para su publicación en la revista *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*.



## Relación entre las dimensiones psicosociales y la salud, el estrés y la satisfacción

En los Anexo VI a XII pueden observarse las relaciones bivariadas para toda la población y las estratificadas por sexo entre las escalas psicosociales y las de salud, estrés y satisfacción, mientras que en el Anexo XIII se muestran las asociaciones multivariadas (ajustadas por edad y sexo) entre las escalas psicosociales y las de salud y estrés. Todas estas tablas refieren a la población estudiada en la encuesta navarra.

Los datos que muestran estas tablas aportan evidencias de validez del método, puesto que las relaciones de las dimensiones psicosociales y las dimensiones de salud y estrés van en la misma dirección que las observadas con el cuestionario y los datos empíricos daneses (lo que refiere a la *validez de constructo*, estrategia comúnmente usada en la validación de cuestionarios<sup>58</sup>). También dan una idea precisa de las alteraciones de salud que pueden ser prevenidas en las empresas mediante acciones preventivas sobre cada una de las dimensiones. Para la correcta interpretación de estas tablas debe tenerse muy en cuenta las definiciones de las dimensiones de salud, estrés y satisfacción (ver más adelante), y no confundir éstas con enfermedades o alteraciones de salud determinadas (por ejemplo, enfermedades cardiovasculares) que normalmente usan las investigaciones causales y para las que existen periodos de latencia diversos, pero generalmente prolongados. Estos efectos de salud de latencias largas constituyen efectos distales de las exposiciones a condiciones psicosociales nocivas, y los más importantes de ellos están descritos en la bibliografía científica y referenciados en el marco conceptual descrito anteriormente. Sin embargo, las medidas de salud (salud general, salud mental y vitalidad) contenidas en ISTAS21 (CoPsoQ) no son medidas de *enfermedad*, sino del nivel de *salud*, las de estrés (síntomas conductuales, somáticos y cognitivos) son medidas de *efectos proximales* (con periodos de latencia mucho más cortos, más cercanos a la *salud* que a la *enfermedad*) y constituyen de hecho *precursores* de los efectos más distales (por ejemplo, de enfermedad cardiovascular), mientras que la satisfacción constituye una medida más indirecta y general de un efecto también *proximal* de las condiciones de trabajo, pero no es un efecto de salud.

Estas relaciones, como ya se ha dicho, constituyen evidencias de validez, pero no representan necesariamente relaciones causales entre la exposición a una determinada dimensión psicosocial y el nivel de salud, estrés y satisfacción debido, fundamentalmente, a que el diseño del estudio (la encuesta de Navarra) es, como todas las encuestas, de tipo *transversal* y ello no permite asegurar la *direccionalidad* de las asociaciones, o sea, que las exposiciones psicosociales precedieron en el tiempo a los efectos (de salud, estrés y satisfacción) con ellas relacionados. Esta es una de las limitaciones actuales más relevantes para trasladar las conclusiones obtenidas en investigaciones causales (generalmente complejas, largas y caras) a recomendaciones preventivas concretas y abordables en las empresas. Y a esta

necesidad responden dos características centrales, ya comentadas, del ISTAS21 (CoPsoQ): la existencia de tres versiones que miden lo mismo, una de ellas diseñada para investigación (lo que ha de facilitar una traslación más rápida y directa entre la investigación causal y la prevención en las empresas), y la conceptualización de los grandes grupos de dimensiones psicosociales para las que hay evidencias científicas de naturaleza causal (exigencias psicológicas, trabajo activo y desarrollo de habilidades, apoyo social y falta de compensaciones) en grupos operativos más pequeños y manejables para la intervención preventiva en las empresas (ver tabla 3).

Por último, debemos también tener en cuenta lo que la epidemiología denomina *sesgo de selección* y en concreto el *efecto del trabajador sano*, limitación que afecta estos datos. Las relaciones descritas en estos anexos han sido observadas en un estudio que ha empleado únicamente población *sana*: población ocupada que en el momento de realizarse la encuesta estaba presente en su puesto de trabajo, o sea, que ni siquiera estaba en situación de incapacidad transitoria por enfermedad. Ello implica que podría existir un mayor número de asociaciones, y que éstas podrían ser más fuertes, si se hubiera podido obtener información de las personas trabajadoras independientemente de su estado de salud.

En los Anexo VI a XII puede observarse que todas las dimensiones psicosociales se asocian con dos o más dimensiones de efecto en cualquiera de los dos sexos, con la excepción de las exigencias psicológicas sensoriales que sólo se asocian con la sintomatología cognitiva de estrés entre las mujeres y que, como se esperaba, se observó un mayor número de asociaciones para los hombres que para las mujeres. La dimensión de doble presencia se asocia significativamente con cuatro dimensiones de efecto para las mujeres (salud mental, vitalidad, síntomas cognitivos y conductuales de estrés) y con una para los hombres (síntomas cognitivos de estrés).

En el Anexo XIII se muestran los *Odds Ratios* ajustados por edad y sexo (ORaj, medida de asociación habitualmente empleada en epidemiología) entre las dimensiones psicosociales y el peor tercil de salud general, salud mental, vitalidad, síntomas cognitivos, conductuales y somáticos de estrés (categoría de referencia de la exposición: *verde*). La dimensión de exigencias psicológicas emocionales es la que presenta un mayor número de ORaj superiores a 2,5 (para todas las dimensiones de efecto, excepto salud general), mientras que la dimensión de salud mental fue la que presenta ORaj superiores a 2,5 para más dimensiones psicosociales (exigencias psicológicas cuantitativas, emocionales y de esconder emociones, sentido del trabajo, integración en la empresa, apoyo social, calidad de liderazgo y estima). Estos son sin duda unos de los resultados más relevantes que presentamos, pues se refieren a dos de las dimensiones que este método ha introducido y que no forman parte de métodos anteriores: las exigencias psicológicas emocionales y las exigencias de esconder emociones, y por otro lado ponen de manifiesto la importancia de la medida de la salud mental. Las dos dimensiones emocionales implican las exigencias inherentes al trabajo con personas (que pueden ser clientes, usuarios y los

mismos compañeros de trabajo), exigencias que parecen seguir una tendencia creciente en nuestro medio laboral debido al crecimiento del sector de servicios y, entre éstos, de los servicios a las personas.

Los ORaj mayores se observan entre los terciles rojos y los terciles más desfavorables a la salud de las dimensiones de exigencias emocionales y síntomas conductuales de estrés (OR: 6,32, IC95%: 3,96 – 10,08), exigencias emocionales y salud mental (OR: 6,15, IC95%: 3,85 – 9,84), exigencias emocionales y síntomas somáticos de estrés (OR: 5,82, IC95%: 3,64 – 9,32), estima y salud mental (OR: 4,51, IC95%: 2,89 – 7,02) y síntomas conductuales de estrés (OR: 4,41, IC95%: 2,75 – 7,09), exigencias emocionales y síntomas cognitivos de estrés (OR: 4,06, IC95%: 2,54 – 6,49), previsibilidad y síntomas conductuales de estrés (OR: 4,02, IC95%: 2,44 – 6,62), y exigencias psicológicas cuantitativas y salud general (OR: 3,77, IC95%: 2,45 – 5,81).

## Estructura de la versión media del cuestionario

El cuestionario de esta versión media consta de 124 preguntas (6 son suprimibles) que conforman 28 escalas, como puede observarse en la [tabla 2](#):

**Tabla 2:** Secciones, número de escalas, número de preguntas y número de preguntas que pueden suprimirse de la versión media del cuestionario ISTAS21 (CoPsoQ)

Sección	Número de Escalas	Número de preguntas	Número preguntas suprimibles
<b>Primera:</b>			
Contexto social	-	2	2
Doble presencia	1	4	-
<b>Segunda:</b>			
Condiciones de empleo y de trabajo	-	15	4
<b>Tercera:</b>			
Salud, estrés y satisfacción	7	30	-
<b>Cuarta:</b>			
Dimensiones psicosociales	20	73	-
<b>Total</b>	<b>28</b>	<b>124</b>	<b>6</b>

Las dos primeras secciones permiten la caracterización de las condiciones sociales, incluyendo las exigencias del trabajo doméstico y familiar, y de las condiciones de empleo y de trabajo (ocupación, relación laboral, contratación, horario, jornada, salario).

Aunque todas las preguntas contenidas en ambos apartados tienen su interés para la evaluación de riesgos, algunas de ellas podrían ser suprimidas en aras a preservar el anonimato. Otras deben ser adaptadas a la realidad de cada empresa. En el apartado «Adaptación del cuestionario» se relacionan estas preguntas.

Las otras dos secciones, salud, estrés y satisfacción laboral, y dimensiones psicosociales, son preguntas universales para todo tipo de ocupaciones y actividades, y no pueden ni deben ser modificadas o suprimidas.

## Descripción de las dimensiones de exposición

Como ya se ha comentado, una orientación preventiva pragmática es facilitar la identificación de riesgos al nivel de menor complejidad conceptual posible, lo que facilita la búsqueda de alternativas organizativas. Este es el motivo de fondo por el que el instrumento que se presenta conceptualiza las cuatro grandes dimensiones descritas en el marco conceptual anterior en un total de 20 dimensiones (a las que se añadió la dimensión adicional de doble presencia) más abordables desde el punto de vista de la prevención en las empresas.

Estas grandes dimensiones son:

- a) Exigencias psicológicas del trabajo, que tienen un componente cuantitativo y otro cualitativo y que son conceptualmente compatibles con la dimensión de exigencias psicológicas del modelo *demanda - control* de R. Karasek.
- b) Trabajo activo y desarrollo de habilidades, que constituyen aspectos positivos del trabajo, conceptualmente compatibles con la dimensión de control del modelo *demanda - control*.
- c) Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo, conceptualmente compatible con la dimensión de apoyo social del modelo *demanda - control* expandido por J. Johnson.
- d) Inseguridad en el empleo, conceptualmente compatible, aunque de manera parcial, con la dimensión de *control de estatus* (estabilidad del empleo, perspectivas de promoción, cambios no deseados) del modelo *esfuerzo - compensaciones* de J. Siegrist<sup>38</sup>, y *estima* (reconocimiento, apoyo adecuado, trato justo), dimensión tomada, por gentileza de los autores, de la versión española del ERI.

A cada una de estas grandes dimensiones le corresponden un número variable de dimensiones psicosociales específicas, tal como se aprecia en la tabla 3.

**Tabla 3: Grupos de dimensiones, dimensiones psicosociales y número de preguntas incluidas en la versión media del ISTAS21 (CoPsoQ)**

Grupo dimensiones	Dimensiones psicosociales	Número de preguntas
<u>Exigencias psicológicas</u>	Exigencias cuantitativas	4
	Exigencias cognitivas	4
	Exigencias emocionales	3
	Exigencias de esconder emociones	2
	Exigencias sensoriales	4
<u>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</u>	Influencia en el trabajo	4
	Posibilidades de desarrollo	4
	Control sobre el tiempo de trabajo	4
	Sentido del trabajo	3
	Integración en la empresa	4
<u>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</u>	Previsibilidad	2
	Claridad de rol	4
	Conflicto de rol	4
	Calidad de liderazgo	4
	Refuerzo	2
	Apoyo social	4
	Posibilidades de relación social	2
	Sentimiento de grupo	3
<u>Compensaciones</u>	Inseguridad	4
	Estima	4

Los siguientes apartados describen la totalidad de las dimensiones de exposición que mide la versión media del ISTAS21 (CoPsoQ). Las definiciones que siguen están adaptadas a esta versión media, pero sus contenidos conceptuales son los mismos que los de la versión larga del cuestionario para usos de investigación, aunque la mayoría de las escalas de esta última contienen, como ya se ha explicado, un número mayor de ítems.

## Doble presencia

En el mundo del trabajo actual existen actividades y ocupaciones específicas de género (hombres y mujeres no hacemos lo mismo) y generalmente las mujeres ocupan puestos de trabajo con peores condiciones que los hombres (de menor contenido y responsabilidad, con menores niveles de influencia, peores perspectivas de promoción y peor pagados). Por otro lado, las mujeres trabajadoras se responsabilizan y realizan la mayor parte del trabajo familiar y doméstico, con lo que efectúan un mayor

esfuerzo de *trabajo total* en comparación con los hombres. Estas desigualdades entre hombres y mujeres respecto a las condiciones de trabajo y a la *cantidad* de trabajo realizado se manifiestan en desigualdades en salud entre hombres y mujeres.

Esta «doble jornada» laboral de la mayoría de mujeres trabajadoras es en realidad una «doble presencia», pues las exigencias de ambos trabajos (el productivo y el familiar y doméstico) son asumidas cotidianamente de manera sincrónica (ambas exigencias coexisten de forma simultánea). La organización del trabajo productivo (la cantidad de tiempo a disposición y de margen de autonomía sobre la ordenación del tiempo) puede facilitar o dificultar la compatibilización de ambos.

Precisamente por su carácter sincrónico, estas exigencias resultan difíciles de medir a través de las habituales medidas de tiempo o cargas de trabajo que siguen la lógica diacrónica propia del trabajo productivo (unas tareas se suceden a las otras consecutivamente, pero no simultáneamente).

Para explicar la salud de las mujeres trabajadoras es fundamental comprender esta doble carga de trabajo. Unas y otras exigencias interaccionan e influyen sobre la salud de las mujeres. Para medir tales cargas, es necesario tener en cuenta su carácter sincrónico.

ISTAS21 (CoPsoQ) utiliza las siguientes preguntas para medir el trabajo familiar y doméstico y para aproximarse a la valoración de la doble presencia:

**¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?**

- Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas.
- Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas.
- Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas.
- Sólo hago tareas muy puntuales.
- No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas.

**Si faltas algún día de casa,  
¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?**

**Cuando estás en la empresa,  
¿piensas en las tareas domésticas y familiares?,  
¿hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?**

## Exigencias psicológicas cuantitativas

Las exigencias psicológicas cuantitativas se definen como la relación entre la cantidad o volumen de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo. Si el tiempo es insuficiente, las altas exigencias se presentan como un ritmo de trabajo rápido, imposibilidad de llevar el trabajo al día o acumulación de trabajo, y también puede tener

relación con la distribución temporal irregular de las tareas. También puede ocurrir la situación contraria, que las exigencias sean limitadas o escasas.

Un gran número de investigaciones ha demostrado que unas altas exigencias cuantitativas pueden producir estrés y fatiga y están en la base de diversas enfermedades crónicas. Estas exigencias pueden constituir un riesgo para la salud tanto más importante como menores sean las posibilidades de influencia, las oportunidades para el desarrollo de las habilidades y el apoyo por parte de los compañeros o compañeras y superiores jerárquicos. En casos de poca exigencia se habla de subestimulación de las capacidades personales, lo que también representa una situación de riesgo para la salud. La medida de estas relaciones resulta en la práctica compleja, sobre todo por la variabilidad de las exposiciones. Personas que ocupan un mismo puesto pueden estar expuestas a niveles de exigencias cuantitativas muy distintos que, además, pueden ser irregulares o inestables (imaginemos, por ejemplo, cómo puede ser de diferente el volumen de trabajo para los trabajadores de la hacienda pública durante la campaña de declaración de la renta y en otra época del año).

Las preguntas que integran esta escala intentan captar los diferentes aspectos de las exigencias cuantitativas, lo que no es sencillo, ya que varía mucho la forma en que domina estas exigencias en las diferentes ocupaciones. Estas preguntas son:

**¿Tienes que trabajar muy rápido?**

**¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?**

**¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?**

**¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?**

Desde el punto de vista de la prevención, las exigencias cuantitativas deben adecuarse al tiempo disponible para el trabajo. Una buena planificación y programación como base de la asignación de tareas, tener la plantilla necesaria para realizar la cantidad de trabajo que recae en el centro o un buen cronometraje pueden suponer elementos que faciliten la asunción de estas exigencias. El aumento de influencia sobre el trabajo, de las oportunidades para el desarrollo de habilidades y del apoyo social de compañeros y superiores jerárquicos pueden suponer elementos de ayuda importantes para manejar niveles elevados de exigencias de manera más saludable.

## Exigencias psicológicas cognitivas

*Cognición* significa *pensamiento*, y las exigencias cognitivas en el trabajo tratan sobre la toma de decisiones, tener ideas nuevas, memorizar, manejar conocimientos y controlar muchas cosas a la vez.



Las exigencias cognitivas no se pueden considerar ni «nocivas» ni especialmente «beneficiosas» desde el punto de vista de la salud. En las investigaciones realizadas no se ha encontrado relación entre las exigencias cognitivas consideradas aisladamente y los indicadores empleados para medir la salud, y solamente hemos observado una relación entre este tipo de exigencias y la medida de la sintomatología cognitiva de estrés y la satisfacción laboral, relaciones que muestran importantes diferencias entre hombres y mujeres. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, las exigencias cognitivas pueden contribuir al desarrollo de habilidades, pues implican la necesidad de aprender, y pueden significar más un desafío que una amenaza. En caso contrario, las exigencias cognitivas pueden significar una carga a añadir a las cuantitativas y por ello deben ser consideradas de manera específica al analizar el ambiente psicosocial de trabajo. Así pues, este tipo de exigencias representan «la otra cara» de los trabajos donde deben manejarse conocimientos: ¿son éstos el fruto de las oportunidades que ofrece el empleo o simplemente constituyen un requerimiento de éste? Este es el caso observado a menudo con la introducción de nuevas tareas, tecnologías o formas de trabajo, cuando los trabajadores no reciben la formación y entrenamiento suficientes para enfrentarse con las nuevas exigencias, lo que les supone la necesidad de un esfuerzo cognitivo excesivo. Las preguntas que integran esta dimensión son:

**¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?**

**¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?**

**¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?**

**¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?**

## Exigencias psicológicas emocionales

Las exigencias emocionales incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión. Puede ser un equilibrio muy complicado, ya que el trabajador o trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos, por ejemplo, de sus clientes, pacientes o alumnos con los suyos propios. Esta situación es frecuente en las profesiones dirigidas a prestar servicios a las personas, en las que los trabajadores y las trabajadoras deben usar sus habilidades profesionales, sus capacidades personales y a la vez dejar su vida privada al margen. Pero esta diferenciación puede ser difícil si las exigencias emocionales son excesivas.

Se ha investigado poco sobre la importancia de las exigencias emocionales para la salud (el CoPsoQ es el primer cuestionario que incorpora una escala específica para

medir esta dimensión), pero según el conocimiento actual podemos suponer que las exigencias emocionales podrían estar en la base del *burn out* (o estar quemado), ser causa de ansiedad y fatiga psíquica, y propiciar la expulsión del mercado laboral de las personas largamente expuestas. En investigaciones danesas con esta escala se han encontrado claras relaciones entre las exigencias emocionales y los indicadores de estrés, salud mental y percepción del estado de salud. Sin embargo, no podemos concluir que existe una relación causa – efecto. Con la información de la encuesta de Navarra hemos hallado las mismas relaciones que en Dinamarca y uno de los resultados más relevantes: esta dimensión es la que está más asociada a la salud mental, incluso después de considerar la edad y el sexo.

Como era de esperar, han sido las personas empleadas como maestras, trabajadoras sociales y de la salud quienes han mostrado mayores exigencias emocionales en el trabajo. Las preguntas de esta escala son:

**¿Se producen en tu trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?**

**¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?**

**¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?**

Cuando los trabajadores experimentan las exigencias emocionales como una carga, es muy importante discutir las varias posibilidades de actuación. En general estas exigencias son una «parte integrante» del trabajo en todas aquellas ocupaciones dirigidas a prestar servicio a las personas, y no se pueden modificar mucho. Por ejemplo, no se pueden «eliminar» los enfermos de cáncer, los alumnos complicados, las víctimas de agresiones, los usuarios con graves problemas económicos, etc. Lo que sí se puede hacer es reducir los tiempos de exposición y aumentar las habilidades individuales para manejar estas cargas a través de formación, supervisión y estrategias de protección psicológica (¡lo que requiere disponer de tiempo de trabajo para ello!), además de fomentar el apoyo de compañeros y compañeras y de la dirección.

## Exigencias psicológicas de esconder emociones

La exigencia de esconder las emociones afecta tanto a los sentimientos negativos como los positivos, pero en la práctica se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora esconde a los clientes, los superiores, compañeros, compradores o usuarios por razones «profesionales». Esta escala también es nueva, y la intención original era que las dos preguntas sobre «esconder los sentimientos» formaran parte de la escala anterior de exigencias emocionales. Sin embargo, el análisis de los datos poblacionales reveló un patrón independiente.

Las preguntas de esta escala son solamente dos:

**¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?**

**¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?**

Las exigencias emocionales y de esconder emociones pueden tener tres orígenes distintos; trabajar con «clientes» (usuarios con los que establecen una relación regular y duradera: trabajadoras sociales domiciliarias, enfermeras y maestras), con compradores o «usuarios» (usuarios puntuales con los que no establecen una relación regular y duradera: conductores, trabajadores de banca, dependientas) y hasta con los propios compañeros y superiores (encargados de tiendas, jefes, directores). En las investigaciones danesas, y también en nuestra encuesta navarra, estas dimensiones se han mostrado más relacionadas con el estrés, la fatiga y la salud que cualquiera de las otras medidas de exigencias (exigencias cuantitativas, exigencias cognitivas, exigencias emocionales y exigencias sensoriales).

Las exigencias de esconder emociones son más frecuentes en puestos de trabajo de atención a usuarios, y puede ser importante que la empresa deje claro que «el cliente no siempre tiene la razón». Estas exigencias también están presentes en todo trabajo colectivo con superiores y compañeros y pueden estar relacionadas con la falta de apoyo de superiores y compañeros (caso en el que representarían un componente emocional de la falta de apoyo). Fomentar el apoyo en el trabajo, la calidad de liderazgo y el trato justo pueden reducir estas exigencias, y la formación puede proveer habilidades necesarias para su manejo.

### Exigencias psicológicas sensoriales

Hemos denominado exigencias sensoriales a las exigencias laborales respecto a nuestros sentidos, que en realidad representan una parte importante de las exigencias que se nos imponen cuando estamos trabajando.

Estas exigencias han mostrado en la investigación poca relación con las diferentes mediciones de estrés, fatiga y salud. En los análisis realizados con los datos poblacionales daneses y con los españoles, estas exigencias se han relacionado con síntomas somáticos de estrés, probablemente porque guardan una estrecha relación con variables ergonómicas. Con los datos de la población navarra, también se las ha relacionado con la vitalidad a nivel multivariado, aunque los resultados presentan limitaciones de inconsistencia, y con los síntomas cognitivos de estrés entre las mujeres. Esta es, pues, una dimensión para la que disponemos de un nivel limitado de evidencias de su relación con la salud. La decisión final de incluirla en la versión media del cuestionario fue tomada sobre la base de su relación con variables ergonómicas (de gran importancia para el bienestar y la salud en el trabajo) y por constituir uno de los componentes de lo que hasta el momento se ha considerado «carga mental», concepto que consideramos una aproximación muy parcial al de exigencias psicológicas, pero que está presente en el debate y en la práctica de la prevención en las empresas.

Las preguntas de esta escala son:

**¿Tu trabajo requiere mucha concentración?**

**¿Tu trabajo requiere mirar con detalle?**

**¿Tu trabajo requiere atención constante?**

**¿Tu trabajo requiere un alto nivel de precisión?**

La adaptación del puesto de trabajo a la persona, especialmente desde el punto de vista de la ergonomía, representa el camino preventivo a seguir.

## Influencia

La influencia en el trabajo es tener margen de decisión, de autonomía, respecto al contenido y las condiciones de trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, cantidad de trabajo...). La influencia en el trabajo es una de las dimensiones centrales en relación con el medio ambiente psicosocial. Una larga serie de investigaciones han demostrado que una baja influencia en el trabajo aumenta el riesgo de diversas enfermedades (cardiovasculares, psicósomáticas, trastornos musculoesqueléticos, de salud mental...), estrés, bajas por enfermedad...

La versión media del ISTAS21 (CoPsoQ) mide la influencia en el trabajo a través de las siguientes preguntas:

**¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?**

**¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?**

**¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tus tareas?**

**¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?**

Es de remarcar que esta escala es la que ha sufrido una reducción mayor entre la versión larga (12 ítems) y la media (4 ítems), y aún así presenta excelentes indicadores de consistencia y concordancia. Encuestas poblacionales (Encuestas Europeas de Condiciones de Trabajo) y españolas (Encuestas de Condiciones de Trabajo) muestran que las personas trabajadoras españolas tenemos en nuestro trabajo niveles de influencia inferiores a la media de la Unión Europea.

La literatura internacional (y especialmente la relacionada con el modelo *demand-control*) emplea las expresiones «decision latitude» o «control» que con frecuencia se traduce como «influencia en el trabajo». Aquí hay que puntualizar que «decision lati-

tude» consiste en dos dimensiones parciales: «decision authority» y «skill discretion». La presente escala del CoPsoQ «influencia» corresponde a «decision authority», mientras que la escala que sigue (posibilidades de desarrollo) corresponde a «skill discretion».

Desde el punto de vista de la prevención, es importante acercar, tanto como sea posible, la ejecución de las tareas a su diseño y planificación y promocionar la autonomía de los trabajadores y las trabajadoras, potenciando su participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con las tareas asignadas, con los métodos de trabajo, con el orden de las tareas, el control de calidad y el ritmo y los tiempos de trabajo.

## Posibilidades de desarrollo en el trabajo

Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona. La realización de un trabajo debe permitir la adquisición de las habilidades suficientes –pocas o muchas- para realizar las tareas asignadas, aplicar esas habilidades y conocimientos y mejorarlos. Se puede realizar un trabajo creativo o, por el contrario, el trabajo puede ser rutinario, repetitivo y monótono y no representar ningún tipo de aprendizaje ni crecimiento. El CoPsoQ mide las posibilidades de desarrollo con las siguientes preguntas:

**¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?**

**¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?**

**¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?**

**¿Tu trabajo es variado?**

Como ya se ha mencionado, las posibilidades de desarrollo en el trabajo forman la otra mitad de la dimensión de «control» contemplada por el modelo demanda - control. El CoPsoQ mantiene separados estos dos aspectos, ya que varias investigaciones han demostrado que no siempre van juntos. Además, también se ha observado que los dos factores no siempre tienen la misma importancia para la salud. Muchas investigaciones indican que las personas con pocas posibilidades de desarrollo en el trabajo tienen más ausencias por enfermedad, más problemas de salud y mayor probabilidad de expulsión del mercado de trabajo. Con los datos de la encuesta navarra, esta dimensión muestra un mayor número de asociaciones tanto a nivel bivariado como multivariado con las dimensiones de salud y estrés que la dimensión anterior de influencia.

Desde el punto de vista de la prevención, el trabajo debe proveer oportunidades para aplicar las habilidades y conocimientos que tenemos y para desarrollar y aprender nuevas habilidades, fomentando los trabajos creativos (que requieren usar los poderosos recursos mentales humanos) y variados (que proveen oportunidades para la

creatividad). De hecho, la creatividad y la capacidad de innovación y de aprendizaje constituyen pilares fundamentales de la naturaleza humana, por lo que es razonable afirmar que un trabajo no puede ser saludable si atenta contra ellas. El alargamiento (aumentar la duración de los ciclos, dotándolos de un mayor número de operaciones y tareas: aumentar la variedad), el enriquecimiento (tareas de mayor contenido, más creativas) del trabajo y la rotación de puestos («repartir» los puestos que puedan y no puedan ser enriquecidos ni alargados entre el mayor número de trabajadores) o la movilidad funcional entre puestos (evidentemente, de acuerdo con los trabajadores y las trabajadoras) son técnicas comúnmente usadas para estos fines. Aunque de resultados limitados, representan un primer paso favorable para la salud y, además, su aplicación en muchas empresas desde hace décadas demuestra que los cambios organizativos son posibles además de deseables. La recomposición de tareas y el aumento de la influencia sobre la propia tarea y la del departamento en el que se trabaja, pueden suponer cambios positivos en este sentido. Se trata de poner medios para superar la división clásica del trabajo entre tareas de ejecución y de diseño, la parcelación de tareas, su estandarización y su concepción individual.

## Control sobre los tiempos de trabajo

Esta dimensión complementa la de influencia con relación al control sobre los tiempos a disposición del trabajador.

En el trabajo ejercemos un determinado poder de decisión sobre nuestros tiempos de trabajo y de descanso (pausas, fiestas, vacaciones...). El control sobre los tiempos de trabajo representa una ventaja en relación con las condiciones de trabajo (decidir cuándo hacemos una pausa o podemos charlar con un compañero...) y también con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar (ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, escoger los días de vacaciones...). Se ha podido comprobar en muchas investigaciones una relación entre un bajo nivel de libertad respecto al tiempo de trabajo e indicadores de salud, estrés y satisfacción laboral. Con los datos de la encuesta navarra, las mayores relaciones de esta dimensión se han descrito con respecto a la satisfacción laboral, aunque también se ha relacionado con la vitalidad y los síntomas conductuales de estrés y con la salud general entre los hombres. El análisis ajustado por edad y sexo mostró, además, una asociación con la salud mental. Esta dimensión se mide mediante las preguntas:

**¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?**

**¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?**

**¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?**

**Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora, sin tener que pedir un permiso especial?**

En general, es positivo aumentar el control sobre los tiempos de trabajo en su doble sentido de poder disponer de los tiempos de descanso cuando éstos son más necesarios para las personas (y no solamente en función de los tiempos muertos de producción), y de flexibilización de jornada y horarios de trabajo en función de las necesidades de compatibilización de la vida familiar y laboral (flexibilidad horaria para las personas con cargas familiares, «bancos de tiempo»...).

## Sentido del trabajo

El hecho de ver sentido al trabajo significa poder relacionarlo con otros valores o fines que los simplemente instrumentales (estar ocupado y obtener a cambio unos ingresos económicos). Las personas podemos afrontar de una forma más positiva para nuestra salud las dificultades que nos afectan durante la jornada laboral si el trabajo lo experimentamos con sentido. Así, el sentido del trabajo puede verse como un factor de protección, una forma de adhesión al contenido del trabajo o a la profesión, pero no necesariamente a la empresa o a la organización (por ejemplo, una maestra puede encontrar mucho sentido a sus funciones de educadora, independientemente de las características psicosociales de su puesto de trabajo, sobre las que puede opinar que existen muchas mejorables o que requieren profundos cambios organizativos). La falta de sentido se considera uno de los factores estresantes básicos en relación con las actividades humanas, y se relaciona con el mal estado de salud, el estrés y la fatiga. Por el contrario, un alto sentido del trabajo puede incluso suponer un factor de protección frente a otras exposiciones estresantes. Las preguntas de esta escala son:

**¿Tienen sentido tus tareas?**

**¿Las tareas que haces te parecen importantes?**

**¿Te sientes comprometido con tu profesión?**

Incrementar el sentido del trabajo tiene que ver con la visualización de la contribución de nuestras tareas concretas a la función del trabajo (fabricar un determinado producto, construir viviendas, educar personas, mejorar la salud de la gente, facilitar la comunicación...) y de la relación que esta función pueda tener con nuestros valores. Desde el punto de vista de la prevención debería evitarse que las trabajadoras y los trabajadores queden aislados en sus respectivos puestos de trabajo sin poder ver ni experimentar otros resultados de su esfuerzo cotidiano que la percepción del salario. Recomponer tareas y en general evitar la parcelación de las mismas en acciones sin sentido y en las que el trabajador poco puede influir, puede suponer un aumento en el sentido del trabajo. (De todas de formas, existen trabajos cuyos valores son socialmente poco aceptados, como por ejemplo: ejecutar desahucios, fabricar armas...)

## Integración en la empresa

Esta dimensión está estrechamente relacionada con la anterior. Sin embargo, aquí nos concentramos en la implicación de cada persona en la empresa y no en el contenido de su trabajo en sí. Es frecuente que los trabajadores piensen en dos categorías: «ellos» y «nosotros». La persona no se identifica con la empresa sino con sus compañeros, con quienes comparte intereses, lo que no representa ningún riesgo para la salud pues, por lo menos en cierto modo, puede implicar un alto nivel de apoyo social y de sentimiento de grupo entre los trabajadores. Frente a este concepto, existen estrategias empresariales de gestión de recursos humanos que intentan integrar a cada trabajador en la empresa para que los trabajadores sientan que los problemas y objetivos de ésta son también suyos. Estas estrategias sólo comparten el objetivo final del compromiso, y pueden en realidad ser muy distintas. Por ejemplo, pueden intentar fomentar la implicación con la empresa por la vía de dificultar la cooperación y la solidaridad entre los trabajadores, lo que puede constituir una práctica antisindical e insaludable por lo que supone de impedimento del apoyo en el trabajo, más que un instrumento de mejora de la calidad del trabajo; o pueden pretender aumentar la implicación de los trabajadores con la empresa por la vía de reconocer su contribución al logro de los objetivos. Un ejemplo de estas estrategias puede ser el reparto de beneficios y acciones para los trabajadores, y los incentivos salariales justos según los resultados.

Existen algunas evidencias que relacionan la integración en la empresa con buena salud y un bajo nivel de estrés y fatiga, especialmente con esta última considerando los datos navarros (la vitalidad representa la «visión positiva» de la fatiga, ver su definición más adelante), aunque actualmente la naturaleza causal de estas relaciones es objeto de debate científico. En todo caso, y dado que se trata de una cuestión de creciente actualidad, pareció razonable incluir esta dimensión en el ISTAS21 (CoPsoQ). Las preguntas de esta escala son:

**¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?**

**¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?**

**¿Sientes que los problemas en tu empresa son también tuyos?**

**¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?**

## Previsibilidad

Esta dimensión se refiere al hecho de que las personas necesitamos disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para adaptarnos a los cambios que pueden afectar nuestra vida, de lo contrario aumentan nuestros niveles de estrés. La



falta de previsibilidad se ha relacionado con peores indicadores de salud mental y de vitalidad. En relación con el empleo, precisamos de toda la información necesaria para hacer bien nuestro trabajo, pero también precisamos conocer con antelación futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas o nuevas tareas. ISTAS21 (CoPsoQ) utiliza dos preguntas para esa escala:

**¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?**

**¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?**

Las estrategias de prevención pasan por desarrollar adecuadamente las políticas y las herramientas de comunicación en la empresa.

### Claridad de rol

Esta dimensión tiene que ver con la definición del puesto de trabajo. La definición clara del rol (o del papel a desempeñar) es una de las dimensiones clásicas en la psicología social. Si el papel a desempeñar no está bien definido, puede resultar ser un factor muy estresante. La falta de definición del rol puede deberse a la indefinición del puesto de trabajo o, dicho de otra manera, a la falta de definición de las tareas a realizar. Por ejemplo, una trabajadora social puede pensar que se espera de ella que tome café con los ancianos que atiende en su domicilio para hablar con ellos, pero que al mismo tiempo se espera de ella que se encargue de la limpieza, la higiene personal y las compras. Además, cree que también se le va a exigir que sepa planificar su trabajo de forma racional y economizando el tiempo. ¿Incluye el trabajo de la secretaria hacer fotocopias y preparar café? ¿Se espera de una maestra que se «entrometa» al detectar un conflicto en la familia de un niño? ¿Tiene una enfermera que consolar a la familia o «limitarse» a cuidar al paciente? La falta o la poca precisión de respuesta a este tipo de preguntas lleva como consecuencia que el trabajador o la trabajadora afectada de cualquier forma se equivoca.

Otro aspecto de la claridad de rol es el nivel de autonomía. ¿Puede una persona decidir la forma de realizar un proyecto siempre que se atenga al presupuesto? ¿Hay que preguntar a la dirección antes de tomar cualquier decisión práctica, o prefiere la dirección que no le pregunten nada?

La falta de claridad del rol se relaciona especialmente con una mala salud mental, fatiga y síntomas cognitivos de estrés. Por otro lado, los puestos de trabajo mal definidos son causa objetiva de indefensión de los trabajadores y las trabajadoras frente a críticas de sus superiores o imposición de cambios no deseados en las tareas o condiciones de trabajo. Las preguntas empleadas para esta dimensión son:

**¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?**

**¿Tu trabajo tiene objetivos claros?**

**¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?**

**¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?**

Las vías de intervención son claras: definición de puestos de trabajo, descripción de tareas y objetivos, incluyendo el nivel de autonomía. Este último aspecto es especialmente importante, pues una mayor definición y claridad de rol no debe implicar la excesiva normativización del trabajo, lo que podría conllevar menores niveles de autonomía.

## Conflicto de rol

El conflicto de rol trata de las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que tenemos que hacer entran en conflicto con las normas y valores personales. En la vida laboral hay muchos ejemplos: a un conductor de camión se le anima a hacer trampas con el tacómetro o el libro de trayectos (lo que representa un conflicto profesional o ético) para poder compaginar las demandas contradictorias de su hoja de ruta y las normas de tráfico que limitan la velocidad; a un investigador se le pide escribir un artículo sobre contraindicaciones de un medicamento de forma no comprometedor para la empresa que lo fabrica y comercializa; a un veterinario de un matadero se le pide hacer la vista gorda ante pequeños desperfectos en los cerdos que hay que matar; a un vigilante que eche a los mendigos de las escaleras del metro (y resulta que en su tiempo libre es voluntario de una ONG dedicada a las personas sin techo); una enfermera debe afrontar tratamientos o técnicas con las que no está de acuerdo (conflicto profesional o ético) a la vez que dar respuesta a las exigencias contradictorias de pacientes, familiares y médicos... Este tipo de conflictos pueden ser de larga duración en muchas ocupaciones y pueden resultar altamente estresantes.

El conflicto de rol en el trabajo sobre todo se relaciona con la aparición de síntomas conductuales de estrés (irritabilidad, falta de iniciativa, etc.). Esta escala utiliza las siguientes preguntas:

**¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?**

**¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?**

**¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?**

**¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?**

Normalmente no hay «soluciones fáciles», pero no hay duda que aumentar el nivel de influencia de los trabajadores y trabajadoras implicadas en el contenido de su trabajo tenderá a minimizar este tipo de conflictos. Por otro lado, este tipo de conflictos pueden ser afrontados de formas más saludables mediante estrategias de formación y de protección personal, como la supervisión o los grupos Balint.

## Calidad del liderazgo

El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar el crecimiento personal, la motivación y el bienestar de los trabajadores es un tema de importancia crucial en la literatura de *management* y de dirección de recursos humanos, y en general se tiende a recomendar el rol de líder más que el de jefe para las tareas de dirección, aunque su puesta en práctica es más bien escasa en este país.

Desde el punto de vista de la salud, se ha observado que la calidad de la dirección es uno de los factores que exhiben una clara relación con la salud de los trabajadores, y en particular con una buena salud mental, alta vitalidad y un bajo nivel de estrés, por los menos en lo que se refiere a los síntomas somáticos. Por otro lado, esta dimensión está muy relacionada con las que siguen a continuación (apoyo social y *refuerzo*), pero aquí tiene un sentido netamente instrumental relacionado con superiores jerárquicos. Desde el punto de vista de la salud, parece importante que los inmediatos superiores realicen una gestión del personal justa, democrática, responsable y visible. Esta dimensión se mide a través de las siguientes preguntas:

### **Tus jefes inmediatos:**

- ¿Se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?**
- ¿Planifican bien el trabajo?**
- ¿Resuelven bien los conflictos?**
- ¿Se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?**

Las estrategias de prevención pasan por la formación adecuada de los mandos para que adquieran las habilidades suficientes para realizar sus tareas de forma eficaz y saludable, especialmente en lo concerniente a gestión de equipos humanos. Por otra parte, es necesaria la existencia de directrices explícitas claras sobre la política de la empresa en relación a la gestión de recursos humanos y, especialmente, sobre aquellas conductas y actitudes que serán consideradas intolerables (falta de respeto, agresiones verbales o físicas, discriminación, trato injusto...) y pronunciamiento sobre el lugar que ocupa el bienestar de los trabajadores y trabajadoras y su desarrollo profesional.

## Refuerzo

*Refuerzo* (término quizás más utilizado en su versión inglesa *feedback*) es otra forma de apoyo instrumental, y trata sobre la recepción de mensajes de retorno de compañeros y superiores sobre cómo se trabaja. La mayoría de las personas reciben *refuerzo* muchas veces al día, pero normalmente en formas muy indirectas, ininteligibles, teniendo que adivinar lo que en realidad significan. Sin embargo, es muy importante para cada uno de los trabajadores recibir información detallada sobre cómo hace su trabajo, para así poder modificar las cosas que fallen, lo que posibilita, además, mayores oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de habilidades (lo que es beneficioso para la salud) y constituye también una de las bases objetivas para el trato justo en el trabajo.

La investigación ha aportado evidencias de que la falta de *refuerzo* se relaciona con estrés y mala salud, pero esta relación no está tan clara como para muchas de las otras dimensiones.

Las preguntas del ISTAS21 (CoPsoQ) para esta dimensión son:

**¿Con qué frecuencia...**

**hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?**

**hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?**

Las intervenciones para aumentar el refuerzo tienen que ver sobre todo con la función de los mandos o superiores, que deben tener la formación necesaria para ello, al igual que directrices explícitas y claras de la empresa.

## Apoyo social en el trabajo

En la investigación psicosocial se divide el concepto de *redes* sociales en dos dimensiones parciales: apoyo social y relaciones sociales. Mientras que las relaciones sociales forman la parte estructural del asunto (¿con cuántas personas se trata cada individuo y en qué relaciones?), el apoyo social representa el aspecto funcional. El apoyo social trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita y en el momento adecuado, y se refiere tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a los y las superiores. El apoyo social se refiere pues al aspecto funcional, mientras que las siguientes dimensiones (posibilidades de relación social y sentimiento de grupo) se refieren a los aspectos estructurales y emocionales de las redes sociales.

La falta o la pobreza de apoyo social es una de las dimensiones fundamentales en relación con los factores estresantes, y existe una amplia literatura científica que relaciona la falta de apoyo con más estrés, aumento de enfermedades y mayor mortalidad. El modelo demanda - control de Karasek fue ampliado por Johnson y Hall para incluir el apoyo social como su tercera dimensión. En esta nueva formulación,

(modelo demanda - control - apoyo social) son los trabajos con altas exigencias, poco control y bajo apoyo social los que representan un mayor riesgo para la salud.

ISTAS21 (CoPsoQ) utiliza las siguientes preguntas para medir el apoyo social:

**¿Con qué frecuencia...**

**recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?**

**tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?**

**recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?**

**tu inmediato o inmediata superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?**

La mejora del apoyo social puede ser uno de los elementos importantes en las estrategias de prevención. Para ello es importante facilitar la relación social en el trabajo (sin relaciones sociales no puede existir apoyo) y facilitar las condiciones ambientales y organizativas que fomenten la cooperación y la prestación de ayuda entre compañeros y entre superiores y trabajadores. Introducir mejoras en la calidad del liderazgo y en el refuerzo también podrán suponer incrementar el apoyo social. Por otro lado, formas de organización que impliquen una mayor competitividad entre los trabajadores y trabajadoras conllevan importantes deterioros del apoyo social.

## Posibilidades de relación social

La posibilidad de relacionarse socialmente en el trabajo constituye la vertiente estructural del concepto de redes sociales, fuertemente relacionado con la salud en multitud de investigaciones. De hecho, podemos asegurar que, como decíamos anteriormente con relación a la creatividad, la necesidad de relacionarnos socialmente constituye otra de las características esenciales de la naturaleza humana (somos, sobre todo, seres creativos y sociales), por lo que no parece razonable que un trabajo pueda ser saludable si impide o dificulta la sociabilidad.

Trabajar de forma aislada, sin posibilidades de contacto y relación humana con los y las compañeras de trabajo, representa un considerable aumento del riesgo para las personas que trabajan con «alta tensión» (muchas exigencias y poco control), mientras que el trabajo en equipo y colectivo podría suponer una moderación del riesgo. Las relaciones sociales en un lugar de trabajo pueden, por un lado, ser con los compradores, clientes y, por otro, con los compañeros.

Hemos elegido examinar las posibilidades de relación con los compañeros con las siguientes dos preguntas:

**¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros o compañeras?**

**¿Es posible para ti hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?**

Las estrategias de intervención pasan por evitar los trabajos en condiciones de aislamiento social, bien sea determinado por la organización del trabajo (trabajo sólo individual, aislamiento físico de los trabajadores...) o por otras condiciones de trabajo (por ejemplo, ruido excesivo que impide la comunicación).

## Sentimiento de grupo

Mientras que la dimensión anterior simplemente trataba de la existencia o no de relaciones con los compañeros, examinamos aquí la calidad de dichas relaciones, lo que representa el componente emocional del apoyo social. Puesto que la mayor parte de las personas adultas pasan una gran parte de su tiempo en el lugar de trabajo, es de gran importancia el estado de ánimo y el clima en dicho lugar. En un extremo podemos encontrar lugares de trabajo con muchos conflictos, acoso y mal ambiente, mientras que en el otro extremo tendríamos lugares de trabajo donde cada persona se siente como parte de un grupo. No formar parte de un grupo en el lugar de trabajo se ha relacionado con estrés, fatiga y mala salud. Las preguntas de esta dimensión son:

**¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros y compañeras de trabajo?  
Entre compañeros y compañeras, ¿os ayudáis en el trabajo?  
En tu trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?**

El sentimiento de grupo puede desarrollarse sobre la base de las dimensiones anteriores.

## Inseguridad en el trabajo

Existen fuertes evidencias de que la inseguridad en el empleo, la temporalidad y, en general, la precariedad laboral se relacionan con múltiples indicadores de salud, y se ha puesto especialmente de manifiesto su relación con la siniestralidad laboral. Sin embargo, con esta dimensión pretendemos ir algo más allá de la inseguridad contractual (lo que representa una innegable causa de estrés y de los diversos trastornos de salud con él relacionados) para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: movilidad funcional y geográfica, cambios de la jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago y carrera profesional.

Por otro lado, alguno de estos factores son aspectos fundamentales del modelo de estrés laboral «esfuerzo - compensaciones», que representa el otro gran marco conceptual que, junto con el «demanda - control - apoyo social», ha aportado evidencias de predecir efectos de los factores psicosociales en la salud de los trabajadores (*ver el apartado de «Marco conceptual»*). El CoPsoQ utiliza las siguientes preguntas para esta dimensión:

¿Estás preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?

¿Estás preocupado por si te cambian de tareas contra tu voluntad?

¿Estás preocupado por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?

¿Estás preocupado por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?

Una organización del trabajo saludable debería proveer a las personas las suficientes oportunidades para que éstas tengan control sobre sus propias vidas, lo que de forma muy especial afecta la estabilidad en el empleo, el control sobre los cambios de las condiciones de trabajo (muy especialmente de jornada y horarios de trabajo). Limitar la temporalidad del empleo y negociar los cambios en las condiciones de trabajo son orientaciones preventivas.

### Estima

La estima es otro de los componentes de la dimensión de compensaciones del trabajo integrante del modelo «esfuerzo - compensaciones» comentado anteriormente. La estima incluye el reconocimiento de los superiores y del esfuerzo realizado para desempeñar el trabajo, recibir el apoyo adecuado y un trato justo en el trabajo. La estima representa una compensación psicológica obtenida de manera suficiente o insuficiente a cambio del trabajo realizado y constituye, juntamente con las perspectivas de promoción, la seguridad en el empleo y las condiciones de trabajo, y un salario adecuado a las exigencias del trabajo, la base de las compensaciones del modelo de Siegrist ya comentado.

ISTAS21 (CoPsoQ) utiliza una escala de cuatro ítems para la medida de esta dimensión. Esta escala proviene de la escala original del modelo, cedida por sus autores como ya se ha comentado, modificada para hacerla compatible con las demás escalas del método en dos sentidos: se ha reducido a cuatro ítems y se han uniformizado sus categorías de respuestas con las de las demás dimensiones psicosociales. Estas cuatro ítems son:

**Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco.**

**En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario.**

**En mi trabajo me tratan injustamente.**

**Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado.**

## Dimensiones de salud, estrés y satisfacción

### Satisfacción con el trabajo

La satisfacción con el trabajo es una medida general para la calidad del medio ambiente laboral, que se ha empleado en cientos de investigaciones. La baja satisfacción en el trabajo se relaciona con casi todo lo que uno se puede imaginar: estrés, estar quemado, ausencias, falta de crecimiento personal, mala salud, consumo de medicinas, mala productividad, etc. Sin embargo, hay que recordar que el concepto de (in)satisfacción en el trabajo no es un concepto bien definido, y que está en función de las expectativas. Se puede decir que la (in)satisfacción en el trabajo es un tipo de indicador que es importante observar, pero que no da ninguna respuesta en sí mismo; para poder concluir habría que observar también las expectativas entre otros factores.

Las preguntas de esta dimensión:

**En relación a tu trabajo,**

**¿estás satisfecho o satisfecha con tus perspectivas laborales?**

**¿estás satisfecho o satisfecha con las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?**

**¿estás satisfecho o satisfecha con el grado en el que se emplean tus capacidades?**

**¿estás satisfecho o satisfecha con tu trabajo, tomándolo todo en consideración?**

### Salud general

En general se ha considerado la percepción de la salud como menos «científica» y de menor validez que la valoración del estado de salud realizada por un médico. Sin embargo, durante las últimas décadas han aparecido una larga serie de publicaciones sobre la salud percibida, que han cambiado de forma radical esta opinión. Lo que se ha demostrado es que la percepción de la salud es un indicador muy fiable de mortalidad y morbilidad, utilización de servicios de salud, jubilación anticipada, desempleo, ausencia por enfermedad y un largo etcétera. Así, la percepción del estado de salud es un excelente indicador, fácil de obtener y de interpretar.

El ISTAS21 (CoPsoQ) utiliza la escala de salud general del cuestionario SF36, instrumento de validez contrastada y para el que existe versión castellana y valores de referencia. Las preguntas de la escala de salud general son las siguientes:

**En general, dirías que tu salud es: Excelente / muy buena / buena / regular / mala.**



**Por favor, di si te parece cierta o falsa cada una de las siguientes frases:**  
**Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas.**  
**Estoy tan sano/a como cualquiera.**  
**Creo que mi salud va a empeorar.**  
**Mi salud es excelente.**

El buen estado de salud general se relaciona con sentimiento de grupo, calidad de liderazgo, apoyo social y previsibilidad. Al contrario hay poca o ninguna relación entre la percepción del estado de salud y las exigencias cuantitativas, cognitivas y sensoriales.

## Salud mental

La salud mental es uno de los aspectos más importantes de la salud de una persona, y para la mayoría de la gente es en sí un pilar central de la calidad de vida. Además, una mala salud mental puede ser el origen de una serie de consecuencias negativas para la salud, desde uso o abuso de productos medicinales hasta el suicidio, y, por supuesto, puede complicar, agravar e incluso ser el origen inmediato de enfermedades físicas. En el lugar de trabajo, la mala salud mental puede manifestarse como muchas ausencias, malas relaciones con compañeros y clientes, etc. También en este punto hemos elegido emplear una escala del SF36:

**Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido durante las últimas cuatro semanas.**

- ¿Has estado muy nervioso/a?**
- ¿Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?**
- ¿Te has sentido calmado/a y tranquilo/a?**
- ¿Te has sentido desanimado/a y triste?**
- ¿Te has sentido feliz?**

Una buena salud mental está relacionada principalmente con sentimiento de grupo, calidad de liderazgo, previsibilidad, apoyo social y sentido del trabajo. Además, se ha mostrado que la gente que está obligada a esconder sus sentimientos en su trabajo tiene peores indicadores de salud mental, mientras que no se han observado relaciones de la salud mental con las exigencias cognitivas o sensoriales.

## Vitalidad

La vitalidad significa el extremo «bueno» de una dimensión que va desde extenuación y fatiga hasta vitalidad y energía. El concepto de vitalidad se encuentra muy cerca de la «alegría de vivir» y como tal se debe considerar como un bien en sí mismo. La vitalidad ha mostrado tener una alta correlación con el hecho de sentirse quemado (*burn out*).

También la vitalidad se ha medido con una escala del cuestionario SF36. Dicha escala consiste en las siguientes cuatro preguntas:

**Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido durante las últimas cuatro semanas.**

**¿Te has sentido lleno/a de vitalidad?**

**¿Has tenido mucha energía?**

**¿Te has sentido agotado/a?**

**¿Te has sentido cansado/a?**

La alta vitalidad se relaciona principalmente con sentimiento de grupo, calidad de dirección, previsibilidad y sentido del trabajo. Aparte se observa que las personas obligadas a esconder emociones en el trabajo tienen una vitalidad especialmente baja.

### Síntomas conductuales de estrés

Esta escala se ocupa de distintas formas de conducta que muchas veces se relacionan con el estrés. (Hay que puntualizar que las reacciones de estrés más estereotipadas –*huida* y *lucha*– se manifiestan en los seres humanos de formas muy variadas y complicadas; por eso hemos elegido esta descripción relativamente amplia del comportamiento relacionado con estrés en las preguntas empleadas.)

Las escalas empleadas para medir el estrés han sido desarrolladas por Sven Setterlind y se han empleado en una larga serie de investigaciones en diversos países. Originalmente se trataba de cuatro escalas de estrés, pero aquí hemos decidido excluir la escala de síntomas emocionales de estrés, ya que dicha escala se encuentra relativamente cerca de nuestras escalas de salud mental y vitalidad.

Esta escala abarca las siguientes cuatro preguntas:

**Durante las últimas cuatro semanas, ¿con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas?:**

**No he tenido ánimos para estar con gente.**

**No he podido dormir bien.**

**He estado irritable.**

**Me he sentido agobiado/a.**

Los síntomas conductuales de estrés se relacionan especialmente con los conflictos de rol y con las exigencias de tener que esconder los sentimientos en el trabajo.

## Síntomas somáticos de estrés

Todo el mundo ha experimentado que el estrés tiene consecuencias físicas (somáticas). Por ejemplo: boca seca, tendencia a sudar, «puntos rojos» en el cuello, carne de gallina, dolor de estómago, tensiones musculares, voz vibrante, palpitación del corazón y pulso acelerado. Todos estos síntomas se pueden explicar por las alteraciones fisiológicas que ocurren en el organismo al movilizar energía para «luchar o huir». En una relación laboral normal estas modificaciones fisiológicas no son adecuadas, ya que no suele haber necesidad de luchar o huir en el sentido literal (y, por lo tanto, no es necesario enviar más energía a los músculos, por ejemplo). Y estos mecanismos fisiológicos, mantenidos por espacios de tiempo suficientemente prolongados o de gran intensidad contribuyen a incrementar el riesgo de sufrir enfermedades coronarias, pues aumentan la tensión arterial, reducen el tiempo de coagulación de la sangre e incrementan su contenido en grasas. Dichas modificaciones fisiológicas no hacen falta para un trabajo sentado o de pie, pero el estrés las causa.

En ciertas situaciones el estrés puede ser funcional (por ejemplo en situaciones de competición deportiva u otras situaciones en las cuales hay que realizar una prestación extraordinaria), pero el estrés de larga duración (crónico) normalmente se considera dañino, ya que afecta negativamente a la salud del individuo.

También para este punto empleamos las preguntas de Setterlind para medir el estrés. Las preguntas para medir el estrés somático son:

**Durante las últimas cuatro semanas, ¿con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas?:**

**Has sentido opresión o dolor en el pecho.**

**Te ha faltado el aire.**

**Has sentido tensión en los músculos.**

**Has tenido dolor de cabeza\*.**

Las síntomas somáticos de estrés se relacionan especialmente con la mala calidad de liderazgo, tener que esconder emociones, y con la inexistencia de sentimiento de grupo.

\*Este ítem no forma parte de la escala original de S Setterlind.

## Síntomas cognitivos de estrés

Con frecuencia se presenta el estrés únicamente como síntomas experimentales de índole emocional (nerviosismo, irritabilidad, angustia, enfado, etc.). Sin embargo, la mayoría de las personas también experimentarán consecuencias para una serie de procesos cognitivos (de pensamiento). Tales consecuencias pueden ser muy graves y a veces catastróficas dentro y fuera del trabajo asalariado: nos referimos especialmente al riesgo de accidentes de tráfico (cuando afectan a conductores de autobuses y trenes), decisiones fatales en relación con trabajos de vigilancia (centrales nucleares, tráfico aéreo...) o decisiones de directivos erróneas tomadas en situaciones de tensión, por ejemplo.

El estrés cognitivo se puede medir con la escala de Setterlind, que incluye las preguntas:

**¿Con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas durante las últimas cuatro semanas?:**

**Has tenido problemas para concentrarte.**

**Te ha costado tomar decisiones.**

**Has tenido dificultades para acordarte de las cosas.**

**Has tenido dificultades para pensar de forma clara.**

Los síntomas cognitivos de estrés se relacionan especialmente con la ausencia de sentimientos de grupo, tener que esconder las emociones, la falta de definición de rol y falta de sentido del trabajo.

## Proceso de intervención

La propuesta de proceso de intervención que se presenta cumple las condiciones de utilización del método y se fundamenta en las experiencias de aplicación de esta metodología en las empresas e instituciones que ya la están utilizando.

La siguiente tabla muestra el proceso de intervención y puede utilizarse como una lista de control (o *check list*).

PROCESO DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES E INICIO DE LA ACCIÓN PREVENTIVA	
Actividades	* GT: Grupo de Trabajo   Plazos
<b>ACUERDO Y DESIGNACIÓN GRUPO DE TRABAJO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Presentación método dirección de la empresa y representantes de los trabajadores/as.</li> <li>• Firma acuerdo dirección empresa y representación de los trabajadores para la utilización del método ISTAS21 (CoPsoQ).</li> <li>• Designación grupo de trabajo tri o cuatripartito (GT): representantes de trabajadores/as, de la dirección empresa, SP y/o técnicos externos.</li> </ul>	
<b>PREPARACIÓN TRABAJO DE CAMPO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Decisión del alcance y las unidades de análisis teniendo en cuenta los objetivos preventivos y la preservación de anonimato: GT.</li> <li>• Adaptación cuestionario teniendo en cuenta el alcance y las unidades de análisis y la preservación del anonimato: GT.</li> <li>• Generación del cuestionario desde la aplicación informática: técnicos sujetos a secreto.</li> <li>• Diseño mecanismos de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato: GT.</li> <li>• Preparación proceso de información-sensibilización: circulares, reuniones informativas u otros a trabajadores/as y mandos intermedios; decidir canales: GT.</li> </ul>	
<b>TRABAJO DE CAMPO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Publicitación de los materiales preparados y celebración de las reuniones informativas a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores/as, trabajadores/as y mandos intermedios: GT.</li> <li>• Distribución, respuesta y recogida: GT.</li> </ul>	
<b>ANÁLISIS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Informatización de datos: técnicos sujetos a secreto.</li> <li>• Análisis datos: técnicos sujetos a secreto.</li> <li>• Realización informe preliminar: técnicos sujetos a secreto.</li> <li>• Interpretación de resultados: GT.</li> <li>• Redacción informe de interpretación de resultados: GT.</li> <li>• Presentación y <i>feedback</i> informe de interpretación de resultados a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores/as, trabajadores/as y mandos intermedios: GT.</li> </ul>	
<b>PRIORIZACIÓN</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Importancia de las exposiciones problemáticas: GT.</li> <li>• Propuesta de medidas preventivas: GT.</li> <li>• Oportunidad de las intervenciones: GT.</li> <li>• Propuesta de prioridades: GT.</li> <li>• Presentación y <i>feedback</i> de propuestas de medidas preventivas y priorización a dirección de la empresa, representantes de los trabajadores/as, trabajadores/as y mandos intermedios: GT.</li> </ul>	
<b>INFORME FINAL DE EVALUACIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES Y PLANIFICACIÓN DE LA ACCIÓN PREVENTIVA:</b> GT.	
<b>APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO MEDIDAS PREVENTIVAS:</b> GT.	
<b>EVALUACIÓN MEDIDAS PREVENTIVAS:</b> GT.	

## Acuerdo y designación del grupo de trabajo

### Presentación del método

Para la utilización del método ISTAS21 (CoPsoQ) tiene que existir acuerdo entre los agentes sociales en la empresa o centro de trabajo. El paso previo es **informar** sobre el método tanto a la dirección de la empresa como a los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

La presentación se realiza utilizando los procesos habituales de información, consulta y participación en la empresa concreta en la que se vaya a realizar la evaluación de riesgos psicosociales y el correspondiente plan preventivo.

Es crucial explicar a los agentes sociales las **características fundamentales del método**. Para ello pueden usarse el Anexo XV (resumen del método) y el Anexo XVb (presentación en Power Point), las **condiciones de utilización** (ver licencia de uso) y la tabla del proceso de intervención (ver página 55).

### Firma acuerdo de utilización del método

Una vez se ha informado a la dirección de la empresa y a los representantes de los trabajadores y trabajadoras sobre el método y sus condiciones de utilización, debe llegarse a un acuerdo sobre su uso en el seno de interlocución habitual (comité de seguridad y salud u otro). Además este acuerdo debe garantizar el cumplimiento de las condiciones establecidas en la licencia de uso. La forma que debe tomar este acuerdo, que será por escrito, dependerá de la práctica habitual en la empresa (acuerdo entre las partes, acta del comité de seguridad y salud u otro).

Adjuntamos una propuesta de cláusulas relativas a cada uno de los particulares de la licencia de uso: finalidad preventiva, participación, anonimato y confidencialidad y no modificación (Anexo XIV).

### Designación del grupo de trabajo

Para facilitar la participación operativa de todas los agentes implicados en la prevención se propone la creación de un grupo de trabajo (a partir de ahora GT).

#### ¿Quién lo forma?

- > Debe ser paritario tri o cuatripartito, con la participación de representantes de la dirección, del servicio de prevención y/o técnicos externos y delegados de prevención (u otra forma que acojan los

representantes de los trabajadores). También puede ser conveniente que en este grupo de trabajo estén presentes personas del comité de empresa y de la dirección general de la empresa que no estén implicadas en el ámbito de la salud laboral.

## Funciones

> Este grupo es el encargado operativo de liderar las distintas fases del proceso. Debe dar los primeros pasos respecto a la preparación del trabajo de campo (determinación de las unidades de análisis, adaptación del cuestionario, forma de distribución, respuesta y recogida del cuestionario, cómo preservar el anonimato y la confidencialidad), los pasos intermedios a partir de los primeros resultados del análisis de datos (interpretación del análisis de datos, redacción del informe de resultados, presentación y discusión de los resultados con la dirección, mandos intermedios y trabajadores y trabajadoras), y las fases más finales relacionadas con las medidas preventivas (realizar propuestas de medidas preventivas y de priorización, presentación y discusión de las mismas).

Las tareas concretas se desarrollan seguidamente y se plasman en la tabla anterior. Sería conveniente que el mismo grupo realice el seguimiento de la implementación (contenido y plazos) de las medidas preventivas que se acuerde adoptar en el seno del comité de seguridad y salud o entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en su defecto. Finalmente este mismo grupo podría realizar la evaluación de las medidas adoptadas (eficacia de las mismas) y establecer los mecanismos de retroalimentación.

> **Todos los miembros del grupo de trabajo deben tener una copia del manual y de todos los anexos**, ya que es imprescindible para construir y compartir un marco común y para la preparación de las reuniones de trabajo. Se aconseja que en la convocatoria de las diversas reuniones del grupo se haga referencia expresa a los apartados del manual y anexos correspondientes que deben conocerse y que se usarán como material de trabajo.

## Preparación del trabajo de campo

El trabajo de campo requiere organización y planificación. Puesto que el objetivo es la evaluación de riesgos, se pretende que contesten el cuestionario la totalidad de trabajadores y trabajadoras que ocupan las unidades de trabajo objeto de evaluación. Para ello, es imprescindible considerar todas aquellas cuestiones que puedan afectar la tasa de respuesta. Todas las tareas que ahora se relacionan deben ser realizadas por el grupo de trabajo.

## Decisión del alcance y unidades de análisis

Antes de comenzar debe decidirse el alcance y las unidades de análisis. Para ello, deben tenerse en cuenta los objetivos preventivos que se pretenden, la estructura de la empresa, las condiciones de empleo y trabajo, y la garantía de anonimato y confidencialidad.

Los **objetivos preventivos** de interés pueden tener relación con la medida de las diferentes dimensiones psicosociales por ocupación (puesto de trabajo), departamentos y centros de trabajo (unidad de gestión), ya que ambas constituyen las *unidades de análisis* básicas, pero también puede interesar el estudio de la distribución de los valores de estas dimensiones según otras variables contenidas en las secciones I (identificación sociodemográfica: sexo, grupos de edad) y III (empleo y condiciones de trabajo: tipo de contrato, jornada, horario y antigüedad) del cuestionario. Considerando las preguntas establecidas en estas secciones del cuestionario (preguntas 1 y 2, y 9, 10, 12, 14, 15 y 16), estas decisiones deben tomarse antes de realizar el trabajo de campo, y en función de ellas podrán modificarse dichas secciones con el fin de adaptar o eliminar las preguntas innecesarias (ver apartado siguiente).

Antes de la realización de la reunión del grupo de trabajo para la decisión de unidades de análisis y adaptación del cuestionario, es imprescindible que algún miembro del grupo de trabajo se encargue de aportar una **descripción por escrito de la situación en el centro de trabajo de cada uno de los extremos que preguntan estas cuestiones**. Esta información es necesaria para decidir las unidades de análisis y se hará llegar a todos los miembros del grupo de trabajo con suficiente antelación. Se recogerán por escrito los comentarios que suscite la descripción. Descripción y comentarios formarán parte del informe de resultados.

Para decidir las unidades de análisis, los miembros del grupo de trabajo deberán contestar a la siguiente pregunta: **¿Qué tablas de resultados queremos?** Por ejemplo, ¿queremos ver el porcentaje de trabajadores expuestos atendiendo a: sexo, puesto/ocupación, tipo de contrato, turno...? Tiene sentido en esta empresa ver las diferencias de exposición: ¿entre hombres y mujeres?, ¿entre técnicos y administrativos?, ¿entre fijos y temporales? Ello sin perjuicio de que el análisis pueda mostrar el interés preventivo de tomar en consideración además unidades de análisis no acordadas.

Por otra parte se deberá analizar si alguna pregunta u opción de respuesta puede identificar a algún trabajador/a. Se trata de decidir unidades de análisis sin romper el principio de anonimato y confidencialidad. Plantear esta cuestión lleva a analizar la **subrepresentación de determinados colectivos** y actuar en consecuencia. Por ejemplo, aunque desde el punto de vista preventivo sea del máximo interés ver las diferencias de exposición entre hombres y mujeres, difícilmente podremos establecer como unidad de análisis el sexo si de una plantilla de 100 personas, 2 son mujeres. Violaríamos la confidencialidad de los datos.



Se aconseja realizar el trabajo correspondiente a las decisiones de unidades de análisis a la vez que la adaptación del cuestionario, cuyas tareas se explican en el apartado que sigue. Para guiar estas tareas se trabajarán las preguntas y las opciones de respuesta correspondientes de las secciones I (sólo preguntas 1 y 2) y III (preguntas 9, 10, 12, 14, 15 y 16) y la tabla de preguntas a suprimir y adaptar (anexo XVI). Se indicará a los/las miembros del grupo la lectura de este epígrafe y el siguiente.

A la hora de decidir las unidades de análisis debe tenerse en cuenta que atendiendo a criterios estadísticos, se precisan un **mínimo de 25 cuestionarios** para cada una de las unidades escogidas. Si no se obtiene un mínimo de 25 respuestas para cada categoría de análisis, el programa emitirá resultados para esa categoría cuya fiabilidad estadística no estará garantizada. Por ello habrá que complementar el análisis utilizando otros recursos técnicos, por ejemplo, usando herramientas estadísticas más sofisticadas adaptadas a poblaciones pequeñas en aras a proporcionar seguridad estadística o empleando técnicas cualitativas (entrevistas o grupos de discusión). Este número mínimo de cuestionarios permite también la preservación del anonimato.

## Departamentos y puestos de trabajo. Un comentario específico

> Los departamentos y puestos de trabajo se consideran unidades de análisis básicas y requieren de un comentario específico. A veces un departamento o un puesto de trabajo va a ser unipersonal o va a emplear menos de 25 trabajadores/as. En estos casos deberemos establecer una unidad de análisis con más de un departamento o puesto de trabajo, lo que va a requerir agrupaciones de puestos o departamentos, tarea que requiere un análisis cuidadoso.

> Respecto a los puestos de trabajo, casi siempre vamos a tener que realizar la operación de agrupar puestos. En relación con la evaluación de riesgos psicosociales, tenemos que tener en cuenta tres ejes clave. El primero es el de la gestión de personas: no podemos adicionar dos puestos, uno que implique mando sobre personas y otro que no; en cambio, por ejemplo, sí podemos sumar los distintos jefes intermedios aunque entre ellos exista una jerarquía. El segundo es la naturaleza de la tarea: por ejemplo, no podemos unir el puesto de trabajo de mecánico con el de administrativo, sus tareas no tienen nada que ver; en cambio, sí podemos adicionar a las administrativas con la persona del almacén que realiza una tarea parecida. El tercero es el margen de autonomía a la hora de realizar la tarea: por ejemplo, al mecánico nadie le dice

cómo debe arreglar las máquinas; en cambio, el operario no decide ni cómo realiza el movimiento que hace para aparear la pieza que le toca con la que le llega; la cajera no decide ni cómo se dirige al cliente, en cambio el informático programa con el sistema que él escoge. La división básica de ocupaciones puede ser útil para guiar la agrupación de puestos: directivos/as, encargados/as, técnicos/as, administrativos/as, trabajadores/as con oficio, trabajadores/as sin oficio (no debe usarse nunca esta nomenclatura, hay que usar los nombres de los puestos de trabajo existentes en la empresa, de forma que todo el mundo pueda identificar su puesto).

> Para los departamentos tendremos en cuenta que lo que queremos ver son las diferencias entre unidades de gestión, por lo que puede ser razonable agrupar departamentos con los mismos superiores jerárquicos y que realicen actividades que tengan algún parecido. En una de las empresas piloto se decidió que sólo se considerarían dos grandes secciones: administración y producción; con todo, la gestión en producción era muy distinta según el tamaño del equipo de trabajo (los trabajadores no trabajan en las instalaciones de la empresa sino en las de las empresas que los subcontratan), y se decidieron 4 subunidades según el tamaño del equipo (de 1 a 6 trabajadores/as; de 7 a 15 trabajadores/as; de 16 a 30 trabajadores/as; más de 30 trabajadores/as). En la mayoría de empresas piloto se han podido considerar diversas subsecciones de los departamentos de Producción y Administración y otras; por ejemplo, Almacén.

Si el GT considera incluir en la evaluación al personal de ETT y subcontratas y queremos ver las diferencias de exposición entre estos trabajadores y los trabajadores empleados de forma directa por la empresa, es en la pregunta sobre los departamentos donde debemos añadir como opción ETT y subcontratas. Se considerará como una unidad de gestión distinta, aunque a su vez trabajen en departamentos o secciones ya establecidas y perdamos la información al respecto. Es decir, en la información de la exposición por departamentos no constará en cada uno de ellos la información de los trabajadores de ETT y subcontratas, porque se considerará una categoría independiente, que constará como tal.

En las demás informaciones sí constarán con la plantilla contratada de forma directa por la empresa (por ejemplo en las exposiciones por puesto de trabajo, por turno, sexo..., u otras unidades que decidamos).

> Este método permite tomar en consideración la rotación de trabajadores y trabajadoras tanto entre puestos como entre departamentos (independientemente de que legalmente se considere movilidad o no y que salarialmente sea reconocida o no). Si tales rotaciones existen en la empresa y pueden suponer condiciones de trabajo distintas, entonces hay que tenerlas en cuenta en el análisis. Para ello conviene concretar el tiempo mínimo a considerar para observar tales rotaciones (en meses: último mes, últimos 2 meses, últimos 4 meses). Con esta información, la aplicación informática configura el cuestionario y las bases de datos necesarias para realizar los cálculos que permiten estudiar las rotaciones.

## Adaptación del cuestionario

Algunas preguntas del cuestionario deben ser revisadas y adaptadas a la realidad específica de la unidad objeto de evaluación, teniendo en cuenta el alcance y las unidades de análisis decididas anteriormente y la garantía de anonimato.

La siguiente tabla muestra las preguntas del cuestionario que pueden ser objeto de modificación y describe las modificaciones que permite la licencia de uso. Estas modificaciones deberán ser acordadas en el grupo de trabajo. Se aconseja realizar el trabajo correspondiente a la adaptación del cuestionario a la vez que las decisiones relativas a las unidades de análisis, cuyas tareas se explican en el apartado anterior. Para guiar ambas tareas se trabajarán las preguntas y las opciones de respuesta correspondientes de las secciones I y III que aparecen en la tabla de preguntas a suprimir y adaptar (también en Anexo XVI). Se indicará a los/las miembros del grupo la lectura de este epígrafe y el anterior.

No puede modificarse ni suprimirse cualquier otra pregunta ni opciones de respuesta no incluidas en esta tabla. **Asimismo no pueden añadirse preguntas ni opciones de respuesta**, el cuestionario incluye todas las necesarias para la identificación y medida de riesgos de naturaleza psicosocial. La introducción de otras preguntas u opciones de respuesta tendría graves consecuencias en el proceso de informatización y análisis de los datos. Las preguntas que pueden modificarse tampoco pueden sufrir cambios no propuestos en la tabla.

<b>PREGUNTAS A ADAPTAR O SUPRIMIR</b>			
<b>Pregunta</b>	<b>Cambio posible</b>	<b>Objetivo</b>	<b>Es</b>
1	Supresión	Garantizar el anonimato en empresas pequeñas o en las que un sexo esté subrepresentado.	Opcional. No podrán presentarse resultados por género, ni ajustarse los resultados de salud con relación al sexo.
2	Supresión	Garantizar el anonimato en empresas pequeñas o en las que un grupo de edad está subrepresentado.	Opcional. No podrán presentarse resultados por edad, ni ajustarse los resultados de salud con relación a la edad.
9	Adaptación	Incluir los departamentos, secciones o unidades de gestión específicas de la empresa. Escoger una de las dos formulaciones atendiendo a la existencia o no de rotaciones. En el caso de que existan rotaciones, establecer el tiempo mínimo en meses para que puedan ser consideradas. Garantizar anonimato y la fiabilidad de los datos (no establecer unidades de menos de 25 trabajadores).	Imprescindible para analizar y producir resultados específicos por unidades de gestión de la empresa: departamentos/secciones...
10	Adaptación	Incluir los puestos de trabajo/ocupaciones específicos de la empresa. Escoger una de las dos formulaciones atendiendo a la existencia o no de rotaciones. En el caso de que existan rotaciones, establecer el tiempo mínimo en meses para que puedan ser consideradas. Garantizar anonimato y la fiabilidad de los datos (no establecer unidades de menos de 25 trabajadores).	Imprescindible para analizar y producir resultados específicos por ocupación/puesto de trabajo.
14 a 17	Adaptación	Eliminar las opciones de respuesta que no representen la realidad de la empresa. Garantizar el anonimato.	Opcional.
20, 22, 24 y 25	Supresión	Garantizar el anonimato.	Opcional. No podrán presentarse resultados en relación con razones de trabajar menos de 35 horas, ni con la estructura salarial ni con las bajas.
Instrucciones	Adaptación	Incluir el nombre de la empresa, de las personas responsables, y forma y fecha de recogida.	Imprescindible.

## Generación del cuestionario

A través de la aplicación informática se configura el cuestionario introduciendo las modificaciones acordadas en el grupo de trabajo y se genera la versión del cuestionario adaptada a la realidad de la empresa o institución en la que se va a realizar la evaluación y la consiguiente intervención preventiva.

## Diseño de mecanismos de distribución, respuesta y recogida del cuestionario

El objetivo es diseñar formas de distribución, respuesta y recogida que preserven la confidencialidad y anonimato y garanticen la participación.

Algunas medidas concretas que cumplen estos objetivos para la **distribución y recogida** del cuestionario pueden ser:

- ▶ Distribuir el cuestionario dentro de **sobres** que puedan usarse para su devolución.
- ▶ El cuestionario y el sobre para su devolución **no** contendrán **códigos de identificación** (nombre, DNI, símbolos) de la persona que responde.
- ▶ Utilizar **urnas** cerradas (pueden ser cajas de cartón forradas con papel que indique que es lugar de devolución del cuestionario), en las que se **mezclen** los cuestionarios de distintos departamentos.
- ▶ Ubicar las urnas en **espacios cerrados** pero a los que tenga acceso una parte importante de la plantilla y en los que siempre haya alguien (por ejemplo: comedor, centralita...)
- ▶ Se aconseja que personas de confianza de la plantilla que ha de participar en la evaluación respondan de terceras personas, que sean técnicos, sujetas a mantenimiento de secreto, que manipulen los cuestionarios.
- ▶ El objetivo ideal de respuesta se fija en el 100% de la plantilla que ocupa las unidades objeto de evaluación. Debe asegurarse la distribución de los cuestionarios a esta plantilla, **independientemente de cualquier condición social** (sexo, edad, nivel de estudios...), de empleo (tipo de contrato...) y de trabajo (jornada, turno...).

El cuestionario es individual y confidencial, por lo que debe ser contestado con las suficientes condiciones materiales de **intimidad**. Algunas medidas concretas para el momento de la respuesta pueden ser:

- ▶ Reunir un número pequeño de trabajadores en un espacio **amplio**.

- ▶ Se aconseja dar la posibilidad de contestar el cuestionario en **casa**.

En ambos casos, debe tenerse en cuenta que el periodo de recogida de respuestas debe ser suficiente, pero no excesivo. Entre una y dos semanas es, generalmente, razonable, pero en todo caso hay que concretarlo en cada empresa y prever todas las situaciones posibles (turnos, vacaciones, etc.).

La respuesta puede requerir entre **20 y 45 minutos**, en función de la complejidad del puesto de trabajo de la persona que contesta. Personas con bajos niveles de instrucción o con dificultades de lenguaje pueden necesitar algo más de tiempo.

- ▶ Si el cuestionario se contesta en el centro de trabajo, debe **reorganizarse el servicio/producción** de tal forma que los trabajadores dispongan del tiempo necesario.

## Preparación del proceso de información y sensibilización

La iniciativa de abordar la evaluación de riesgos psicosociales y la consiguiente intervención preventiva utilizando la metodología ISTAS21 (CoPsoQ) debe comunicarse de forma clara. Es capital la visualización ante el conjunto de la plantilla del acuerdo entre la dirección de la empresa y los y las representantes de los trabajadores y trabajadoras de abordar la evaluación de riesgos psicosociales y el plan preventivo y el compromiso de ambas partes con la prevención de riesgos laborales. Debe quedar especialmente claro que la evaluación de riesgos es un requisito previo imprescindible para la determinación de las acciones preventivas necesarias. La totalidad de la plantilla implicada debe conocer los objetivos, las características del proceso de intervención y los plazos de ejecución, así como los nombres de los miembros del grupo de trabajo.

Es necesaria la transparencia para favorecer la participación y garantizar la eficacia. Con anterioridad a la realización de la evaluación, debe abrirse un proceso de información-sensibilización específico sobre los riesgos psicosociales y sobre las características del método de evaluación que se emplea. Desmitificar que el origen de los riesgos psicosociales no es la personalidad sino la organización del trabajo y que, aunque el cuestionario es individual, lo que se hace es evaluar la organización del trabajo, que los efectos de la exposición a estos factores de riesgo sobre la salud no son sólo sobre la salud mental sino también sobre la física y visualizar el compromiso de anonimato y confidencialidad, se han revelado cruciales en estas labores.

Los aspectos sobre los que necesariamente habrá que informar a todos los trabajadores y trabajadoras son:

- ▶ Explicar los factores de riesgo psicosocial.
- ▶ Explicar los efectos en la salud de la exposición a estos riesgos.

- ▶ Que se va a iniciar un proceso de intervención sobre los riesgos psicosociales en la empresa y por tanto informar sobre:
  - > El objetivo. Hay que aclarar que se trata de evaluar los factores psicosociales (es decir condiciones de trabajo que pueden ser nocivas para la salud) y no de evaluar a personas a pesar de que el cuestionario sea individual.
  - > Las fases. Es necesario que todo el mundo conozca la dinámica del proceso de intervención.
  - > Los plazos. Es muy importante que la gente conozca los plazos de ejecución. Si se producen retrasos se informará sobre ellos.
  - > La finalidad. Debe quedar claro que es actuar sobre las condiciones de trabajo y aplicar medidas preventivas para conseguir un trabajo más saludable, justo y democrático.
  - > Las personas integrantes del grupo de trabajo. La plantilla debe tener referentes a quien dirigirse en caso de dudas.

## Actividades concretas

- > A fin de hacer visible el acuerdo entre las partes en la utilización del método ISTAS21 (CoPsoQ) y el compromiso de cumplimiento de las condiciones de utilización de dicho método, se hará público por escrito entre la plantilla a través de los canales consensuados (carta individual, tablón de anuncios, revista de la empresa, reunión informativa, asamblea...).
- > Se hará llegar a la totalidad de la plantilla implicada en el proceso de evaluación una circular sobre el método y los riesgos psicosociales (ver ejemplos en Anexo XVII). Se usarán los canales habituales (carta individual, tablón de anuncios, revista de la empresa...).
- > Se realizarán reuniones informativas presenciales en las que se explicarán los riesgos psicosociales, el método, las condiciones de utilización del mismo y el proceso de intervención (se adjunta presentación en Power Point más informal en Anexo XVIIb, además de la ya establecida en Anexo XVb, disponibles desde la página web de ISTAS. Se utilizará la que se crea más conveniente atendiendo a los interlocutores a los que vaya a ser dirigida).

## Trabajo de campo

Se trata de poner en práctica el trabajo previamente diseñado. Los miembros del GT tienen que ser protagonistas de esta fase, realizando el seguimiento de la distribución y recogida de cuestionarios y resolviendo o canalizando las dudas que puedan surgir entre la plantilla.

### Publicitación de materiales y celebración de sesiones informativas

Se trata de publicitar los materiales preparados y de celebrar las reuniones informativas diseñadas para la dirección de la empresa, representantes de los trabajadores/as, trabajadores/as y mandos intermedios.

Este paso se ha revelado crucial para obtener una tasa de respuesta suficiente. Se han manifestado decisivas, por un lado, la adaptación de los contenidos de las sesiones informativas a los interlocutores y, por otro, la visualización del acuerdo y trabajo conjunto de las partes asistiendo ambas a las reuniones informativas con los técnicos para explicar el acuerdo y el proceso de intervención. Realizar reuniones específicas con los mandos intermedios es de gran importancia.

### Distribución, respuesta y recogida

En la distribución, respuesta y recogida se ha manifestado clave la presencia de representantes de las partes además de los técnicos/as.

## Análisis

### Informatización y análisis de datos

La **informatización** de las respuestas a los cuestionarios puede realizarse desde la aplicación informática del ISTAS21 (CoPsoQ) o bien externalizar esta tarea (contratarla a una empresa de grabación de datos). Para esta segunda opción, deben usarse los menús de «exportación» e «importación» de la aplicación.

Para el **análisis** de datos debe utilizarse la aplicación informática y tratar los datos atendiendo a las decisiones tomadas en el seno del grupo de trabajo en relación con las unidades de análisis. El objetivo es la producción de tablas y gráficos. Se dan seis tipos de resultados: 1) Tabla de puntuaciones estandarizadas de todos los factores de riesgo psicosocial para el centro de trabajo evaluado (o unidad básica menor) y para la población de referencia. 2) Tabla y gráfico de la proporción de trabajadores/as incluidos en cada nivel de exposición de referencia (rojo: situación más desfa-



vorable para la salud; amarillo: intermedio; verde: situación más favorable para la salud) de todos los factores de riesgo psicosocial para el centro de trabajo evaluado (o unidad básica menor). 3) Tablas y gráficos de la proporción de trabajadores/as incluidos en cada nivel de exposición de referencia en cada unidad de análisis para cada factor de riesgo psicosocial. 4) Tablas de satisfacción y síntomas conductuales, cognitivos y somáticos de estrés para el centro de trabajo evaluado (o unidad básica menor). 5) Tablas de salud general, salud mental y vitalidad para el centro de trabajo evaluado (o unidad básica menor) por sexo y grupos de edad. 6) Distribución de frecuencias de las respuestas a todas las preguntas del cuestionario para el centro de trabajo evaluado (o unidad básica menor).

### Calidad de liderazgo. Un comentario específico

Producir información sobre la dimensión «calidad de liderazgo» al nivel de unidades de análisis pequeñas puede suponer el riesgo de violar la confidencialidad, puesto que algunas personas (mandos intermedios, supervisores...) podrían ser identificadas. Insistimos en la absoluta necesidad de garantizar la confidencialidad, que por supuesto incluye la información referente a mandos intermedios y supervisores. En consecuencia, si se produce esta información no debe aparecer en un documento de uso general. Deberá decidirse qué hacer con estos resultados antes de que sean calculados y optar por una de las dos siguientes posibilidades: 1) estos cálculos no se realizan, o 2) estos cálculos se realizan, pero sus resultados se presentan única y exclusivamente a las personas de la empresa, y sólo a estas personas, directamente responsables de la supervisión del trabajo de los mandos intermedios o supervisores implicados.

Todos los resultados del análisis (tablas y gráficos) pueden ser copiados (mediante el uso de los iconos correspondientes) y pegados en un documento de texto en el que, progresivamente, se podrán ir introduciendo las aportaciones producidas durante el proceso de discusión de los resultados entre todos los miembros del grupo de trabajo. Una vez producidas, las tablas y gráficos deben estar a disposición de todos los miembros del grupo de trabajo.

Se garantizará la confidencialidad en los procesos de informatización y análisis de datos.

### Medidas concretas

- > Una vez contestados y recogidos los cuestionarios serán informatizados por personas (ajenas o no a la empresa) que asuman y cumplan rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Se informará a la plantilla de las personas responsables de esta fase.

- > La base de datos, con la información codificada, será custodiada por personal técnico acreditado y sujeto al mantenimiento del secreto que asuma y cumpla rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Se informará a la plantilla de las personas responsables.
- > El análisis de datos será realizado por personal técnico acreditado (ajeno a la empresa o no) y sujeto al mantenimiento del secreto, que asuma y cumpla rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. Se informará a la plantilla de las personas responsables de esta fase.

## Informe preliminar

El personal técnico acreditado aportará un informe preliminar de las tablas y gráficos fruto del análisis de los datos, atendiendo a las decisiones tomadas en el seno del grupo de trabajo en relación con las unidades de análisis (sin perjuicio de que el análisis pueda mostrar el interés preventivo de añadir unidades de análisis no acordadas) y siguiendo los pasos que aquí se proponen.

**Este informe preliminar debe contener para cada centro de trabajo (o unidad básica menor):**

### Descripción estadística de todas las preguntas del cuestionario

Tablas de distribución de frecuencias de las respuestas, tasa de respuesta total y por unidades de análisis (cuestionarios contestados dividido por la población diana –debe restarse la población de baja y ausente durante el periodo o momento de recogida del cuestionario).

### Condiciones de empleo y de trabajo

Descripción de las condiciones de empleo y trabajo de la unidad básica objeto de evaluación. Para ello se utilizará la distribución de frecuencias de las respuestas a las preguntas 9 a 25, 1 y 2, y la descripción de las condiciones de trabajo realizada anteriormente y utilizada en el proceso de determinación de las unidades de análisis (ver ejemplo en Anexo XVIII).

## Exposición a los factores de riesgo psicosocial. Puntuaciones crudas

Se trata de **comparar las puntuaciones**, estandarizadas del 0 al 100, obtenidas en el centro de trabajo en el que realizamos la evaluación y las puntuaciones de la población de referencia. 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 describen tanto la distancia hasta la puntuación ideal (100 o 0, respectivamente) como la distancia hasta la puntuación obtenida por la población ocupada de referencia. Se aconseja incluir las tablas en el texto (ver ejemplo en Anexo XIX).

Es razonable considerar inaceptable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales exposiciones a factores de riesgo psicosociales superiores a las del referente poblacional. Como ya se ha explicado, estos valores de referencia, en tanto que obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada, representan un objetivo de exposición razonablemente asumible a corto plazo por las empresas.

## Exposición a los factores de riesgo psicosocial. Prevalencia de la exposición

Aquí se trata de presentar la proporción de trabajadores/as incluidos en cada nivel de exposición (*verde, amarillo, rojo*) de referencia. Con estos datos vemos la proporción de trabajadoras/es que están expuestos a la situación más desfavorable para la salud (*rojo*) para cada dimensión psicosocial. Se aconseja presentar los resultados en formato de tabla y gráfico por su facilidad de comprensión.

## Información para la identificación de exposiciones problemáticas

En primer lugar, utilizando la tabla de prevalencia de exposiciones para el centro de trabajo, se clasifican éstas en tres grupos según porcentaje de trabajadores expuestos:

1. «Principales exposiciones problemáticas»: factores de riesgo psicosocial para los que el porcentaje de trabajadores/as expuesto a la situación más desfavorable para la salud (rojo) es mayor o igual al 50% (recordar que el porcentaje referente es el 33,3%).
2. «Otras exposiciones problemáticas»: factores de riesgo psicosocial para los que el porcentaje de trabajadores/as expuesto a la situación más desfavorable para la salud (rojo) es entre el 49 y 33,3%.

3. «Exposiciones favorables»: factores de riesgo psicosocial para los que el porcentaje de trabajadores/as expuesto a la situación más favorable (verde) es mayor al 33,3%.

En segundo lugar se caracterizan estas exposiciones para cada factor de riesgo (ver ejemplo en Anexo XX). Para ello, se realizan 4 pasos:

- a) Se describe el factor de riesgo (ver descripción estandarizada en Anexo XXI).
- b) Para cada factor de riesgo se presenta el dato para la unidad de análisis *centro de trabajo* (utilizar tabla de porcentaje de trabajadores del centro de trabajo en cada nivel de exposición).
- c) Se particularizan las características de la situación atendiendo a la distribución de frecuencias de las respuestas a todas las preguntas correspondientes al factor de riesgo. Se utiliza la tabla de distribución de frecuencias: por un lado se suman las frecuencias de la respuesta *siempre y muchas veces* y por otro las frecuencias de *sólo alguna vez y nunca* y se describe la situación. De esta manera se concreta cuál es el problema en el centro de trabajo.
- d) Se localiza el problema atendiendo a las unidades de análisis establecidas. Se trata de ver la situación de cada factor de riesgo según las unidades de análisis. Para cada factor de riesgo se presentan aquellas categorías de las unidades de análisis (departamento concreto, puesto concreto, turno concreto...) en las que el porcentaje de trabajadores expuestos a la situación más desfavorable para la salud (*rojo*) es igual o superior al del centro de trabajo y también para aquellas categorías en las que el porcentaje de trabajadores expuestos a la situación más favorable para la salud es igual o superior al del centro de trabajo (utilizar los datos cruzados por departamento, puesto/ocupación, sexo, tipo de contrato, turno, antigüedad...). Para cada factor, vemos qué diferencias hay entre las distintas unidades de la empresa que fueron seleccionadas en una primera fase (por ejemplo, diferencias entre departamentos, entre ocupaciones/puestos de trabajo, entre turnos, entre trabajadores de distinta antigüedad, con distinto tipo de contrato, etc.). De esta forma localizamos el problema y es más fácil diseñar la solución concreta.

A este informe se adjuntan las tablas de las puntuaciones crudas y todas las tablas y gráficos de la prevalencia de la exposición para cada una de las unidades de análisis decididas. Así mismo se anexará la distribución de frecuencias de las respuestas a todas las preguntas del cuestionario. De esta forma todos los miembros del grupo de trabajo pueden realizar el mismo recorrido de análisis.

Se exige que el personal técnico se comprometa expresamente a mantener el anonimato en el informe de resultados, de forma tal que no puedan ser identificadas las respuestas de ninguna persona, ni referencias a una persona concreta. También se demanda la evaluación de la tasa de respuesta antes de emitir resultados para un factor de riesgo o unidad de análisis. Si alguna unidad de análisis no obtiene los 25 cuestionarios necesarios, no podrán presentarse datos para esa unidad. Así mismo la dimensión calidad de liderazgo sólo puede presentarse para la unidad de análisis *centro de trabajo*.

### Información sobre las dimensiones de salud, estrés y satisfacción

La información sobre las dimensiones de salud general, salud mental y vitalidad debe ser suministrada en la única forma que la aplicación la produce, esto es, en forma de distribución de frecuencias para la unidad de análisis mayor y estratificada por sexo y grupos de edad. Las tablas resultantes se pueden comparar, si se desea, con las de distribución de frecuencias por sexo y grupos de edad para la población de referencia.

La aplicación informática produce directamente el cálculo de las puntuaciones medianas de las dimensiones de síntomas somáticos, cognitivos y conductuales de estrés para toda la población y ofrece la tabla con la misma información para la población de referencia.

El sentido de suministrar esta información es más pedagógico que de interés en evaluación de riesgos. Se trata de dar una idea de cómo están los indicadores de salud entre la población ocupada en la empresa objeto de evaluación y de cómo están estos mismos indicadores para la población ocupada de referencia, pero no debe intentarse a partir de estos datos establecer relaciones causales, que deberían ser estudiadas mediante estudios específicos (y no simplemente mediante el uso de una encuesta **transversal**). Las tres dimensiones de salud (general, mental y vitalidad) se suministran estratificadas por sexo y edad porque está muy bien descrito que éstas, independientemente de otras condiciones, están fuertemente influidas por la edad y el sexo. Comparaciones brutas, sin estratificar, para toda la población podrían inducir a interpretaciones totalmente inválidas. La información de las tres dimensiones de estrés y de la de satisfacción se suministra en forma de puntuación mediana para el conjunto de la población por tratarse de dimensiones mucho más **proximales** a la exposición y menos influidas por sexo y edad (aunque no totalmente independientes de estas variables) y, en todo caso, de interés para la evaluación de intervenciones. Desde el punto de vista de la evaluación de intervenciones preventivas, puede ser muy interesante comparar las medidas de estas dimensiones obtenidas ahora en el proceso de evaluación de riesgos con otras obtenidas un tiempo después de las intervenciones preventivas (por ejemplo, seis

meses después). Para que esta comparación sea posible, se requiere obtener también ahora esta información (y no solamente después de la intervención).

En todo caso, debe recordarse que el objetivo central de la evaluación de riesgos es identificar, localizar y medir las exposiciones a factores de riesgo y no su efecto (haciendo un símil con el ruido, se trata de identificar, localizar y medir el ruido, no los sordos) como primer e imprescindible paso para la prevención.

## Interpretación de resultados

El informe preliminar elaborado por los técnicos responsables, siguiendo los pasos propuestos en el apartado anterior, se hará llegar a todos los miembros del grupo de trabajo con suficiente antelación antes de las reuniones de interpretación de resultados.

Este informe preliminar debe ser objeto de debate en el seno del grupo de trabajo. Los y las participantes realizarán las aportaciones que consideren oportunas, que serán añadidas por escrito en las partes pertinentes del informe.

Así mismo el grupo de trabajo debe discutir y concluir sobre las características concretas de la organización del trabajo origen de las exposiciones clasificadas como principales exposiciones problemáticas, otras exposiciones problemáticas y exposiciones favorables. Las consideraciones de todos los miembros del grupo de trabajo al respecto se introducirán por escrito en el informe de análisis en los apartados pertinentes (ver ejemplo en Anexo XXI).

Pueden existir resultados para los que no se encuentre explicación suficiente. El grupo de trabajo acordará una lista de aspectos pendientes de explicación y se diseñarán grupos de discusión con trabajadores/as expuestos/as para profundizar y llegar a comprender esos problemas o situaciones favorables. Estos grupos se llevarán a cabo después de la presentación de resultados (se adjunta una pequeña explicación de cómo diseñar y dinamizar estos grupos en el Anexo XXII).

## Feedback

Se diseñará e implementará una estrategia de comunicación y discusión de resultados con la dirección de la empresa, la representación de los trabajadores y trabajadoras, los mandos intermedios y los trabajadores y trabajadoras. Para las actividades concretas ver los epígrafes anteriores «Preparar el proceso de información y sensibilización» y «Publicitación de materiales y celebración de sesiones informativas».

## Priorización

Todos los problemas de exposición detectados, tanto de acuerdo con lo previsto en la legislación como de acuerdo a la lógica y sentido de la prevención de riesgos laborales, deben ser tributarios de intervenciones para garantizar que no producirán efectos negativos en la salud de las personas expuestas. Sin embargo, para pasar de la detección y descripción de los problemas a la acción preventiva será necesario priorizar qué problemas son más importantes y qué intervenciones más necesarias. Se trata de «ordenar» exposiciones problemáticas e intervenciones necesarias para poder acordar un calendario de trabajo razonable y aceptable.

El informe preliminar, enriquecido con las aportaciones del grupo de trabajo mediante el proceso explicado hasta aquí, es el documento básico para la priorización. La priorización constituye un proceso social por excelencia, no es solamente un proceso técnico, y debe realizarse mediante el diálogo social.

Para priorizar podemos combinar dos criterios clave: importancia de las exposiciones problemáticas y oportunidad de las intervenciones.

### Importancia de las exposiciones problemáticas

Aquí los criterios fundamentales son: la prevalencia de las exposiciones (porcentaje de personas expuestas en el nivel «rojo»: situación desfavorable para la salud), magnitud de estas exposiciones (distancia entre la puntuación obtenida en el centro de trabajo en el que realizamos la evaluación y la puntuación de la población de referencia; también puede tenerse en cuenta el punto de corte inferior del tercil verde de la población referente en Anexo IV), y existencia de desigualdades entre la población trabajadora (exposiciones que más contribuyen a la desigualdad entre la plantilla: comparación de los porcentajes «rojos» y «verdes»), teniendo en cuenta la información disponible tanto para el centro de trabajo como para las unidades de análisis más pequeñas. Estos criterios no son excluyentes entre ellos, sino complementarios. En un centro de trabajo pueden coexistir condiciones psicosociales de trabajo aceptables cuando se considera el conjunto y condiciones sustancialmente peores que afecten a colectivos de trabajadores pequeños, desigualdades que podrían quedar diluidas en el conjunto. Por ello es importante que se considere la información obtenida al nivel de las distintas unidades de análisis, puesto que el derecho a la salud y a la protección de ésta es un derecho básico que pretende la cobertura universal, y que así se reconoce claramente en la legislación de prevención de riesgos laborales.

## Oportunidad de las intervenciones

Otro de los criterios útiles para establecer el calendario de intervenciones puede ser la prioridad de éstas en términos de oportunidad, factibilidad, coste y aceptabilidad de las intervenciones. Es muy posible que existan exposiciones problemáticas de «fácil solución» (por ejemplo, definir puestos de trabajo para mejorar la claridad de rol) porque pueden ser razonablemente efectivas, en la empresa existen los conocimientos y los recursos suficientes como para ser desarrolladas de inmediato, porque no generarán muchas resistencias entre la plantilla, y/o porque implican un coste económico muy bajo. Por el contrario, otras medidas pueden requerir un análisis técnico más profundo, la búsqueda de vías para su financiación o un consenso amplio entre el personal afectado (por ejemplo, rotaciones entre puestos de trabajo de distinto contenido), lo que va a requerir disponer de tiempo suficiente.

Desde el punto de vista de la prevención, lo que interesa es acordar un plan de trabajo realizable y, por lo tanto, dejar en manos de los agentes implicados en la prevención (directivos y representantes de los trabajadores asesorados por técnicos) en la empresa la negociación de éste considerando, también, los criterios de oportunidad de las intervenciones.

## Propuesta de medidas preventivas

Es preciso que se analicen las exposiciones problemáticas y se realicen propuestas de intervención. Para empezar, puede resultar útil que los técnicos responsables realicen un cuadro operativo que contenga las exposiciones problemáticas detectadas y que se haga llegar a todos los miembros del grupo de trabajo con suficiente antelación (ver ejemplo en Anexo XXIII). Una primera discusión en el seno del grupo de trabajo puede tener dos finalidades: a) generar ideas de opciones preventivas posibles para cada exposición problemática y b) tener una primera impresión de la oportunidad de las distintas opciones. Para generar propuestas de acciones preventivas pueden ser muy útiles técnicas de grupo sencillas como la «tormenta de ideas», mientras que para el análisis de oportunidades pueden ser útiles técnicas tipo DAFO (se adjunta breve explicación de la técnica, Anexo XXIV).

### Círculos de prevención

Si el grupo de trabajo lo considera oportuno, la concreción y desarrollo de propuestas de medidas preventivas puede realizarse además a través del trabajo de los círculos de prevención. Éstos se forman con grupos de trabajadores expuestos al problema que se quiere resolver, técnicos de prevención y técnicos de producción/servicio. Es conveniente que los miembros del grupo de trabajo identifiquen entre los trabajadores expuestos los integrantes de los grupos de prevención y participen en ellos. Estos círculos tendrán como objetivo concretar cambios en la organización del trabajo que



puedan conducir a la eliminación, disminución o compensación de la exposición a un factor de riesgo determinado. Existe una amplia bibliografía sobre la utilidad y funcionamiento de este tipo de técnicas participativas, pudiendo consultarse, por ejemplo, los trabajos de Khun<sup>59,60</sup>, Landsbergis<sup>61</sup> e Israel<sup>62</sup>, publicados en la obra ya mencionada de Di Martino<sup>48</sup> y de la que existe una traducción al castellano.

Los círculos de prevención pueden determinarse en número y tiempos variables. Nuevamente, es el proceso de diálogo social en la empresa quien debería decidirlo. En todo caso, es importante que sean concebidos como grupos operativos con la función de realizar propuestas que puedan resolver un problema (una exposición psicosocial nociva), y que el resultado de su trabajo quede reflejado en un informe del grupo que redactará un miembro del grupo de trabajo participante.

## Prioridades

Con esta información sobre la importancia de las exposiciones y oportunidad de las intervenciones el grupo de trabajo ya puede tener la base suficiente como para realizar la propuesta de prioridades. Éstas se clasificarán en alta (requiere acción inmediata), media (la acción se desarrolla con posterioridad a las altas), baja (la acción puede ser de las últimas en ser desarrolladas).

Esta propuesta deberá ser finalmente discutida y negociada en los canales habituales de participación y diálogo social en la empresa en el ámbito de la prevención de riesgos laborales.

## Informe final de evaluación de riesgos psicosociales y planificación de la acción preventiva

El informe final de evaluación de riesgos de naturaleza psicosocial es la resultante de todo el trabajo realizado hasta aquí, y debe estar basado en el informe preliminar, enriquecido con las aportaciones surgidas en el seno del grupo de trabajo y en las presentaciones a la dirección y a los trabajadores y trabajadoras, las prioridades acordadas y las recomendaciones preventivas en forma de propuestas de intervenciones que haya realizado el grupo de trabajo.

Éste debe considerarse un documento dinámico que puede «reabrirse» cada vez que se considere oportuno, sobre todo por lo que respecta a las propuestas de medidas preventivas, que pueden ir concretándose en términos operativos de forma sucesiva, sin necesidad del estudio detallado de cada una de las propuestas con el fin de no demorar la puesta en práctica de aquellas medidas para las que ya existe suficiente información y grado de acuerdo entre directivos y representantes de los trabajadores.

## Feedback

Es sumamente importante no olvidar al final lo que desde el principio fue un eje central de nuestro trabajo. Para que la prevención pueda funcionar es imprescindible la implicación de todos sus agentes: dirección, técnicos, mandos intermedios, representantes de los y las trabajadores, y estas y estos mismos. Para ello, se diseñará una estrategia de refuerzo y comunicación que puede incluir folletos o circulares de resumen, sesiones informativas, etc.

Lo que queda por hacer es, precisamente, las intervenciones, y para que éstas puedan tener mayores posibilidades de éxito, esta comunicación es necesaria.

## Notas bibliográficas

- 1 Levi L. Work, worker and wellbeing. An overview. En: AA.VV. A healthier work environment. Basic concepts and methods of measurement. Proceedings of an international meeting, Stockholm 27-30 May 1991.
- 2 Comisión Europea. Guía sobre el estrés relacionado con el trabajo -¿la «sal de la vida» o «el beso de muerte»? Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas, 2000.
- 3 Canon WB. The wisdom of the body. New York: Norton 1931.
- 4 Seyle H. A syndrome produced by diverse nocuous agents. *Nature* 1936;138:32.
- 5 The European Heart Network. Expert Group on Psychosocial and Occupation Factors. Social factors, stress and cardiovascular disease prevention in the European Union. Brussels: European Heart Network 1998.
- 6 Kristensen TS. Job stress and cardiovascular disease: a theoretic critical review. *J Occup Health Psychol* 1996;1(3):246-260.
- 7 Kivimäki M, Leino-Arjas P, Luukkonen R, Riihimäki H, Vathera J, Kirjonen J. Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *BMJ* 2002; 325 19 october 2002:1-5.
- 8 Smyth JM et al. Daily psychosocial factors predict levels and diurnal cycles of asthma and peak flow. *J Behav Med* 1999; 22(2):179-193.
- 9 O'Leary A. Stress, emotion and human immune function. *Psychological Bulletin* 1990; 363-382.
- 10 Peters ML, Godaert GLR, Ballieux RE, Brosschot JF, Sweep FCGJ, Swinkels LMJW, van Vliet M, Heijnen CJ. Immune responses to experimental stress: effects of mental effort and uncontrollability. *Psychosomatic Medicine* 1999; 61(4):513-524.
- 11 House JS; McMichael AJ, Wells JA, Kaplan BH, Landerman LR. Occupational stress and health among factory workers. *J Health Social Behaviour* 1979;20:139-160.
- 12 Riihämä I et al. Lifestyle, stress and genes in peptic ulcer disease: a nationwide twin cohort study. *Arch Int Med* 1998; 158(7):698-704.
- 13 Fukudo S, Suzuki J. Colonic motility, autonomic function and gastrointestinal hormones under psychological stress on irritable bowel syndrome. *Tohoku J Exp Med* 1987;151(4):373-385.
- 14 Drossman DA. Presidential address: Gastrointestinal illness and the biopsychosocial model. *Psychosom Med* 1998; 60(3):258-267.
- 15 Paar GH et al. The correlation of psychosocial stress and disease activity in patients with Crohn disease and ulcerative colitis. *Z gastroenterol* 1998; 26(10):648-657.
- 16 Duffy LC et al. Relevance of major stress events as an indicator of disease activity prevalence in inflammatory bowel disease. *Behav Med* 1991; 17(3):101-110.
- 17 Levenstein S et al. Stress and exacerbation in ulcerative colitis: a prospective study of patients enrolled in remission. *Am J Gastroenterol* 2000; 95(5):1213-1220.
- 18 Park BS. Factors influencing psoriasis: an analysis based upon the extent of involvement and clinical type. *J Dermatol* 1998; 25(2):97-102.

- 19 Martínez CA. Estrés: aspectos médicos. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, 2001.
- 20 Lipton MA. Behavioral effects of hypothalamic polypeptide hormones in animals and men. A: Sato A (Ed) Integrative functions of the autonomic nervous system. New York: Elsevier 1976.
- 21 Hemingway H, Shipley MJ, Stansfeld S, Marmot M. Sickness absence for back pain, psychosocial work characteristics and employment grade among office workers. *Scand J Work Environ Health* 1997; 23:121-9.
- 22 Bongers PM, Kompier MAJ, Hildebrandt VH. Psychosocial factors at work and musculoskeletal disease. *Scand J Work Environ Health* 1993; 19:297-312.
- 23 Colligan MJ, Smith MJ, Hurrell JJ. Occupational incidence rates of mental health disorders. *Journal of Human Stress* 1977; 3:34-39.
- 24 Stansfeld SA, Furber R, Shipley MJ, Marmot M. Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II study. *Occup Environ Medicine* 1999; 56:302-307.
- 25 Antelman SM, Caggiula AR. Norepinephrine-dopamine interactions and behaviour. *Science* 1977;195:646-653.
- 26 Green KL, Johnson JV. The effects of psychosocial work organization on patterns of cigarette smoking among male chemical plant employees. *AJPH* 1990; 80(11):1368-1371.
- 27 Mensch BS, Kandel DB. Do job conditions influence the use of drugs?. *JHSB* 1988; 29:169-184.
- 28 Moncada S, Artazcoz L, Cortès I. Organización del trabajo, percepción de la salud y hábito de fumar entre la población trabajadora de Barcelona. VI Congreso SESPAS, Barcelona 25-27 octubre 1995.
- 29 Nowak KM. Psychological predictors of health status. *Work & Stress* 1991; 5:117-131.
- 30 Moncada S. Salud laboral. En: Martínez Navarro F, Antó JM, Castellanos PL, Gili M, Marset P, Navarro V, editors. *Salud Pública*. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana, 1998.
- 31 Undén AL. Social support at work and its relationship to absenteeism. *Work Stress* 1996;10(1):46-61.
- 32 Niedhammer I, Bugel I, Golberg M, Leclerc A, Guéguen A. Psychosocial factors at work and sickness absence in the Gazel cohort: a prospective study. *Occup Environ Med* 1998; 55:735-741.
- 33 North F, Syme L, Feeny A, Shipley M, Marmot M. Psychosocial work environment and sickness absence among British civil servants: the Whitehall II study. *AJPH* 1996; 86(3):332-340.
- 34 Manning M, Osland JS. The relationship between absenteeism and stress. *Work & Stress* 1989; 3(3):223-35.
- 35 Marmot M, Feeney A, Shipley M, North F, Syme L. Sickness absence as a measure of health status and functioning: from the UK Whitehall II study. *J Epidemiol Community Health* 1995; 49:124-130.
- 36 Cox T. *Stress*. London: Macmillan 1978.
- 37 The European Heart Network. Expert Group on Psychosocial and Occupation Factors. Social factors, stress and cardiovascular disease prevention in the European Union. Brussels: European Heart Network 1998.
- 38 Siegrist J, Peter R, Junge A, Cremer P, Seidel D. Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: prospective evidence from blue-collar men. *Soc Sci Med* 1990; 31(10):1127-34.

- 39 Karasek R. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admin Sci Q* 1979; 24:285-308.
- 40 Karasek R, Baker D, Marxer F, Ahlbom A, Theorell T. Job decision latitude, job demands and cardiovascular disease: a prospective study of Swedish men. *AJPH* 1981; 71:694-705.
- 41 Johnson JV, Hall EM. Job strain, workplace social support, and cardiovascular disease: A cross sectional study of a random sample of the Swedish working population. *Am J Public Health* 1988; 78:1336-1342.
- 42 Jonhson J, Hall E. Class, work and health. In: Amick BC, Levine S, Tarlor AR, Chapman D. *Society and Health*. New York: Oxford Univertsity Press 1995.
- 43 Kristensen TS, Borg V, Hannerz H. Socioeconomic status and psychosocial work environment. Results from a national Danish study. *Scan J Public Health* 2002; 53 (en prensa).
- 44 Siegrist J. Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *J Occup Psychol* 1996; 1: 27-41.
- 45 Peter R, Siegrist J. Chronic work stress, sickness absence and hypertension in middle managers: general or specific sociological explanations?. *Soc Scie Med* 1997; 45(7):111-20.
- 46 Moncada S, Artazcoz L. Factores psicosociales. En: Benavides FG, Ruiz-Frutos C, García AM. *Salud Laboral*, 2ª Edición. Barcelona: Masson 2000.
- 47 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- 48 Di Martino V, Karasek R (ed). Preventing stress at work. *Conditions of work digest* 1992; Vol 11 (2) (existe una traducción al castellano en: INSHT. *Condiciones de Trabajo* número 8: La prevención del estrés en el trabajo.) Madrid: INSHT 1996.
- 49 AMIS's spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø (NIOH's questionnaire on psychosocial work environment). Copenhagen: Arbejdsmiljøinstituttet 2000.
- 50 ISTAS-Gabinete de Estudios CC.OO. Navarra. Encuesta del ambiente psicosocial de trabajo en la Comunidad Foral de Navarra. Barcelona: ISTAS 2002. Datos no publicados.
- 51 Macías MD, Fernández-López JA, Hernández-Mejía R, Cueto-Espinar A, Rancaño I, Siegrist J. Evaluación del estrés laboral en trabajadores de un hospital público. Estudio de las propiedades psicométricas de la versión española del modelo «desequilibrio esfuerzo - recompensa». *Med Clin (Barc)* 2003;120(17):652-7.
- 52 Alonso J, Prieto L, Antó JM. La versión española del «SF36 Health Survey» (Cuestionario de Salud SF36): un instrumento para la medida de los resultados clínicos. *Medicina Clinica* 1995; 104(20):771-776.
- 53 Ware JE, Snow KK, Kosinski M, & Gandek B. *SF-36 Health Survey manual and interpretation guide*. Boston, MA: New England Medical Center, The Health Institute, 1993.
- 54 Grossi G, Theorell T, Jurisoo M, Setterlind S. Psychophysiological correlates of organizational change and threat of unemployment among police inspectors. *Integr Physiol Behav Sci*. 1999 Jan-Mar; 34(1):30-42.
- 55 Hallman T, Burell G, Setterlind S, Oden A, Lisspers J. Psychosocial risk factors for coronary heart disease, their importance compared with other risk factors and gender differences in sensitivity. *J Cardiovasc Risk*. 2001 Feb; 8(1):39-49.
- 56 Kristensen TS, Borg V, Hannerz H. Socioeconomic status and psychosocial work environment. Results from a national Danish study. *Scan J Public Health* 2002; Suppl 59:41-8.

- 57 ISTAS-CC.OO. Navarra. Encuesta del ambiente psicosocial de trabajo en la Comunidad Foral de Navarra. ISTAS: Barcelona 2003.
- 58 Alonso J. La medición del estado de salud. Metodología de la encuesta de salud. En: Martínez Navarro F, Antó JM, Castellanos PL, Gili M, Marset P, Navarro V, editores. Salud Pública. Madrid: McGraw-Hill/Interamericana, 1998.
- 59 Khun K. Círculos de salud para capataces de Wolkswagen. Condiciones de Trabajo 1996, 8: 319-324.
- 60 Khun K. Rediseño del trabajo y prevención del estrés en operadores de grúas. Condiciones de Trabajo 1996, 8:325-332.
- 61 Landsbergis PA, Silverman B, Barrett C, Schnall PL. Comités Sindicales para la reducción del estrés entre administrativos y obreros de Estados Unidos. Condiciones de Trabajo 1996, 8:201-212.
- 62 Israel B, Schurman SJ, Hugentobler M, House J. Un método de investigación - acción para reducir el estrés ocupacional en Estados Unidos. Condiciones de Trabajo 1996, 8: 213-232.

# Anexos

## Anexo I. Tablas comparativas del mercado de trabajo y la población ocupada entre la Comunidad Foral de Navarra y el conjunto del Estado español

### Población ocupada de 16 y más años >

	Estado español		Navarra		Diferencia tasa ocupación Navarra-Estado
	Nº	Tasa ocupados	Nº	Tasa ocupados	
Población ocupada	16.240.660	47,86%	236.500	51,83%	+3,97%

### Población ocupada según sexo>

	Estado español		Navarra		Diferencia Navarra-Estado
	Nº	%	Nº	%	
Hombres	10.149.360	62,5	147.900	62,6	+0,1%
Mujeres	6.091.300	37,5	88.500	37,4	-0,1%
TOTAL	16.240.660	100,0	236.400	100,0	-

### Población ocupada según grupos de edad>

	Estado español		Navarra		Diferencia Navarra-Estado
	Nº	%	Nº	%	
De 16 a 24 años	1.792.300	11,0	22.000	9,3	-1,7%
De 25 a 54 años	12.723.050	78,3	190.200	80,4	+2,1%
De 55 años y más	1.725.310	10,6	24.300	10,3	-0,3%
TOTAL	16.240.660	100,0	236.500	100,0	-

### Población ocupada según sector económico>

	Estado español		Navarra		Diferencia Navarra-Estado
	Nº	%	Nº	%	
Agricultura	963.600	5,9	14.900	6,3	+0,4 %
Industria	3.156.500	19,4	66.600	28,2	+8,8 %
Construcción	1.931.200	11,9	23.000	9,7	-2,2 %
Servicios	10.189.300	62,7	132.000	55,8	-6,9 %
TOTAL	16.240.600	100,0	236.500	100,0	-



**Población ocupada según sector económico por sexo>**

	Estado español		Navarra		Diferencia Navarra-Estado
	Nº	%	Nº	%	
<b>Hombres</b>					
Agricultura	717.800	7,1	12.300	8,3	+1,2%
Industria	2.363.100	23,3	52.500	35,5	+12,2%
Construcción	1.829.900	18,0	22.800	15,4	-2,6%
Servicios	5.238.500	51,6	60.300	40,8	-10,8%
<b>TOTAL HOMBRES</b>	<b>10.149.300</b>	<b>100,0</b>	<b>147.900</b>	<b>100,0</b>	-
<b>Mujeres</b>					
Agricultura	245.800	4,0	2.600	2,9	-1,1%
Industria	793.400	13,0	14.000	15,8	+2,8%
Construcción	101.200	1,7	200	0,2	-1,5%
Servicios	4.950.900	81,3	71.700	81,0	-0,3%
<b>TOTAL MUJERES</b>	<b>6.091.300</b>	<b>100,0</b>	<b>88.500</b>	<b>100,0</b>	-

**Población ocupada según rama de actividad>**

	Estado español		Navarra		Diferencia Navarra-Estado
	Nº	%	Nº	%	
Agricultura, ganadería y pesca	963.600	5,9	14.900	6,3	+0,4 %
Industria extractiva	65.600	0,4	0	0,0	-0,4 %
Ind. Alimentación y Bebida	438.900	2,7	9.900	4,2	+1,5 %
Ind. Textil y confección	262.800	1,6	3.500	1,5	-0,1 %
Ind. Cuero y calzado	93.900	0,6	0	0,0	-0,6 %
Ind. Madera y corcho	340.800	2,1	4.800	2,0	-0,1 %
Ind. Papel y artes gráficas	224.500	1,4	3.500	1,5	+0,1%
Ind. Química, caucho y plástico	289.200	1,8	4.400	1,9	+0,1 %
Ind. Prod. minerales no metálicos	205.800	1,3	4.100	1,7	+0,4 %
Metal y productos metálicos	431.200	2,7	10.400	4,4	+1,7 %
Construcción maquinaria y equipo mecánico	219.400	1,3	7.400	3,1	+1,8 %
Ind. Material y equipo eléctrico	166.200	1,0	2.400	1,0	0,0 %
Fabricación material transporte	300.300	1,8	14.400	6,1	+4,3 %
Reciclaje	13.600	0,1	100	0,0	-0,1 %
Produc./distrib. de energía eléctrica, gas y agua	91.200	0,6	1.600	0,7	+0,1 %
Construcción	1.931.200	11,9	23.000	9,7	-2,2 %
Comercio	2.524.200	15,6	34.800	14,7	-0,9 %
Hostelería	1.034.300	6,4	11.800	5,0	-1,4 %
Transporte y comunicación	985.000	6,0	9.300	3,9	-2,1 %
Intermediación financiera	402.300	2,5	6.400	2,7	+0,2 %
Activ.inmobiliarias y serv. empresariales	1.302.200	8,0	13.000	5,5	-2,5 %
Educación	957.000	5,9	13.000	5,5	-0,4 %
Activ. sanitarias, veterinarias y Serv. Sociales	890.400	5,5	18.100	7,7	+2,2 %
Administración Pública	1.024.900	6,3	11.500	4,9	-1,4 %
Otros Servicios	646.600	4,0	14.200	6,0	+2,0 %
Hogares que emplean personal doméstico	422.600	2,6	0	0,0	-2,6 %
<b>TOTAL</b>	<b>16.240.600</b>	<b>100,0</b>	<b>236.500</b>	<b>100,0</b>	-

### Población ocupada según situación profesional>

	Estado español		Navarra		Diferencia Navarra-Estado
	Nº	%	Nº	%	
Empleador	857.300	5,3	12.700	5,4	+0,1 %
Autónomo	1.890.900	11,6	35.300	14,9	+3,3 %
Cooperativista	90.600	0,6	2.600	1,1	+0,5 %
Ayuda familiar	285.700	1,8	2.400	1,0	-0,8 %
Asalariados sector público	2.572.200	15,8	36.100	15,3	-0,5 %
Asalariados sector privado	10.522.900	64,8	147.400	62,3	-2,5 %
Otra situación	21.200	0,1	0	0,0	-0,1 %
TOTAL	16.240.800	100,0	236.500	100,0	-

### Población ocupada según categoría profesional>

	Estado español		Navarra		Diferencia Navarra-Estado
	Nº	%	Nº	%	
Dirección empresas y Adm. Pública	1.231.500	7,6	22.800	9,7	+2,1%
Técnicos y profesionales: científicos e intelectuales	1.990.900	12,2	29.600	12,5	+0,3%
Técnicos y profesionales de apoyo	1.669.900	10,3	27.500	11,6	+1,3%
Empleados tipo administrativo	1.530.300	9,4	14.000	5,9	-3,5%
Restauración, Serv. Personales y Protección	2.365.300	14,5	30.300	12,8	-1,7%
Trabajadores cualificados de agricultura y pesca	625.700	3,9	12.900	5,5	+1,6%
Artesanos y trabajadores cualificados de industria	2.840.300	17,5	49.000	20,7	+3,2%
Operarios maquinaria, instaladores y montadores	1.639.900	10,1	30.700	13,0	+2,9%
Trabajadores no cualificados	2.257.400	13,9	19.300	8,2	-5,7%
Fuerzas armadas	89.500	0,6	300	0,1	-0,5%
TOTAL	16.240.700	100,0	236.400	100,0	-

### Hombres ocupados según categoría profesional >

	Estado español		Navarra		Diferencia Navarra-Estado
	Nº	%	Nº	%	
Dirección empresas y Adm. Pública	840.700	8,3	15.200	10,3	+2,0%
Técnicos y profesionales: científicos e intelectuales	1.010.700	10,0	12.500	8,5	-1,5%
Técnicos y profesionales de apoyo	968.600	9,5	14.200	9,6	+0,1%
Empleados tipo administrativo	601.600	5,9	7.000	4,7	-1,2%
Restauración, Serv. Personales y Protección	959.300	9,5	9.200	6,2	-3,3%
Trabajadores cualificados de agricultura y pesca	479.200	4,7	10.400	7,0	+2,3%
Artesanos y trabajadores cualificados de industria	2.651.200	26,1	44.500	30,1	+4,0%
Operarios maquinaria, instaladores y montadores	1.402.600	13,8	26.000	17,6	+3,8%
Trabajadores no cualificados	1.154.000	11,4	8.700	5,9	-5,5%
Fuerzas armadas	81.500	0,8	200	0,1	-0,7%
<b>TOTAL HOMBRES</b>	<b>10.149.400</b>	<b>100,0</b>	<b>147.900</b>	<b>100,0</b>	<b>-</b>

### Mujeres ocupadas según categoría profesional >

	Estado español		Navarra		Diferencia Navarra-Estado
	Nº	%	Nº	%	
Dirección empresas y Adm. Pública	390.800	6,4	7.600	8,6	+2,2%
Técnicas y profesionales: científicas e intelectuales	980.200	16,1	17.100	19,3	+3,2%
Técnicas y profesionales de apoyo	701.400	11,5	13.300	15,0	+3,5%
Empleadas tipo administrativo	928.800	15,2	7.000	7,9	-7,3%
Restauración, Serv. Personales y Protección	1.406.000	23,1	21.100	23,8	+0,7%
Trabajadoras cualificadas de agricultura y pesca	146.400	2,4	2.500	2,8	+0,4%
Artesanas y trabajadoras cualificadas de industria	189.100	3,1	4.500	5,1	+2,0%
Operarias maquinaria, instaladoras y montadoras	237.300	3,9	4.800	5,4	+1,5%
Trabajadoras no cualificadas	1.103.400	18,1	10.600	12,0	-6,1%
Fuerzas armadas	8.000	0,1	100	0,1	0,0%
<b>TOTAL MUJERES</b>	<b>6.091.300</b>	<b>100,0</b>	<b>88.500</b>	<b>100,0</b>	<b>-</b>

### Población asalariada según tipo de contrato>

	Estado español		Navarra		Diferencia Navarra-Estado
	Nº	%	Nº	%	
Indefinido	9.014.600	68,8	135.500	73,8	+5,0%
Temporal	4.080.300	31,2	48.000	26,2	-5,0%
TOTAL	13.095.000	100,0	183.500	100,0	-
Indefinido o permanente a lo largo del tiempo	8.735.700	67,7	133.600	72,8	+5,1%
Indefinido discontinuo	147.700	1,1	1.900	1,0	-0,1%
Temporal de aprendizaje o formación	115.200	0,9	1.600	0,9	0,0%
Temporal estacional o de temporada	294.200	2,3	7.500	4,1	+1,8%
Temporal en período de prueba	42.000	0,3	200	0,1	-0,2%
Temporal: cubre la ausencia de otro	213.900	1,7	5.400	2,9	+1,2%
Temporal por obra o servicio determinado	1.236.800	9,6	12.500	6,8	-2,8%
Otros temporales	1.667.700	12,9	16.900	9,2	-3,7%
Contrato verbal	317.600	2,5	3.400	1,9	-0,6%
No sabe	138.300	1,1	500	0,3	-0,8%
TOTAL	12.909.100*	100,0*	183.500	100,0	-

\* Datos de asalariados por tipos de contrato desagregados para Estado español del I Trimestre 2002.

### Población asalariada según tipo de contrato, por sexo>

	Estado español		Navarra		Diferencia Navarra-Estado
	Nº	%	Nº	%	
<b>Hombres</b>					
Indefinido	5.631.500	70,8	81.400	75,6	+4,8%
Temporal	2.319.300	29,2	26.300	24,4	-4,8%
TOTAL HOMBRES	7.950.700	100,0	107.700	100,0	-
<b>Mujeres</b>					
Indefinido	3.383.100	65,8	54.100	71,5	+5,7%
Temporal	1.761.200	34,2	21.600	28,5	-5,7%
TOTAL MUJERES	5.144.300	100,0	75.700	100,0	-

### Población asalariada según tamaño de empresa\*>

	Estado español		Navarra		Diferencia Navarra-Estado
	Nº	%	Nº	%	
De 1 a 5 trab.	1.832.200	14,9	26.312	14,1	-0,8%
De 6 a 49 / 50 trab.	3.888.700	31,7	65.636	35,1	+3,4%
De 50 / 51 a 499 / 500 trab.	2.936.800	23,9	65.586	35,1	+11,2%
500 y más/ más de 500 trab.	3.624.800	29,5	29.399	15,7	-13,8%
TOTAL	12.282.500	100,0	186.933	100,0	-

\* Datos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, julio 2002.



### Anexo III. Consistencia interna de las escalas y concordancia entre las versiones larga y media

Escalas, número de casos analizados (N), ítems, consistencia interna ( $\alpha$  Cronbach) y concordancia (Kappa) de las escalas de las versiones larga y media del cuestionario.

Escala	VERSIÓN LARGA			VERSIÓN MEDIA				
	N	Nº ítems	$\alpha$ Cronbach	N	Nº ítems	Ítems	$\alpha$ Cronbach	Kappa
Doble presencia	836	4	0,7576		4	Todos		
Salud general	821	5	0,7588		5	Todos		
Salud mental	839	5	0,7837		5	Todos		
Vitalidad	835	4	0,7671		4	Todos		
Síntomas conductuales de estrés	814	9	0,8321	834	4	2,6,7,9	0,7619	0,64
Síntomas somáticos de estrés	836	8	0,8022	843	4	2,4,6,8	0,6344	0,64
Síntomas cognitivos de estrés	843	4	0,8564		4	Todos		
Satisfacción con el trabajo	802	8	0,8658	826	4	2,4,6,8	0,7731	0,76
Exigencias psicológicas cuantitativas	809	7	0,7958	828	4	1,2,3,7	0,7386	0,75
Exigencias psicológicas sensoriales	826	4	0,8378		4	Todos		
Exigencias psicológicas cognitivas	809	8	0,8812	825	4	2,5,6,8	0,8260	0,75
Exigencias psicológicas emocionales	829	3	0,8172			Todos		
Esconder emociones	833	2	0,6642			Todos		
Influencia	730	12	0,8801	805	4	2,5,8,12	0,7304	0,69
Control sobre los tiempos de trabajo	816	4	0,7418			Todos		
Posibilidades de desarrollo	818	7	0,8640	827	4	2,3,4,6	0,8343	0,75
Sentido del trabajo	842	3	0,8035			Todos		
Integración en la empresa	825	4	0,8531			Todos		
Inseguridad	817	8	0,8626	832	4	2,4,5,6	0,8021	0,77
Claridad de rol	814	4	0,7459			Todos		
Conflicto de rol	832	4	0,6676			Todos		
Previsibilidad	827	2	0,6524			Todos		
Apoyo social en el trabajo	824	4	0,8121			Todos		
Refuerzo	821	2	0,4702			Todos		
Posibilidades de relación social	834	2	0,4408			Todos		
Sentimiento de grupo	838	3	0,8391			Todos		
Calidad de liderazgo	780	6	0,9227	789	4	1,3,5,6	0,8737	0,89
Estima	801	6	0,8345	805	4	1,3,4,6	0,7452	0,87

## Anexo IV. Terciles poblacionales de referencia para todas las dimensiones del ISTAS21 (CoPsoQ) (escalas medias)

Dimensión	Tercil 1	Tercil 2
Doble presencia	25,0	43,8
Salud general	70,0	80,0
Salud mental	64,0	76,0
Vitalidad	55,0	70,0
Síntomas conductuales de estrés	13,9	25,0
Síntomas somáticos de estrés	6,3	15,6
Síntomas cognitivos de estrés	6,3	25,0
Exigencias psicológicas cuantitativas	28,6	42,9
Exigencias psicológicas sensoriales	50,0	70,0
Exigencias psicológicas cognitivas	40,6	59,4
Exigencias psicológicas emocionales	25,0	50,0
Esconder emociones	25,0	50,0
Influencia	35,4	52,1
Control sobre los tiempos de trabajo	43,8	62,5
Posibilidades de desarrollo	48,3	67,9
Sentido del trabajo	66,7	83,3
Integración en la empresa	50,0	75,0
Inseguridad	9,4	31,3
Claridad de rol	68,8	81,3
Conflicto de rol	31,3	43,8
Previsibilidad	50,0	75,0
Apoyo social en el trabajo	56,3	75,0
Refuerzo	50,0	75,0
Posibilidades de relación social	62,5	87,5
Sentimiento de grupo	66,7	83,3
Calidad de liderazgo	50,0	66,7
Satisfacción con el trabajo	56,3	71,9
Estima	66,7	80,4

## Anexo V. Proporciones de referencia de salud general, salud mental y vitalidad para mujeres y hombres por grupos de edad

### Proporción de referencia para salud general de mujeres y hombres por grupos de edad>

Sexo	Edad	Terciles de estado de salud general (categorizada)		
		Peor	Medio	Mejor
<b>Mujeres</b>				
	35 o menos	24,4	22,6	53,0
	De 36 a 45	35,4	26,3	38,4
	Más de 45	36,2	27,6	36,2
	Todas las edades	29,9	24,6	45,5
<b>Hombres</b>				
	35 o menos	25,4	29,6	45,0
	De 36 a 45	39,3	29,5	31,1
	Más de 45	51,4	22,0	26,6
	Todas las edades	34,6	27,9	37,5

### Proporción de referencia para salud mental de mujeres y hombres por grupos de edad>

Sexo	Edad	Terciles de estado de salud general (categorizada)		
		Peor	Medio	Mejor
<b>Mujeres</b>				
	35 o menos	33,1	25,4	41,4
	De 36 a 45	33,7	27,9	38,5
	Más de 45	38,1	22,2	39,7
	Todas las edades	34,2	25,6	40,2
<b>Hombres</b>				
	35 o menos	20,5	33,3	46,1
	De 36 a 45	23,8	29,5	46,7
	Más de 45	28,7	29,6	41,7
	Todas las edades	23,2	31,5	45,3

### Proporción de referencia para la vitalidad de mujeres y hombres por grupos de edad>

Sexo	Edad	Terciles de estado de vitalidad		
		Peor	Medio	Mejor
<b>Mujeres</b>				
	35 o menos	29,9	34,1	35,9
	De 36 a 45	34,7	29,7	35,6
	Más de 45	25,8	30,6	43,5
	Todas las edades	30,6	32,1	37,3
<b>Hombres</b>				
	35 o menos	22,9	27,5	49,6
	De 36 a 45	25,6	36,0	38,4
	Más de 45	24,8	37,2	38,1
	Todas las edades	24,0	31,8	44,2



## Anexo VI. Relación entre las dimensiones psicosociales y la salud general

Porcentajes de mujeres, hombres y población total (% de fila) en cada tercil de salud general (peor, medio, mejor) según cada tercil (verde, amarillo, rojo) de dimensiones psicosociales.

Dimensiones psicosociales Tercil dimensión	Mujeres Tercil salud general			p	Hombres Tercil salud general			p	Total Tercil salud general			p	
	Peor	Medio	Mejor		Peor	Medio	Mejor		Peor	Medio	Mejor		
Doble presencia	Verde	21,70%	15,2%	63,0%	0,096	39,2%	22,2%	38,7%	0,940	36,0%	20,9%	43,0%	
	Amarillo	28,80%	25,0%	46,3%		30,7%	33,3%	36,0%		30,0%	30,4%	39,6%	0,159
	Rojo	34,00%	25,5%	40,4%		31,5%	31,5%	37,0%		33,0%	27,9%	39,0%	
Exigencias psic. cuantitativas	Verde	26,40%	20,0%	53,6%	0,075	24,0%	25,6%	50,4%	0,221	25,1%	22,9%	51,9%	
	Amarillo	25,30%	29,5%	45,3%		37,5%	28,9%	33,6%		32,8%	29,1%	38,1%	0,001
	Rojo	38,80%	23,5%	37,8%		37,9%	28,8%	33,3%		38,2%	27,0%	34,8%	
Exigencias psic. sensoriales	Verde	24,00%	27,3%	48,8%	0,178	34,1%	33,3%	32,6%	0,980	29,3%	30,5%	40,2%	
	Amarillo	32,70%	26,7%	40,6%		36,5%	27,5%	35,9%		35,1%	27,2%	37,7%	0,252
	Rojo	36,40%	17,0%	46,6%		32,0%	25,8%	42,1%		33,5%	22,9%	43,6%	
Exigencias psic. cognitivas	Verde	33,30%	19,8%	46,8%	0,821	37,4%	27,9%	34,7%	<0,001	35,7%	24,4%	39,9%	
	Amarillo	28,70%	26,4%	44,8%		35,9%	30,3%	33,8%		33,2%	28,8%	38,0%	0,618
	Rojo	29,90%	25,2%	44,9%		31,1%	27,3%	41,5%		30,7%	26,6%	42,8%	
Exigencias psic. emocionales	Verde	27,40%	19,0%	53,6%	0,505	28,2%	27,5%	44,3%	0,876	27,9%	24,2%	47,9%	
	Amarillo	32,20%	24,0%	43,8%		29,8%	30,3%	39,9%		30,7%	27,8%	41,4%	0,012
	Rojo	31,70%	26,9%	41,3%		44,9%	26,3%	28,7%		39,9%	26,6%	33,6%	
Esconder emociones	Verde	23,00%	21,8%	55,2%	0,202	26,7%	21,9%	51,4%	0,042	25,3%	21,9%	52,8%	
	Amarillo	32,20%	27,8%	40,0%		38,9%	28,9%	32,2%		36,4%	28,5%	35,1%	<0,001
	Rojo	34,80%	22,5%	42,8%		36,0%	32,8%	31,2%		35,5%	28,4%	36,1%	
Influencia	Verde	35,30%	17,6%	47,1%	0,003	31,8%	33,3%	34,8%	<0,001	33,2%	27,2%	39,6%	
	Amarillo	31,60%	35,4%	32,9%		37,0%	28,8%	34,2%		35,1%	31,1%	33,8%	0,017
	Verde	22,30%	19,4%	58,3%		31,4%	25,6%	42,9%		27,8%	23,2%	49,0%	
Control tiempos de trabajo	Verde	32,60%	24,4%	43,0%	0,885	27,9%	30,9%	41,2%	0,256	29,7%	28,4%	41,9%	
	Amarillo	31,00%	21,8%	47,1%		40,3%	31,2%	28,6%		39,0%	27,7%	33,3%	0,306
	Verde	27,90%	27,1%	45,0%		33,9%	24,3%	41,8%		31,4%	25,5%	43,1%	
Posibilidades de desarrollo	Verde	36,80%	24,8%	38,5%	0,256	40,8%	29,9%	29,3%	<0,001	39,0%	27,7%	33,3%	
	Amarillo	23,50%	28,2%	48,2%		36,8%	31,6%	31,6%		32,4%	30,5%	37,1%	0,001
	Verde	30,10%	21,4%	48,5%		25,5%	23,6%	51,0%		27,3%	22,7%	50,0%	
Sentido del trabajo	Verde	30,90%	27,2%	42,0%	0,242	42,0%	31,9%	26,1%	<0,001	37,5%	30,0%	32,5%	
	Amarillo	26,00%	30,2%	43,8%		36,4%	27,7%	35,9%		32,9%	28,6%	38,6%	0,024
	Verde	34,10%	18,1%	47,8%		28,6%	25,9%	45,5%		30,9%	22,6%	46,5%	
Integración en la empresa	Verde	28,30%	24,8%	46,9%	0,197	34,8%	34,8%	30,4%	<0,001	31,9%	30,2%	37,9%	
	Amarillo	30,50%	30,5%	38,9%		39,6%	27,5%	33,0%		36,5%	28,5%	35,0%	0,011
	Verde	31,40%	16,7%	52,0%		28,0%	25,0%	47,0%		29,3%	21,8%	48,9%	
Inseguridad	Verde	25,80%	22,6%	51,6%	0,042	31,1%	20,9%	48,0%	<0,001	29,0%	21,6%	49,4%	
	Amarillo	25,70%	21,0%	53,3%		33,1%	27,0%	39,9%		30,2%	24,6%	45,1%	<0,001
	Verde	36,70%	29,4%	33,9%		38,3%	35,3%	26,3%		37,7%	33,0%	29,3%	

Dimensiones psicosociales Tercil dimensión	Mujeres			Hombres			Total					
	Tercil salud general			Tercil salud general			Tercil salud general					
	Peor	Medio	Mejor	p	Peor	Medio	Mejor	p	Peor	Medio	Mejor	p
Claridad de rol	Rojo	36,60%	29,6%	33,8%	0,002	38,5%	34,6%	26,9%	37,8%	32,8%	29,4%	
	Amarillo	32,30%	30,2%	37,5%		32,5%	34,4%	33,1% <0,001	32,4%	32,8%	34,8% <0,001	
	Verde	25,50%	16,1%	58,4%		30,9%	19,4%	49,7%	28,7%	18,0%	53,4%	
Conflicto de rol	Verde	26,90%	18,5%	54,6%	0,710	37,6%	24,8%	37,6%	32,5%	21,8%	45,6%	
	Amarillo	37,00%	28,4%	34,6%		30,3%	26,5%	43,2%	32,9%	27,2%	39,9% 0,159	
	Rojo	30,40%	26,8%	42,9%		33,6%	32,3%	34,1%	32,5%	30,4%	37,0%	
Previsibilidad	Rojo	24,10%	28,9%	47,0%	0,133	37,3%	28,8%	33,9%	31,8%	28,9%	39,3%	
	Amarillo	31,90%	27,6%	40,5%		36,9%	31,1%	32,0% <0,001	35,1%	29,8%	35,1% 0,010	
	Verde	32,40%	16,2%	51,4%		28,9%	23,9%	47,2%	30,4%	20,7%	48,9%	
Apoyo social en el trabajo	Rojo	30,60%	23,6%	45,8%	0,739	44,1%	28,8%	27,0%	38,8%	26,8%	34,4%	
	Amarillo	29,70%	28,6%	41,8%		41,3%	33,0%	25,7% <0,001	37,4%	31,5%	31,1% <0,001	
	Verde	30,10%	21,0%	49,0%		21,8%	24,4%	53,9%	25,3%	22,9%	51,8%	
Refuerzo	Rojo	28,30%	21,7%	50,0%	0,813	46,2%	26,9%	26,9%	38,4%	24,6%	37,0%	
	Amarillo	29,80%	27,4%	42,7%		36,1%	29,3%	34,6% <0,001	33,7%	28,6%	37,7% 0,237	
	Verde	32,80%	22,7%	44,5%		27,5%	28,0%	44,5%	29,5%	26,0%	44,5%	
Posibilidades de relación social	Rojo	38,40%	29,1%	32,6%	0,021	36,8%	33,6%	29,6%	37,4%	31,9%	30,7%	
	Amarillo	30,60%	23,1%	46,3%		36,6%	28,0%	35,5% <0,001	34,4%	26,2%	39,5% <0,001	
	Verde	21,90%	21,9%	56,1%		28,9%	24,3%	46,7%	25,9%	23,3%	50,8%	
Sentimiento de grupo	Rojo	37,00%	27,4%	35,6%	0,042	41,1%	35,5%	23,4%	39,4%	32,2%	28,3%	
	Amarillo	29,50%	28,6%	41,9%		38,4%	29,3%	32,3% <0,001	35,3%	29,0%	35,6% <0,001	
	Verde	27,60%	17,2%	55,2%		25,9%	22,7%	51,4%	26,6%	20,4%	53,0%	
Calidad de liderazgo	Rojo	24,50%	28,7%	46,8%	0,245	38,2%	31,9%	29,9%	32,8%	30,7%	36,6%	
	Amarillo	34,20%	28,9%	36,8%		38,6%	28,9%	32,5% <0,001	37,2%	28,9%	33,9% 0,002	
	Verde	30,60%	19,8%	49,6%		25,7%	24,3%	50,0%	27,8%	22,3%	49,8%	
Estíma	Rojo	33,30%	26,9%	39,7%	0,094	45,7%	34,1%	20,2%	41,1%	31,4%	27,5%	
	Amarillo	29,10%	31,6%	39,2%		34,1%	34,1%	31,8% <0,001	32,2%	33,2%	34,6% <0,001	
	Verde	28,50%	18,1%	53,5%		27,3%	21,5%	51,2%	27,8%	20,1%	52,1%	

## Anexo VII. Relación entre las dimensiones psicosociales y la salud mental

Porcentajes de mujeres, hombres y población total (% de fila) en cada tercil de salud mental (peor, medio, mejor) según cada tercil (verde, amarillo, rojo) de dimensiones psicosociales.

Dimensiones psicosociales Tercil dimensión	Mujeres Tercil salud mental			p	Hombres Tercil salud mental			p	Total Tercil salud mental			p	
	Peor	Medio	Mejor		Peor	Medio	Mejor		Peor	Medio	Mejor		
Doble presencia	Verde	25,50%	21,3%	53,2%		21,4%	31,4%	47,1%		22,2%	29,6%	48,2%	0,159
	Amarillo	22,90%	21,7%	55,4%	<0,001	26,5%	33,8%	39,7%	0,587	25,2%	29,5%	45,3%	
	Rojo	41,60%	28,4%	29,9%		24,0%	28,7%	64,8%		34,7%	28,5%	36,8%	
Exigencias psic. cuantitativas	Verde	27,40%	17,9%	54,7%		12,3%	23,0%	47,3%		19,7%	20,5%	59,8%	0,001
	Amarillo	26,00%	29,2%	44,8%	<0,001	15,9%	38,4%	45,7%	<0,001	19,8%	34,8%	45,3%	
	Rojo	48,60%	30,5%	21,0%		32,8%	32,3%	34,8%	0,074	38,2%	31,7%	30,1%	
Exigencias psic. sensoriales	Verde	32,80%	29,6%	37,6%		23,9%	23,9%	52,2%		28,2%	26,6%	45,2%	0,252
	Amarillo	35,60%	28,8%	35,6%	0,411	23,4%	38,3%	38,3%	0,074	28,0%	34,7%	37,3%	
	Rojo	36,20%	19,1%	44,7%		21,9%	30,6%	47,5%		26,7%	26,7%	46,6%	
Exigencias psic. cognitivas	Verde	38,30%	25,2%	36,5%		15,3%	29,9%	54,9%		25,5%	27,8%	46,7%	0,618
	Amarillo	28,90%	27,8%	43,3%	0,703	20,1%	33,6%	46,3%	0,008	23,4%	31,4%	45,2%	
	Rojo	35,40%	27,4%	37,2%		30,2%	31,9%	37,9%		32,2%	30,2%	37,6%	
Exigencias psic. emocionales	Verde	27,40%	22,6%	50,0%		9,2%	21,4%	69,5%		16,3%	21,9%	61,9%	0,012
	Amarillo	26,90%	31,5%	41,5%	0,001	15,4%	37,2%	47,3%	<0,001	20,1%	34,9%	45,0%	
	Rojo	49,50%	20,7%	29,7%		42,4%	32,4%	25,3%		45,2%	27,8%	27,0%	
Esconder emociones	Verde	25,60%	22,1%	52,3%		14,1%	21,8%	64,1%		18,4%	21,9%	59,6%	<0,001
	Amarillo	34,40%	32,3%	33,3%	0,029	23,7%	36,2%	40,1%	<0,001	27,8%	34,7%	37,5%	
	Rojo	40,50%	23,6%	35,8%		29,2%	36,5%	34,4%		34,1%	30,9%	35,0%	
Influencia	Verde	47,20%	21,3%	31,5%		21,0%	28,3%	50,7%		31,3%	25,6%	43,2%	0,017
	Amarillo	32,90%	27,1%	40,0%	0,095	28,6%	31,3%	40,1%	0,424	30,2%	29,7%	40,1%	
	Rojo	29,50%	23,8%	46,7%		22,9%	30,7%	46,4%		25,6%	27,9%	46,5%	
Control tiempos de trabajo	Verde	35,50%	29,0%	35,5%		19,0%	35,2%	45,8%		25,5%	32,8%	41,7%	0,306
	Amarillo	41,80%	24,2%	34,1%	0,171	25,3%	33,8%	40,9%	0,307	31,4%	30,2%	38,4%	
	Rojo	27,30%	26,5%	46,2%		24,7%	26,8%	48,4%		25,8%	26,7%	47,5%	
Posibilidades de desarrollo	Verde	38,80%	24,0%	37,2%		19,0%	31,3%	49,7%		28,0%	28,0%	44,0%	0,001
	Amarillo	32,60%	24,4%	43,0%	0,587	28,2%	35,6%	36,2%	0,048	29,6%	31,9%	38,5%	
	Rojo	29,50%	29,5%	41,1%		21,6%	27,8%	50,6%		24,8%	28,8%	46,7%	
Sentido del trabajo	Verde	39,00%	25,6%	35,4%		24,1%	31,0%	44,8%		30,3%	28,8%	40,9%	0,024
	Amarillo	37,30%	23,5%	39,2%	0,636	27,0%	36,8%	36,2%	0,020	30,7%	32,1%	37,3%	
	Rojo	30,10%	28,1%	41,8%		19,6%	26,8%	53,6%		24,1%	27,4%	48,5%	
Integración en la empresa	Verde	42,70%	23,1%	34,2%		23,5%	31,6%	44,9%		32,4%	27,7%	39,9%	0,011
	Amarillo	26,70%	32,7%	40,6%	0,042	19,8%	40,7%	39,6%	0,007	22,3%	37,8%	39,9%	
	Rojo	29,90%	22,4%	47,7%		26,8%	22,0%	51,2%		28,0%	22,2%	49,8%	
Inseguridad	Verde	28,10%	24,0%	47,9%		20,1%	27,5%	52,3%		23,3%	26,1%	50,6%	<0,001
	Amarillo	28,20%	25,5%	46,4%	0,005	23,0%	31,5%	45,5%	0,123	25,1%	29,1%	45,8%	
	Rojo	45,60%	28,1%	26,3%		28,7%	33,5%	37,7%		35,6%	31,3%	33,1%	

Dimensiones psicosociales Tercil dimensión	Mujeres			Hombres			Total				
	Tercil salud mental			Tercil salud mental			Tercil salud mental				
	Peor	Medio	Mejor	Peor	Medio	Mejor	Peor	Medio	Mejor	p	
Claridad de rol	Roj	45,20%	30,1%	24,7%	28,5%	36,2%	35,4%	34,5%	34,0%	31,5%	< 0,001
	Amarillo	32,70%	30,6%	36,7%	21,3%	36,1%	42,6%	25,7%	34,0%	40,3%	
	Verde	29,90%	21,8%	48,3%	23,1%	23,6%	53,3%	26,0%	22,8%	51,2%	
Conflicto de rol	Verde	28,70%	25,4%	45,9%	14,3%	24,1%	61,7%	12,2%	24,7%	54,1%	0,159
	Amarillo	26,20%	38,1%	35,7%	19,5%	32,3%	48,1%	22,1%	34,6%	43,3%	
	Roj	46,70%	17,2%	36,1%	30,5%	35,9%	33,6%	36,2%	29,3%	34,5%	
Previsibilidad	Roj	40,70%	18,6%	40,7%	30,1%	32,5%	37,4%	34,4%	26,8%	38,8%	0,010
	Amarillo	36,90%	27,0%	36,1%	24,6%	33,5%	41,9%	29,2%	31,1%	39,7%	
	Verde	26,70%	29,3%	44,0%	16,9%	26,9%	56,3%	21,0%	27,9%	51,1%	
Apoyo social en el trabajo	Roj	44,00%	21,3%	34,7%	36,2%	25,9%	37,9%	39,3%	24,1%	36,6%	< 0,001
	Amarillo	35,80%	22,1%	42,1%	23,8%	38,7%	37,6%	27,9%	33,0%	39,1%	
	Verde	27,80%	30,5%	41,7%	15,3%	27,0%	57,7%	20,9%	28,5%	50,6%	
Refuerzo	Roj	45,20%	14,5%	40,3%	39,8%	19,3%	41,0%	42,1%	17,2%	40,7%	0,237
	Amarillo	36,20%	22,3%	41,5%	23,3%	33,5%	43,2%	28,3%	29,2%	42,6%	
	Verde	27,20%	34,4%	38,4%	17,2%	33,3%	49,5%	21,1%	33,7%	45,2%	
Posibilidades de relación social	Roj	41,90%	28,0%	30,1%	21,6%	35,3%	43,1%	29,3%	32,5%	38,2%	< 0,001
	Amarillo	32,70%	25,5%	41,8%	20,7%	34,0%	45,2%	25,2%	30,9%	44,0%	
	Verde	26,90%	25,2%	47,9%	28,8%	24,2%	47,1%	27,9%	24,6%	47,4%	
Sentimiento de grupo	Roj	49,40%	20,8%	29,9%	32,4%	26,1%	41,4%	39,4%	23,9%	36,7%	< 0,001
	Amarillo	32,10%	27,7%	40,2%	20,9%	35,2%	43,9%	25,0%	32,5%	42,5%	
	Verde	26,10%	27,5%	46,4%	20,9%	29,9%	49,2%	23,1%	28,9%	48,0%	
Calidad de liderazgo	Roj	46,90%	13,5%	39,6%	30,3%	29,0%	40,7%	36,9%	22,8%	40,2%	0,002
	Amarillo	31,30%	33,8%	35,0%	25,6%	38,1%	36,3%	27,4%	36,7%	35,9%	
	Verde	26,20%	29,4%	44,4%	16,2%	24,3%	59,5%	20,8%	26,6%	52,6%	
Estima	Roj	51,20%	18,3%	30,5%	33,6%	34,3%	32,1%	40,3%	28,2%	31,5%	< 0,001
	Amarillo	27,70%	33,7%	38,6%	24,2%	27,3%	48,5%	25,6%	29,8%	44,7%	
	Verde	30,20%	26,2%	43,6%	16,0%	31,6%	52,4%	22,0%	29,3%	48,7%	

## Anexo VIII. Relación entre las dimensiones psicosociales y la vitalidad

Porcentajes de mujeres, hombres y población total (% de fila) en cada tercil de vitalidad (peor, medio, mejor) según cada tercil (verde, amarillo, rojo) de dimensiones psicosociales.

Dimensiones psicosociales Tercil dimensión	Mujeres			p	Hombres			p	Total			p	
	Tercil vitalidad				Tercil vitalidad				Tercil vitalidad				
	Peor	Medio	Mejor		Peor	Medio	Mejor		Peor	Medio	Mejor		
Doble presencia	Verde	15,20%	41,3%	43,5%	0,033	23,60%	28,30%	48,1%	0,611	22,1%	30,6%	47,3%	0,037
	Amarillo	24,40%	35,4%	40,2%		24,50%	35,10%	40,4%		24,5%	35,2%	40,3%	
	Rojo	37,10%	29,4%	33,5%		23,80%	33,10%	43,1%		31,8%	30,9%	37,3%	
Exigencias psic. cuantitativas	Verde	23,10%	27,4%	49,6%	0,001	12,30%	30,30%	57,4%	0,002	17,6%	28,9%	53,6%	< 0,001
	Amarillo	28,10%	34,4%	37,5%		21,60%	31,40%	47,1%		24,1%	32,5%	43,4%	
	Rojo	41,60%	35,6%	22,8%		29,70%	32,70%	37,6%		33,7%	33,7%	32,7%	
Exigencias psic. sensoriales	Verde	30,30%	27,9%	41,8%	0,198	19,70%	34,10%	46,2%	0,485	24,8%	31,1%	44,1%	0,246
	Amarillo	34,60%	37,5%	27,9%		27,30%	31,40%	41,3%		30,1%	33,7%	36,2%	
	Rojo	26,40%	34,1%	39,6%		24,00%	28,40%	47,5%		24,8%	30,3%	44,9%	
Exigencias psic. cognitivas	Verde	36,60%	29,5%	33,9%	0,215	22,60%	28,80%	48,6%	0,041	28,7%	29,1%	42,2%	0,330
	Amarillo	29,50%	28,4%	42,0%		17,00%	36,70%	46,3%		21,7%	33,6%	44,7%	
	Rojo	25,00%	39,3%	35,7%		30,60%	27,40%	41,9%		28,5%	31,9%	39,6%	
Exigencias psic. emocionales	Verde	26,20%	33,3%	40,5%	0,257	12,80%	25,60%	61,7%	< 0,001	18,0%	28,6%	53,5%	< 0,001
	Amarillo	27,80%	32,5%	39,7%		18,70%	32,60%	48,7%		22,4%	32,6%	45,0%	
	Rojo	38,50%	32,1%	29,4%		38,20%	33,50%	28,3%		38,3%	33,0%	28,7%	
Esconder emociones	Verde	23,30%	24,4%	52,3%	0,003	17,10%	25,30%	57,5%	0,001	19,4%	25,0%	55,6%	< 0,001
	Amarillo	39,60%	36,3%	24,2%		21,50%	34,20%	44,3%		28,3%	35,0%	36,7%	
	Rojo	30,40%	34,5%	35,1%		30,80%	33,80%	35,4%		30,6%	34,1%	35,3%	
Influencia	Verde	43,20%	30,7%	26,1%	0,008	22,10%	28,70%	49,3%	0,683	30,4%	29,5%	40,2%	0,313
	Amarillo	30,90%	32,1%	37,0%		25,20%	34,00%	40,8%		27,2%	33,3%	39,5%	
	Verde	20,20%	32,7%	47,1%		24,80%	29,30%	45,9%		23,0%	30,7%	46,4%	
Control tiempos de trabajo	Verde	30,00%	34,4%	35,6%	0,798	16,90%	36,60%	46,5%	0,029	22,0%	35,8%	42,2%	0,051
	Amarillo	35,20%	33,0%	31,9%		32,10%	26,90%	41,0%		33,2%	29,1%	37,7%	
	Verde	28,20%	32,8%	38,9%		21,40%	32,10%	46,5%		24,2%	32,4%	43,4%	
Posibilidades de desarrollo	Verde	38,00%	33,1%	28,9%	0,029	25,30%	29,50%	45,2%	0,086	31,1%	31,1%	37,8%	0,036
	Amarillo	28,60%	26,2%	45,2%		27,80%	34,10%	38,1%		28,1%	31,5%	40,4%	
	Verde	22,50%	38,7%	38,7%		17,70%	30,50%	51,8%		19,6%	33,8%	46,5%	
Sentido del trabajo	Verde	41,00%	33,7%	25,3%	0,022	32,50%	25,60%	41,9%	0,018	36,0%	29,0%	35,0%	< 0,001
	Amarillo	34,30%	31,4%	34,3%		26,10%	34,80%	39,1%		29,0%	33,6%	37,4%	
	Verde	22,90%	32,9%	44,3%		17,90%	31,10%	51,0%		19,9%	31,8%	48,2%	
Integración en la empresa	Verde	44,80%	31,9%	23,3%	< 0,001	31,20%	31,20%	37,7%	0,005	37,4%	31,5%	31,1%	< 0,001
	Amarillo	22,00%	38,0%	40,0%		19,90%	38,70%	41,4%		20,6%	38,4%	40,9%	
	Verde	24,00%	26,9%	49,0%		22,50%	24,30%	53,3%		23,1%	25,3%	51,6%	
Inseguridad	Verde	27,80%	27,8%	44,3%	0,14	18,50%	33,10%	48,3%	0,126	22,2%	31,0%	46,8%	0,031
	Amarillo	28,00%	33,6%	38,3%		27,40%	26,80%	45,7%		27,7%	29,5%	42,8%	
	Rojo	36,60%	35,7%	27,7%		25,90%	35,90%	38,2%		30,1%	35,8%	34,0%	

Dimensiones psicosociales Tercil dimensión	Mujeres			Hombres			Total						
	Tercil vitalidad			Tercil vitalidad			Tercil vitalidad						
	Peor	Medio	Mejor	p	Peor	Medio	Mejor	p	Peor	Medio	Mejor	p	
Claridad de rol	Rojó	45,10%	35,2%	19,7%		25,60%	38,00%	36,4%		32,5%	37,0%	30,5%	
	Amarillo	26,30%	36,8%	36,8%	0,007	23,60%	36,30%	40,1%	0,022	24,6%	36,5%	38,9%	< 0,001
	Verde	28,80%	28,1%	43,2%		23,00%	24,50%	52,6%		25,4%	26,0%	48,5%	
Conflicto de rol	Verde	27,90%	27,0%	45,1%		17,90%	31,30%	50,7%		22,7%	29,3%	48,0%	
	Amarillo	25,60%	42,7%	31,7%	0,26	23,00%	25,20%	51,9%	0,019	24,0%	31,8%	44,2%	0,012
	Rojó	38,10%	31,4%	30,5%		27,90%	35,10%	36,9%		31,5%	33,8%	34,7%	
Previsibilidad	Rojó	34,90%	37,3%	27,7%		33,60%	34,40%	32,0%		34,1%	35,6%	30,2%	
	Amarillo	37,50%	29,2%	33,3%	0,018	20,00%	31,70%	48,3%	0,009	26,5%	30,8%	42,8%	0,001
	Verde	20,70%	33,6%	45,7%		19,80%	30,90%	49,4%		20,1%	32,0%	47,8%	
Apoyo social en el trabajo	Rojó	47,90%	17,8%	34,2%		27,80%	38,30%	33,9%		35,6%	30,3%	34,0%	
	Amarillo	33,00%	37,2%	29,8%	< 0,001	32,80%	27,20%	40,0%	< 0,001	32,8%	30,7%	36,5%	< 0,001
	Verde	20,70%	37,3%	42,0%		12,40%	33,20%	54,4%		16,0%	35,0%	49,0%	
Refuerzo	Rojó	43,50%	21,0%	35,5%		30,10%	37,30%	32,5%		35,9%	30,3%	33,8%	
	Amarillo	31,00%	35,7%	33,3%	0,044	27,80%	29,30%	42,9%	0,010	29,0%	31,7%	39,2%	0,001
	Verde	23,40%	36,3%	40,3%		16,40%	32,80%	50,7%		19,1%	34,2%	46,8%	
Posibilidades de relación social	Rojó	36,00%	32,6%	31,5%		22,00%	37,30%	40,7%		27,2%	35,6%	37,2%	
	Amarillo	31,50%	33,3%	35,2%	0,417	23,80%	28,10%	48,1%	0,438	26,6%	30,0%	43,3%	0,555
	Verde	24,80%	33,1%	42,1%		25,50%	30,40%	44,1%		25,2%	31,6%	43,3%	
Sentimiento de grupo	Rojó	48,70%	21,1%	30,3%		29,10%	32,70%	38,2%		37,1%	28,0%	34,9%	
	Amarillo	26,60%	40,4%	33,0%	0,001	27,30%	29,80%	42,9%	0,087	27,0%	33,6%	39,4%	0,001
	Verde	23,90%	33,3%	42,8%		17,40%	33,20%	49,5%		20,1%	33,2%	46,6%	
Calidad de liderazgo	Rojó	44,70%	25,5%	29,8%		31,80%	35,10%	33,1%		36,8%	31,4%	31,8%	
	Amarillo	21,50%	44,3%	34,2%	0,001	25,60%	31,10%	43,3%	< 0,001	24,3%	35,4%	40,3%	< 0,001
	Verde	24,00%	31,2%	44,8%		13,20%	29,60%	57,2%		18,1%	30,3%	51,6%	
Estima	Rojó	51,30%	23,1%	25,6%		36,80%	36,80%	26,3%		42,2%	31,8%	26,1%	
	Amarillo	25,60%	43,9%	30,5%	< 0,001	22,90%	26,00%	51,1%	< 0,001	23,9%	32,9%	43,2%	< 0,001
	Verde	23,10%	31,3%	45,6%		14,30%	32,90%	52,9%		17,9%	32,2%	49,9%	

## Anexo IX. Relación entre las dimensiones psicosociales y los síntomas cognitivos de estrés

Porcentajes de mujeres, hombres y población total (% de fila) en cada tercil de síntomas cognitivos de estrés (peor, medio, mejor) según cada tercil (verde, amarillo, rojo) de dimensiones psicosociales.

Dimensiones psicosociales Tercil dimensión	Mujeres			Hombres			Total			p	
	Tercil sint. cognitivos estrés			Tercil sint. cognitivos estrés			Tercil sint. cognitivos estrés				
	Peor	Medio	Mejor	Peor	Medio	Mejor	Peor	Medio	Mejor		
Doble presencia	Verde	39,1%	39,1%	21,7%	32,7%	39,3%	28,0%	33,8%	39,2%	26,9%	0,039
	Amarillo	35,7%	38,1%	26,2%	48,4%	34,0%	17,6%	43,9%	35,4%	20,7%	
	Rojo	51,3%	32,8%	15,9%	36,9%	38,5%	24,6%	45,5%	35,1%	19,4%	
Exigencias psic. cuantitativas	Verde	36,3%	38,1%	25,7%	22,6%	45,2%	23,3%	29,1%	41,8%	29,1%	< 0,001
	Amarillo	41,8%	40,8%	17,3%	37,7%	37,0%	25,3%	39,3%	38,5%	22,2%	
	Rojo	54,7%	30,2%	15,1%	49,5%	31,9%	18,6%	51,3%	31,3%	17,4%	
Exigencias psic. sensoriales	Verde	49,2%	27,4%	23,4%	35,6%	35,6%	28,9%	42,1%	31,7%	26,3%	0,201
	Amarillo	47,6%	42,7%	9,7%	36,8%	38,6%	24,6%	40,9%	40,1%	19,0%	
	Rojo	36,2%	39,4%	24,5%	42,4%	36,4%	21,2%	40,3%	37,4%	22,3%	
Exigencias psic. cognitivas	Verde	47,8%	33,6%	18,6%	25,7%	43,2%	31,1%	35,2%	39,1%	25,7%	0,011
	Amarillo	38,5%	46,2%	15,4%	38,9%	38,9%	22,1%	38,8%	41,7%	19,6%	
	Rojo	48,2%	30,4%	21,4%	48,1%	31,6%	20,3%	48,2%	31,1%	20,7%	
Exigencias psic. emocionales	Verde	36,1%	31,3%	32,5%	22,1%	40,4%	37,5%	27,4%	37,0%	35,6%	< 0,001
	Amarillo	42,2%	46,9%	10,9%	37,8%	41,0%	21,3%	39,6%	43,4%	17,1%	
	Rojo	54,1%	27,9%	18,0%	53,2%	30,6%	16,2%	53,5%	29,6%	16,9%	
Esconder emociones	Verde	33,7%	41,9%	24,4%	31,5%	37,7%	30,8%	32,3%	39,2%	28,4%	0,002
	Amarillo	52,1%	35,1%	12,8%	40,1%	41,4%	18,4%	44,7%	39,0%	16,3%	
	Rojo	47,7%	34,2%	18,1%	43,8%	33,0%	23,2%	45,5%	33,5%	21,0%	
Influencia	Verde	49,4%	33,3%	17,2%	30,1%	46,3%	23,5%	37,7%	41,3%	21,1%	0,323
	Amarillo	48,8%	34,5%	16,7%	42,9%	36,7%	20,4%	45,0%	35,9%	19,0%	
	Verde	40,6%	35,8%	23,6%	40,6%	34,4%	25,0%	40,6%	35,0%	24,4%	
Control tiempos de trabajo	Verde	38,5%	36,3%	25,3%	42,1%	38,6%	19,3%	40,7%	37,7%	21,6%	0,976
	Amarillo	52,7%	35,2%	12,1%	35,7%	38,2%	26,1%	41,9%	37,1%	21,0%	
	Verde	41,7%	38,6%	19,7%	39,1%	35,4%	25,5%	40,1%	36,7%	23,1%	
Posibilidades de desarrollo	Verde	47,1%	36,1%	16,8%	37,4%	40,8%	21,8%	41,7%	38,7%	19,5%	0,825
	Amarillo	43,2%	33,0%	23,9%	39,3%	37,1%	23,6%	40,6%	35,7%	23,7%	
	Verde	42,3%	39,6%	18,0%	39,3%	35,0%	25,8%	40,5%	36,9%	22,6%	
Sentido del trabajo	Verde	55,4%	33,7%	10,8%	39,7%	34,7%	25,6%	46,1%	34,3%	19,6%	0,426
	Amarillo	40,8%	37,9%	21,4%	41,8%	33,7%	24,5%	41,5%	35,2%	23,3%	
	Verde	42,0%	37,1%	21,0%	36,2%	41,8%	21,9%	38,6%	39,8%	21,5%	
Integración en la empresa	Verde	46,6%	37,1%	16,4%	41,4%	37,1%	21,4%	43,8%	37,1%	19,1%	0,413
	Amarillo	41,0%	39,0%	20,0%	38,8%	40,4%	20,8%	39,6%	39,9%	20,5%	
	Verde	46,7%	31,8%	21,5%	37,5%	35,7%	26,8%	41,1%	34,2%	24,7%	
Inseguridad	Verde	42,1%	31,6%	26,3%	32,9%	33,6%	33,6%	36,4%	32,8%	30,8%	0,001
	Amarillo	42,2%	41,3%	16,5%	40,0%	38,2%	21,8%	40,9%	39,4%	19,7%	
	Rojo	49,6%	34,8%	15,7%	42,7%	40,4%	17,0%	45,5%	38,1%	16,4%	

Dimensiones psicosociales Tercil dimensión	Mujeres			Hombres			Total			
	Tercil sint. cognitivos estrés			Tercil sint. cognitivos estrés			Tercil sint. cognitivos estrés			
	Peor	Medio	Mejor	Peor	Medio	Mejor	Peor	Medio	Mejor	
Claridad de rol	Roj	54,1%	33,8%	12,2%	48,9%	32,1%	19,1%	50,7%	32,7%	16,6%
	Amarillo	47,4%	34,0%	18,6%	41,4%	39,5%	19,1%	43,7%	37,4%	18,9%
	Verde	37,7%	39,7%	22,6%	31,3%	38,9%	29,8%	34,0%	39,2%	26,7%
Conflicto de rol	Verde	37,7%	39,3%	23,0%	31,3%	45,5%	23,1%	34,4%	42,6%	23,0%
	Amarillo	42,9%	35,7%	21,4%	31,6%	36,8%	31,6%	35,9%	36,4%	27,7%
	Roj	54,2%	32,5%	13,3%	47,3%	33,5%	19,2%	49,7%	33,1%	17,2%
Previsibilidad	Roj	48,2%	38,8%	12,9%	50,0%	35,2%	14,8%	49,3%	36,7%	14,0%
	Amarillo	53,3%	29,5%	17,2%	38,2%	37,7%	24,2%	43,8%	34,7%	21,6%
	Verde	33,6%	40,5%	25,9%	31,3%	39,3%	29,4%	32,3%	39,8%	28,0%
Apoyo social en el trabajo	Roj	50,7%	29,3%	20,0%	43,1%	38,8%	18,1%	46,1%	35,1%	18,8%
	Amarillo	49,5%	35,8%	14,7%	44,0%	39,0%	17,0%	45,8%	37,9%	16,2%
	Verde	38,7%	39,3%	22,0%	30,9%	37,1%	32,0%	34,3%	38,1%	27,6%
Refuerzo	Roj	44,4%	38,1%	17,5%	39,8%	44,6%	15,7%	41,8%	41,8%	16,4%
	Amarillo	46,2%	33,1%	20,8%	39,2%	38,8%	22,0%	41,9%	36,6%	21,5%
	Verde	43,1%	36,6%	20,3%	37,3%	34,3%	28,4%	39,5%	35,2%	25,3%
Posibilidades de relación social	Roj	56,0%	33,0%	11,0%	39,4%	34,2%	26,5%	45,5%	33,7%	20,7%
	Amarillo	45,5%	34,5%	20,0%	40,0%	37,8%	22,2%	42,0%	36,6%	21,4%
	Verde	35,8%	40,0%	24,2%	37,5%	38,1%	24,4%	36,8%	38,9%	24,3%
Sentimiento de grupo	Roj	61,0%	27,3%	11,7%	41,6%	32,7%	25,7%	49,5%	30,5%	20,0%
	Amarillo	47,3%	38,4%	14,3%	40,2%	38,7%	21,1%	42,8%	38,6%	18,6%
	Verde	34,3%	39,4%	26,3%	34,4%	39,2%	26,5%	34,4%	39,3%	26,4%
Calidad de liderazgo	Roj	47,4%	36,1%	16,5%	41,9%	36,5%	21,6%	44,1%	36,3%	19,6%
	Amarillo	48,1%	32,9%	19,0%	40,5%	39,9%	19,6%	42,9%	37,7%	19,4%
	Verde	38,4%	37,6%	24,0%	34,0%	37,9%	28,1%	36,0%	37,8%	26,3%
Estima	Roj	57,5%	28,8%	13,8%	50,4%	33,8%	15,8%	53,1%	31,9%	15,0%
	Amarillo	49,4%	34,9%	15,7%	46,3%	29,9%	23,9%	47,5%	31,8%	20,7%
	Verde	35,1%	39,9%	25,0%	27,0%	44,1%	28,9%	30,4%	42,3%	27,3%



## Anexo X. Relación entre las dimensiones psicosociales y los síntomas conductuales de estrés

Porcentajes de mujeres, hombres y población total (% de fila) en cada tercil de síntomas conductuales de estrés (peor, medio, mejor) según cada tercil (verde, amarillo, rojo) de dimensiones psicosociales.

Dimensiones psicosociales Tercil dimensión	Mujeres			Hombres			Total				
	Peor	Medio	Mejor	Peor	Medio	Mejor	Peor	Medio	Mejor		
Doble presencia	Verde	26,7%	31,1%	42,2%	35,5%	27,5%	37,0%	34,0%	28,1%	37,9%	0,001
	Amarillo	30,4%	32,9%	36,7%	33,3%	40,1%	26,5%	32,3%	37,6%	30,1%	
	Rojo	53,2%	23,9%	22,9%	36,0%	29,0%	32,0%	46,3%	27,2%	26,5%	
Exigencias psic. cuantitativas	Verde	34,2%	23,4%	42,3%	22,9%	29,7%	47,5%	28,4%	26,6%	45,0%	<0,001
	Amarillo	39,8%	37,6%	22,6%	28,8%	37,9%	33,3%	32,9%	37,8%	29,3%	
	Rojo	55,0%	22,0%	23,0%	48,0%	29,6%	22,4%	50,3%	27,0%	22,6%	
Exigencias psic. sensoriales	Verde	41,5%	26,8%	31,7%	31,1%	31,1%	37,9%	36,1%	29,0%	34,9%	0,633
	Amarillo	47,4%	26,8%	25,8%	35,9%	33,5%	30,5%	40,2%	31,1%	28,8%	
	Rojo	42,9%	28,6%	28,6%	38,5%	30,2%	31,3%	40,0%	29,6%	30,4%	
Exigencias psic. cognitivas	Verde	48,6%	24,3%	27,0%	24,1%	35,2%	40,7%	34,8%	30,5%	34,8%	0,208
	Amarillo	41,4%	28,7%	29,9%	34,5%	35,2%	30,3%	37,1%	32,8%	30,2%	
	Rojo	40,6%	32,1%	27,4%	45,3%	27,1%	27,6%	43,6%	28,9%	27,5%	
Exigencias psic. emocionales	Verde	36,9%	23,8%	39,3%	15,8%	29,3%	54,9%	24,0%	27,2%	48,8%	<0,001
	Amarillo	42,7%	28,2%	29,0%	30,1%	39,3%	30,6%	35,2%	34,9%	30,0%	
	Rojo	50,0%	29,8%	20,2%	58,7%	25,7%	15,6%	55,4%	27,3%	17,3%	
Esconder emociones	Verde	36,5%	25,9%	37,6%	21,7%	30,1%	48,3%	27,2%	28,5%	44,3%	<0,001
	Amarillo	46,7%	31,5%	21,7%	32,9%	39,6%	27,5%	38,2%	36,5%	25,3%	
	Rojo	47,1%	26,1%	26,8%	50,3%	27,3%	22,5%	48,9%	26,8%	24,3%	
Influencia	Verde	54,5%	22,7%	22,7%	27,6%	38,8%	33,6%	38,3%	32,4%	29,3%	0,615
	Amarillo	39,7%	32,1%	28,2%	43,2%	28,1%	28,8%	42,0%	29,5%	28,6%	
	Rojo	39,2%	26,5%	34,3%	34,0%	32,7%	33,3%	36,1%	30,2%	33,7%	
Control tiempos de trabajo	Verde	42,4%	27,1%	30,6%	33,3%	41,3%	25,4%	36,8%	35,9%	27,4%	0,048
	Amarillo	50,0%	28,9%	21,1%	41,2%	25,5%	33,3%	44,4%	26,7%	28,8%	
	Rojo	38,0%	28,7%	33,3%	33,7%	29,9%	36,4%	35,5%	29,4%	35,1%	
Posibilidades de desarrollo	Verde	49,1%	29,3%	21,6%	35,9%	33,8%	30,3%	41,8%	31,8%	26,4%	0,237
	Amarillo	42,9%	21,4%	35,7%	36,3%	35,1%	28,7%	38,4%	30,6%	31,0%	
	Rojo	36,4%	31,8%	31,8%	34,8%	26,6%	38,6%	35,5%	28,7%	35,8%	
Sentido del trabajo	Verde	49,4%	29,6%	21,0%	40,7%	31,4%	28,0%	44,2%	30,7%	25,1%	0,141
	Amarillo	39,4%	33,3%	27,3%	35,2%	33,0%	31,9%	36,7%	33,1%	30,2%	
	Rojo	43,0%	23,0%	34,1%	34,2%	31,0%	34,8%	37,9%	27,6%	34,5%	
Integración en la empresa	Verde	46,9%	31,0%	22,1%	38,4%	37,7%	23,9%	42,2%	34,7%	23,1%	0,036
	Amarillo	40,0%	25,3%	34,7%	35,2%	30,2%	34,6%	36,9%	28,5%	34,7%	
	Rojo	42,2%	26,5%	31,4%	34,4%	30,0%	35,6%	37,4%	28,6%	34,0%	
Inseguridad	Verde	36,6%	32,3%	31,2%	33,6%	28,1%	38,4%	34,7%	29,7%	35,6%	0,004
	Amarillo	41,0%	29,5%	29,5%	30,8%	40,9%	28,3%	34,8%	36,4%	28,8%	
	Rojo	51,9%	21,3%	26,9%	43,5%	26,2%	30,4%	46,7%	24,3%	29,0%	

Dimensiones psicosociales Tercil dimensión	Mujeres			Hombres			Total				
	Tercil sint. conductuales estrés			Tercil sint. conductuales estrés			Tercil sint. conductuales estrés				
	Peor	Medio	Mejor	p	Peor	Medio	Mejor	p	Peor	Medio	Mejor
Claridad de rol	Roj	53,5%	22,5%	23,9%	43,4%	35,7%	20,9%	47,0%	31,0%	22,0%	0,012
	Amarillo	35,9%	33,7%	30,4%	0,224	35,7%	29,2%	35,1%	35,8%	30,9%	33,3%
	Verde	42,7%	26,6%	30,8%		30,7%	30,2%	39,2%	35,8%	28,6%	35,5%
Conflicto de rol	Verde	36,7%	24,2%	39,2%		26,7%	35,9%	37,4%	31,5%	30,3%	38,2%
	Amarillo	40,0%	35,0%	25,0%	0,009	27,5%	32,8%	39,7%	32,2%	33,6%	34,1%
	Roj	53,5%	25,4%	21,1%		45,4%	29,8%	24,8%	48,2%	28,3%	23,5%
Previsibilidad	Roj	50,0%	34,1%	15,9%	0,03	48,7%	37,0%	14,3%	49,3%	35,8%	14,9%
	Amarillo	44,1%	25,4%	30,5%		33,7%	32,2%	34,1%	37,5%	29,7%	32,8%
	Verde	37,8%	25,2%	36,9%		28,4%	28,4%	43,2%	32,3%	27,1%	40,6%
Apoyo social en el trabajo	Roj	54,8%	26,0%	19,2%		45,1%	35,4%	19,5%	48,9%	31,7%	19,4%
	Amarillo	38,6%	31,8%	29,5%	0,133	37,3%	34,5%	28,2%	37,7%	33,6%	28,7%
	Verde	39,3%	27,6%	33,1%		28,7%	28,7%	42,6%	33,3%	28,2%	38,4%
Refuerzo	Roj	56,9%	24,1%	19,0%		47,4%	30,8%	21,8%	51,5%	27,9%	20,6%
	Amarillo	38,1%	28,6%	33,3%	0,16	36,6%	38,0%	25,4%	37,2%	34,4%	28,4%
	Verde	42,0%	29,4%	28,6%		30,1%	26,5%	43,4%	34,6%	27,6%	37,8%
Posibilidades de relación social	Roj	51,2%	25,6%	23,3%		38,0%	32,0%	30,0%	42,8%	29,7%	27,5%
	Amarillo	41,5%	30,2%	28,3%	0,284	32,4%	31,3%	36,3%	35,8%	30,9%	33,3%
	Verde	37,9%	26,7%	35,3%		36,8%	32,3%	31,0%	37,3%	29,9%	32,8%
Sentimiento de grupo	Roj	53,4%	26,0%	20,5%		41,7%	31,5%	26,9%	46,4%	29,3%	24,3%
	Amarillo	45,4%	29,6%	25,0%	0,067	36,0%	31,5%	32,5%	39,3%	30,8%	29,8%
	Verde	35,9%	27,5%	36,6%		31,3%	33,0%	35,7%	33,2%	30,7%	36,1%
Calidad de liderazgo	Roj	51,0%	29,2%	19,8%		44,9%	30,6%	24,5%	47,3%	30,0%	22,6%
	Amarillo	40,8%	27,6%	31,6%	0,182	35,4%	32,3%	32,3%	37,1%	30,8%	32,1%
	Verde	38,5%	27,4%	34,2%		27,4%	32,9%	39,7%	32,3%	30,4%	37,3%
Estima	Roj	56,3%	32,5%	11,3%		51,1%	32,8%	16,0%	53,1%	32,7%	14,2%
	Amarillo	40,0%	30,0%	30,0%	0,001	31,3%	33,6%	35,2%	34,6%	32,2%	33,2%
	Verde	38,0%	24,6%	37,3%		29,0%	30,4%	40,6%	32,7%	28,1%	39,3%

## Anexo XI. Relación entre las dimensiones psicosociales y los síntomas somáticos de estrés

Porcentajes de mujeres, hombres y población total (% de fila) en cada tercil de síntomas somáticos de estrés (peor, medio, mejor) según cada tercil (verde, amarillo, rojo) de dimensiones psicosociales.

Dimensiones psicosociales Tercil dimensión	Mujeres			Hombres			Total				
	Tercil sint. somáticos estrés			Tercil sint. somáticos estrés			Tercil sint. somáticos estrés				
	Peor	Medio	Mejor	Peor	Medio	Mejor	Peor	Medio	Mejor	p	
Doble presencia	Verde	25,5%	38,3%	36,2%	34,1%	30,8%	35,1%	32,6%	32,2%	35,3%	0,129
	Amarillo	33,3%	36,9%	29,8%	35,1%	31,8%	33,1%	34,5%	33,6%	31,9%	
	Rojo	45,1%	31,3%	23,6%	36,7%	30,5%	32,8%	41,8%	31,0%	27,2%	
Exigencias psic. cuantitativas	Verde	31,9%	34,5%	33,6%	18,5%	39,5%	41,9%	25,0%	37,1%	37,9%	<0,001
	Amarillo	37,1%	37,1%	25,8%	35,8%	25,8%	38,4%	36,3%	30,2%	33,5%	
	Rojo	51,4%	27,6%	21,0%	44,7%	30,2%	25,1%	47,0%	29,3%	23,7%	
Exigencias psic. sensoriales	Verde	36,6%	31,7%	31,7%	33,6%	35,8%	30,6%	35,0%	33,9%	31,1%	0,512
	Amarillo	38,7%	34,0%	27,4%	32,1%	29,7%	38,2%	34,7%	31,4%	33,9%	
	Rojo	43,0%	36,6%	20,4%	38,4%	30,3%	31,4%	39,9%	32,4%	27,7%	
Exigencias psic. cognitivas	Verde	40,0%	33,9%	26,1%	27,6%	31,7%	40,7%	33,1%	32,7%	34,2%	0,07
	Amarillo	36,7%	31,1%	32,2%	35,9%	29,0%	35,2%	36,2%	29,8%	34,0%	
	Rojo	42,5%	34,5%	23,0%	40,3%	33,9%	25,8%	41,1%	34,1%	24,7%	
Exigencias psic. emocionales	Verde	26,2%	40,5%	33,3%	19,4%	27,6%	53,0%	22,0%	32,6%	45,4%	<0,001
	Amarillo	36,2%	35,4%	28,3%	32,1%	32,6%	35,3%	33,8%	33,8%	32,5%	
	Rojo	51,8%	25,9%	22,3%	53,0%	31,5%	15,5%	52,5%	29,3%	18,2%	
Esconder emociones	Verde	27,9%	37,2%	34,9%	29,5%	28,8%	41,8%	28,9%	31,9%	39,2%	<0,001
	Amarillo	43,2%	29,5%	27,4%	34,2%	28,2%	37,6%	37,7%	28,7%	33,6%	
	Rojo	45,3%	32,4%	22,3%	41,5%	35,8%	22,8%	43,1%	34,3%	22,6%	
Influencia	Rojo	44,3%	33,0%	22,7%	28,6%	36,1%	35,3%	34,8%	34,8%	30,3%	0,541
	Amarillo	44,6%	26,5%	28,9%	37,4%	29,9%	32,7%	40,0%	28,7%	31,3%	
	Verde	33,6%	30,8%	35,5%	36,5%	30,1%	33,3%	35,4%	30,4%	34,2%	
Control tiempos de trabajo	Rojo	38,7%	35,5%	25,8%	38,8%	28,1%	33,1%	38,8%	31,0%	30,2%	0,674
	Amarillo	45,1%	33,0%	22,0%	37,0%	29,9%	33,1%	40,0%	31,0%	29,0%	
	Verde	38,3%	30,1%	31,6%	31,6%	34,2%	34,2%	34,4%	32,5%	33,1%	
Posibilidades de desarrollo	Rojo	43,3%	34,2%	22,5%	36,8%	29,9%	33,3%	39,8%	31,8%	28,4%	0,302
	Amarillo	40,2%	27,6%	32,2%	38,3%	29,1%	32,6%	38,9%	28,6%	32,4%	
	Verde	35,4%	35,4%	29,2%	30,9%	35,2%	34,0%	32,7%	35,3%	32,0%	
Sentido del trabajo	Rojo	45,1%	31,7%	23,2%	38,7%	26,9%	34,5%	41,3%	28,9%	29,9%	0,236
	Amarillo	34,0%	35,0%	31,1%	33,0%	30,2%	36,8%	33,3%	31,9%	34,7%	
	Verde	41,4%	31,7%	26,9%	36,8%	34,7%	28,5%	38,8%	33,4%	27,8%	
Integración en la empresa	Rojo	42,6%	37,4%	20,0%	37,0%	31,9%	31,2%	39,5%	34,4%	26,1%	0,229
	Amarillo	36,3%	36,3%	27,5%	32,8%	27,7%	39,5%	34,1%	30,8%	35,1%	
	Verde	41,1%	24,3%	34,6%	37,9%	35,5%	26,6%	39,1%	31,2%	29,7%	
Inseguridad	Verde	34,4%	34,4%	31,3%	29,8%	34,4%	35,8%	31,6%	34,4%	34,0%	0,027
	Amarillo	36,4%	35,5%	28,2%	32,9%	31,7%	35,4%	34,3%	33,2%	32,5%	
	Rojo	46,5%	30,7%	22,8%	43,2%	27,8%	29,0%	44,5%	29,0%	26,5%	

Dimensiones psicosociales Tercil dimensión	Mujeres			Hombres			Total		
	Tercil sint. somáticos estrés			Tercil sint. somáticos estrés			Tercil sint. somáticos estrés		
	Peor	Medio	Mejor	Peor	Medio	Mejor	Peor	Medio	Mejor
Claridad de rol	Roj	31,9%	25,0%	39,1%	32,0%	28,9%	40,5%	32,0%	27,5%
	Amarillo	33,7%	25,5%	31,8%	32,5%	35,7%	35,3%	32,9%	31,7%
	Verde	33,1%	29,2%	34,0%	31,5%	34,5%	35,4%	32,2%	33,5%
Conflicto de rol	Verde	38,7%	30,9%	32,3%	30,1%	37,6%	32,7%	34,2%	33,1%
	Amarillo	33,3%	30,9%	28,4%	32,1%	39,6%	31,2%	32,6%	36,3%
	Roj	27,6%	23,6%	40,7%	31,7%	27,6%	43,6%	30,2%	26,2%
Previsibilidad	Roj	36,9%	19,0%	39,0%	35,6%	25,4%	41,1%	36,1%	22,8%
	Amarillo	27,9%	29,5%	38,3%	28,6%	33,0%	39,9%	28,4%	31,7%
	Verde	35,6%	30,5%	29,2%	31,1%	39,8%	31,2%	33,0%	35,8%
Apoyo social en el trabajo	Roj	30,7%	28,0%	47,8%	27,8%	24,3%	45,3%	28,9%	25,8%
	Amarillo	43,0%	18,3%	36,2%	31,1%	32,8%	37,0%	35,2%	27,8%
	Verde	28,1%	32,7%	27,3%	32,5%	40,2%	32,6%	30,5%	36,9%
Refuerzo	Roj	30,6%	24,2%	50,0%	26,3%	23,8%	47,9%	28,2%	23,9%
	Amarillo	38,5%	24,6%	35,3%	31,4%	33,3%	35,9%	34,1%	29,9%
	Verde	29,4%	31,0%	29,6%	31,5%	38,9%	33,4%	30,7%	35,9%
Posibilidades de relación social	Roj	32,3%	21,5%	36,0%	32,0%	32,0%	39,9%	32,1%	28,0%
	Amarillo	31,2%	29,4%	33,2%	29,3%	37,5%	35,5%	30,0%	34,5%
	Verde	35,0%	30,0%	37,7%	32,1%	30,2%	36,6%	33,3%	30,1%
Sentimiento de grupo	Roj	33,3%	21,3%	38,0%	31,5%	30,6%	41,0%	32,2%	26,8%
	Amarillo	32,1%	25,0%	34,7%	31,7%	33,7%	37,6%	31,8%	30,5%
	Verde	35,0%	31,4%	34,2%	30,5%	35,3%	33,9%	32,4%	33,6%
Calidad de liderazgo	Roj	34,7%	22,1%	40,0%	30,3%	29,7%	41,3%	32,1%	26,7%
	Amarillo	35,0%	26,3%	33,3%	29,7%	37,0%	35,1%	31,4%	33,5%
	Verde	29,1%	31,5%	32,9%	30,9%	36,2%	35,8%	30,1%	34,1%
Estima	Roj	31,6%	20,3%	48,9%	29,8%	21,4%	48,6%	30,5%	21,0%
	Amarillo	35,7%	20,2%	38,8%	26,4%	34,9%	40,8%	30,0%	29,1%
	Verde	33,3%	34,7%	24,5%	33,5%	42,0%	27,6%	33,4%	39,0%

## Anexo XII. Relación entre las dimensiones psicosociales y la satisfacción laboral

Porcentajes de mujeres, hombres y población total (% de fila) en cada tercil de satisfacción laboral (peor, medio, mejor) según cada tercil (verde, amarillo, rojo) de dimensiones psicosociales.

Dimensiones psicosociales Tercil dimensión	Mujeres Tercil salud satisfacción				Hombres Tercil satisfacción				Total Tercil satisfacción				
	Peor	Medio	Mejor	p	Peor	Medio	Mejor	p	Peor	Medio	Mejor	p	
Doble presencia	Verde	23,9	41,3	34,8	0,571	30,0	36,9	33,0	0,94	28,9	37,8	33,3	0,643
	Amarillo	31,6	31,6	36,7		34,5	34,5	31,1		33,5	33,5	33,0	
	Rojo	34,2	29,3	36,4		32,3	36,3	31,5		33,4	32,1	34,4	
Exigencias psic. cuantitativas	Verde	27,9	26,1	45,9	0,138	24,4	38,2	37,4	0,221	26,1	32,5	41,5	0,04
	Amarillo	30,0	37,8	32,2		30,7	34,7	34,7		30,4	35,8	33,8	
	Rojo	36,6	30,7	32,7		35,6	36,6	27,7		36,0	34,6	29,5	
Exigencias psic. sensoriales	Verde	41,4	26,7	31,9	0,087	30,8	37,6	31,6	0,98	35,7	32,5	31,7	0,527
	Amarillo	25,2	36,9	37,9		30,5	36,5	32,9		28,5	36,7	34,8	
	Rojo	27,1	32,9	40,0		33,3	35,7	31,0		31,3	34,8	34,0	
Exigencias psic. cognitivas	Verde	39,6	27,9	32,4	0,109	43,4	31,7	24,8	<0,001	41,8	30,1	28,1	<0,001
	Amarillo	33,3	34,5	32,1		34,3	40,7	25,0		33,9	38,4	27,7	
	Rojo	23,4	33,6	43,0		21,2	35,2	43,6		22,0	34,6	43,4	
Exigencias psic. emocionales	Verde	33,8	24,7	41,6	0,071	35,4	33,8	30,8	0,876	34,8	30,4	34,8	0,252
	Amarillo	23,3	38,3	38,3		30,4	38,1	31,5		27,6	38,2	34,2	
	Rojo	38,5	29,4	32,1		31,5	35,2	33,3		34,3	32,8	32,8	
Esconder emociones	Verde	16,3	32,5	51,3	0,003	25,2	35,0	39,9	0,042	22,0	34,1	43,9	0,001
	Amarillo	42,2	28,9	28,9		28,7	39,2	32,2		33,9	35,2	30,9	
	Rojo	33,1	33,1	33,8		38,5	34,8	26,7		36,2	34,0	29,8	
Influencia	Verde	55,3	24,7	20,0	<0,001	59,4	27,8	12,8	<0,001	57,8	26,6	15,6	<0,001
	Amarillo	35,0	37,5	27,5		29,8	48,2	22,0		31,7	44,3	24,0	
	Rojo	11,3	29,9	58,8		15,0	27,5	57,5		13,6	28,4	58,0	
Control tiempos de trabajo	Verde	40,7	29,7	29,7	0,025	49,6	35,0	15,3	<0,001	46,1	32,9	21,1	<0,001
	Amarillo	32,1	36,9	31,0		37,2	39,2	23,6		35,3	38,4	26,3	
	Rojo	23,6	29,9	46,5		15,1	34,1	50,8		18,6	32,4	49,0	
Posibilidades de desarrollo	Verde	53,0	29,6	17,4	<0,001	58,2	28,4	13,5	<0,001	55,9	28,9	15,2	<0,001
	Amarillo	22,5	33,8	43,8		30,4	46,8	22,8		27,9	42,6	29,5	
	Rojo	14,7	33,9	51,4		10,7	32,1	57,2		12,3	32,8	54,9	
Sentido del trabajo	Verde	62,5	25,0	12,5	<0,001	60,7	27,4	12,0	<0,001	61,4	26,4	12,2	<0,001
	Amarillo	28,1	38,5	33,3		26,1	42,8	31,1		26,8	41,3	31,9	
	Rojo	14,8	31,1	54,1		19,0	34,2	46,7		17,2	32,9	49,8	
Integración en la empresa	Verde	57,9	27,2	14,9	<0,001	62,8	32,1	5,1	<0,001	60,6	29,9	9,6	<0,001
	Amarillo	26,6	42,6	30,9		26,3	43,9	29,8		26,4	43,4	30,2	
	Rojo	5,1	26,3	68,7		12,2	31,1	56,7		9,5	29,3	61,2	
Inseguridad	Verde	17,6	29,7	52,7	<0,001	18,2	28,7	53,1	<0,001	17,9	29,1	53,0	<0,001
	Amarillo	28,4	36,3	35,3		29,7	39,2	31,0		29,2	38,1	32,7	
	Rojo	44,5	30,0	25,5		47,3	37,0	15,8		46,2	34,2	19,6	

Dimensiones psicosociales Tercil dimensión	Mujeres				Hombres				Total			
	Tercil satisfacción		p	Tercil satisfacción		p	Tercil satisfacción		p	Tercil satisfacción		p
	Peor	Mejor		Peor	Mejor		Peor	Mejor		Peor	Mejor	
Claridad de rol	Rojo	59,4	26,1	14,5	52,0	33,1	15,0	54,6	30,6	14,8		
	Amarillo	28,0	37,6	34,4 <0,001	26,8	48,4	24,8 <0,001	27,2	44,3	28,5 <0,001		
	Verde	19,9	30,5	49,6	23,4	27,1	49,5	21,9	28,6	49,5		
Conflicto de rol	Verde	15,7	27,8	56,5	23,8	31,5	44,6	20,0	29,8	50,2		
	Amarillo	33,8	42,9	23,4 <0,001	27,3	40,6	32,0 0,001	29,8	41,5	28,8 <0,001		
	Rojo	44,1	28,8	27,1	39,0	35,8	25,2	40,8	33,3	25,9		
Previsibilidad	Rojo	57,5	31,3	11,3	58,1	37,6	4,3	57,9	35,0	7,1		
	Amarillo	36,2	32,8	31,0 <0,001	33,0	40,0	27,0 <0,001	34,2	37,3	28,5 <0,001		
	Verde	8,1	29,7	62,2	10,8	30,4	58,9	9,7	30,1	60,2		
Apoyo social en el trabajo	Rojo	54,8	32,9	12,3	59,5	28,8	11,7	57,6	30,4	12,0		
	Amarillo	40,7	38,5	20,9 <0,001	34,1	43,0	22,9 <0,001	36,3	41,5	22,2 <0,001		
	Verde	14,7	26,6	58,7	14,5	34,9	50,5	14,6	31,3	54,1		
Refuerzo	Rojo	54,2	30,5	15,3	58,4	35,1	6,5	56,6	33,1	10,3		
	Amarillo	34,1	38,9	27,0 <0,001	36,1	37,1	26,8 <0,001	35,3	37,8	26,9 <0,001		
	Verde	18,3	25,0	56,7	17,9	36,9	45,1	18,1	32,4	49,5		
Posibilidades de relación social	Rojo	41,4	26,4	32,2	33,8	33,1	33,1	36,6	30,6	32,8		
	Amarillo	33,3	38,9	27,8 0,008	41,8	37,4	20,9 <0,001	38,6	37,9	23,4 <0,001		
	Verde	24,1	28,6	47,3	18,2	37,7	44,2	20,7	33,8	45,5		
Sentimiento de grupo	Rojo	57,7	33,8	8,5	62,9	22,9	14,3	60,8	27,3	11,9		
	Amarillo	31,8	38,2	30,0 <0,001	32,0	39,6	28,4 <0,001	31,9	39,1	29,0 <0,001		
	Verde	14,7	25,6	59,7	13,8	39,8	46,4	14,2	33,9	51,9		
Calidad de liderazgo	Rojo	67,0	22,3	10,6	60,8	31,5	7,7	63,3	27,8	8,9		
	Amarillo	24,4	52,6	23,1 <0,001	33,9	46,1	20,0 <0,001	30,9	48,1	21,0 <0,001		
	Verde	7,6	24,4	68,1	6,1	31,1	62,8	6,7	28,1	65,2		
Estima	Rojo	69,6	24,1	6,3	74,2	22,7	3,1	72,5	23,2	4,3		
	Amarillo	35,0	43,8	21,3 <0,001	23,8	46,9	29,2 <0,001	28,1	45,7	26,2 <0,001		
	Verde	7,1	27,9	65,0	10,7	39,3	50,0	9,2	34,7	56,1		

## Anexo XIII. Odds Ratios ajustados por edad y sexo entre las dimensiones psicosociales y la salud general, salud mental, vitalidad, síntomas cognitivos, conductuales y somáticos de estrés

Dimensión psicosocial	Tercil de exposición	Salud general		Salud mental		Vitalidad		Síntomas cognitivos de estrés		Síntomas conductuales de estrés		Síntomas somáticos de estrés	
		ORaj	IC(95%)	ORaj	IC(95%)	ORaj	IC(95%)	ORaj	IC(95%)	ORaj	IC(95%)	ORaj	IC(95%)
Doble presencia	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	0,91(0,60-1,38)		1,21(0,77-1,90)		1,29(0,82-2,04)		1,69(1,06-2,69)		1,18(0,76-1,83)		1,19(0,77-1,83)	
Exigencias psic. cuantitativas	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,78(1,16-2,75)		1,33(0,83-2,14)		1,68(1,05-2,69)		1,79(1,12-2,87)		1,79(1,15-2,80)		1,67(1,07-2,60)	
Exigencias psic. sensoriales	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	2,23(1,47-3,38)		3,77(2,45-5,81)		3,15(2,01-4,92)		2,93(1,86-4,02)		3,45(2,25-5,28)		3,04(1,97-4,70)	
Exigencias psic. cognitivas	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,31(0,86-2,00)		1,24(0,80-1,91)		1,60(1,03-2,48)		1,13(0,72-1,78)		1,18(0,77-1,81)		0,99(0,65-1,52)	
Exigencias psic. emocionales	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	0,99(0,65-1,51)		0,98(0,63-1,52)		0,72(0,46-1,13)		1,46(0,91-2,34)		1,26(0,82-1,94)		1,11(0,73-1,70)	
Esconder emociones	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,26(0,83-1,91)		1,69(1,05-2,71)		1,47(0,93-2,34)		2,96(1,86-4,71)		2,33(1,51-3,59)		2,14(1,38-3,33)	
Influencia	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,98(1,32-2,97)		3,13(2,03-4,82)		2,51(1,63-3,86)		1,86(1,20-2,87)		3,16(2,09-4,80)		2,57(1,69-3,92)	
Control tiempos de trabajo	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,88(1,23-2,89)		1,37(0,89-2,11)		1,40(0,89-2,19)		1,42(0,89-2,27)		1,38(0,89-2,13)		1,25(0,82-1,92)	
Posibilidades de desarrollo	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,44(0,97-2,14)		1,57(1,05-2,36)		1,59(1,05-2,38)		1,16(0,75-1,80)		1,56(1,05-2,34)		1,32(0,88-1,98)	
Sentido del trabajo	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,59(1,05-2,40)		1,43(0,94-2,18)		1,61(1,04-2,50)		0,96(0,62-1,49)		1,23(0,81-1,85)		1,16(0,77-1,75)	
Integración en la empresa	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	2,09(1,39-3,14)		1,15(0,76-1,74)		1,97(1,28-3,04)		1,15(0,73-1,81)		1,52(1,00-2,31)		1,35(0,89-2,05)	
Inseguridad	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,28(0,88-1,86)		1,64(1,11-2,41)		1,84(1,23-2,56)		1,00(0,66-1,51)		1,09(0,74-1,61)		0,69(0,47-1,01)	
	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,68(1,11-2,56)		1,46(0,95-2,24)		2,54(1,64-3,94)		1,28(0,80-2,04)		1,55(1,00-2,39)		0,99(0,65-1,52)	
	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,73(1,16-2,57)		0,99(0,65-1,50)		1,12(0,73-1,73)		1,17(0,76-1,82)		0,96(0,65-1,44)		0,74(0,50-1,11)	
	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,38(0,91-2,08)		1,42(0,95-2,13)		2,71(1,78-4,14)		1,36(0,87-2,14)		1,61(1,05-2,48)		1,16(0,76-1,77)	
	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,15(0,77-1,74)		1,15(0,74-1,77)		1,35(0,87-2,08)		1,76(1,12-2,74)		1,21(0,79-1,87)		1,15(0,75-1,77)	
	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	2,17(1,43-3,30)		2,28(1,49-3,48)		1,87(1,21-2,89)		2,34(1,49-3,69)		1,64(1,08-2,48)		1,82(1,19-2,77)	

Dimensión psicosocial	Tercil de exposición	Salud general		Salud mental		Vitalidad		Síntomas cognitivos estrés		Síntomas conductuales estrés		Síntomas somáticos estrés	
		ORaj	IC(95%)	ORaj	IC(95%)	ORaj	IC(95%)	ORaj	IC(95%)	ORaj	IC(95%)	ORaj	IC(95%)
Claridad de rol	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,71(1,16-2,54)		1,21(0,81-1,82)		1,18(0,78-1,78)		1,82(1,18-2,81)		1,04(0,70-1,55)		1,01(0,68-1,50)	
Conflicto de rol	Rojo	2,36(1,55-3,61)		2,15(1,40-3,30)		2,09(1,35-3,24)		2,38(1,48-3,83)		2,07(1,33-3,22)		1,37(0,89-2,11)	
	Verde	1		1		1		1		1		1	
Previsibilidad	Amarillo	1,15(0,75-1,76)		1,33(0,83-2,13)		1,16(0,73-1,84)		0,86(0,54-1,37)		1,15(0,73-1,79)		0,86(0,55-1,34)	
	Rojo	1,23(0,84-1,81)		2,64(1,76-3,96)		1,94(1,29-2,92)		1,92(1,23-2,99)		2,45(1,63-3,66)		1,68(1,13-2,51)	
Apoyo social en el trabajo	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,56(1,06-2,18)		1,80(1,20-2,71)		1,46(0,97-2,20)		1,73(1,14-2,63)		1,40(0,95-2,06)		1,43(0,97-2,10)	
Refuerzo	Rojo	1,28(0,84-1,97)		2,15(1,38-3,35)		2,67(1,67-4,25)		3,02(1,81-5,04)		4,02(2,44-6,62)		2,09(1,32-3,33)	
	Verde	1		1		1		1		1		1	
Posibilidades de relación social	Amarillo	2,46(1,67-3,64)		1,71(1,14-2,56)		2,69(1,77-4,08)		2,31(1,50-3,57)		1,52(1,02-2,25)		1,50(1,04-2,22)	
	Rojo	2,24(1,46-3,45)		2,57(1,67-3,95)		3,21(2,03-5,08)		1,96(1,22-3,14)		2,88(1,81-4,58)		1,94(1,26-3,00)	
Sentimiento de grupo	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,35(0,93-1,94)		1,46(0,99-2,16)		1,82(1,22-2,71)		1,27(0,85-1,88)		1,46(1,00-2,12)		1,30(0,90-1,89)	
Calidad de liderazgo	Rojo	1,51(0,94-2,40)		2,18(1,37-3,47)		2,66(1,63-3,46)		1,60(0,92-2,77)		2,70(1,62-4,51)		2,10(1,29-3,43)	
	Verde	1		1		1		1		1		1	
Estima	Amarillo	1,67(1,13-2,48)		0,93(0,62-1,40)		1,02(0,68-1,54)		1,29(0,84-1,99)		0,92(0,61-1,37)		0,81(0,55-1,21)	
	Rojo	2,34(1,53-3,58)		1,29(0,85-1,96)		1,25(0,81-1,93)		1,45(0,92-2,28)		1,35(0,89-2,07)		1,15(0,75-1,76)	
Posibilidad de grupo	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,98(1,36-2,88)		1,21(0,81-1,79)		1,58(1,06-2,36)		1,78(1,17-2,70)		1,43(0,98-2,10)		1,23(0,84-1,80)	
Estima	Rojo	2,71(1,73-4,23)		2,14(1,39-3,30)		2,45(1,56-3,83)		1,88(1,17-3,01)		2,00(1,27-3,15)		1,47(0,94-2,30)	
	Verde	1		1		1		1		1		1	
Estima	Amarillo	1,96(1,30-2,96)		1,76(1,26-3,05)		1,71(1,08-2,70)		1,63(1,03-2,57)		1,33(0,87-2,04)		1,01(0,67-1,52)	
	Rojo	1,56(1,03-2,37)		2,25(1,47-3,44)		3,33(2,13-5,20)		1,61(1,02-2,55)		2,33(1,51-3,60)		1,46(0,96-2,24)	
Estima	Verde	1		1		1		1		1		1	
	Amarillo	1,72(1,14-2,60)		1,31(0,85-2,01)		1,53(0,98-2,39)		2,06(1,32-3,21)		1,24(0,82-1,87)		1,98(1,30-2,99)	
Estima	Rojo	2,80(1,85-4,24)		2,90(1,91-4,41)		4,51(2,89-7,02)		3,18(1,97-5,13)		4,41(2,75-7,09)		3,35(2,15-5,19)	

\* En negrita p<0,05



## Anexo XIV. Propuesta para el acuerdo de utilización del método

Propuesta de cláusulas que visualizan el acuerdo de las partes en la utilización del Método ISTAS21 (CoPsoQ) y en el cumplimiento de las condiciones de utilización del método (finalidad preventiva, participación, confidencialidad y anonimato y no modificación).

*(La forma por escrito que tomen dichos acuerdos tendrá en cuenta la práctica habitual en el centro de trabajo o institución en el que se aplique).*

Ambas partes acuerdan el uso del método ISTAS21 (CoPsoQ) para finalidades preventivas, concretamente de evaluación de riesgos laborales y la consiguiente planificación de la actividad preventiva, con las siguientes condiciones:

1. Las partes aceptan expresamente las consideraciones establecidas en el capítulo del manual «Proceso de intervención» y especialmente las descritas bajo el epígrafe «Condiciones de utilización del método ISTAS21 (CoPsoQ)», que se resumen en:
  - a) No debe usarse ISTAS21 (CoPsoQ) si se pretende no hacer nada con los resultados. (LPRL art. 16.2).
  - b) El cuestionario no puede ser modificado salvo en las preguntas y formas descritas en el epígrafe «Adaptación del cuestionario». Estas modificaciones deben ser consensuadas entre las partes. Cualquier otra modificación queda expresamente prohibida.
  - c) Todas las respuestas son anónimas. Todos los datos recogidos son confidenciales y serán exclusivamente utilizados para finalidades preventivas y por personal técnico acreditado y sujeto al mantenimiento del secreto. (Ley Orgánica de Protección de Datos, Ley 15/1999).
  - d) La respuesta al cuestionario es personal y voluntaria.
  - e) Todos y todas las trabajadoras de las unidades evaluadas tienen el derecho de tener puntual información del estado de la evaluación, tener un informe por escrito de resultados, discutir dichos resultados y formular propuestas. (LPRL art. 18.1, art. 18.2).
  - f) Los resultados deben ser considerados como oportunidades para el diálogo entre los agentes sociales y el desarrollo de alternativas más saludables a la organización del trabajo.
  - g) Se garantizará la participación de los agentes sociales en todo el proceso de intervención derivado del uso del método ISTAS21 (CoPsoQ). (LPRL arts. 14, 18, 33, 34, 36, 39).
2. El objetivo de tasa de respuesta del cuestionario se fija en el 100 % de la población que ocupa las unidades objeto de evaluación. Se distribuirá el cuestionario independientemente de cualquier condición social (sexo, edad, nivel de estudios...), de empleo (tipo de contrato...) y de trabajo (jornada, turno...).

3. La totalidad de la plantilla implicada en el proceso de evaluación y consiguiente planificación de la actividad preventiva debe conocer los objetivos del mismo y los plazos de ejecución, así como los nombres de las personas responsables.
4. La totalidad de la plantilla implicada en el proceso de evaluación debe recibir un resumen de los principales resultados obtenidos, especialmente los referentes al conjunto de la empresa y a las unidades de análisis que protagoniza.
5. Los representantes de la dirección y de los trabajadores acordarán las condiciones de entrega, cumplimentación y devolución del cuestionario por parte de la totalidad de la plantilla implicada.
6. El cuestionario es anónimo. Debe asegurarse que la adaptación de las preguntas y las condiciones de distribución y devolución garantizan el anonimato.
7. Se garantizará la confidencialidad. Los cuestionarios serán tratados por personas (ajenas o no a la empresa) que asuman y cumplan rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales. La designación de dichas personas deberá ofrecer confianza a todas las partes implicadas (trabajadores, dirección empresa). Los cuestionarios y la base de datos, con la información codificada, serán custodiados por personal técnico acreditado y sujeto al mantenimiento del secreto. Se exigirá que el personal técnico se comprometa expresamente a mantener el anonimato en el informe de resultados de forma tal que no puedan ser identificadas las respuestas de ninguna persona.
8. La redacción del informe de evaluación, que contendrá la interpretación de los datos, incluirá todas aquellas consideraciones que la representación de la dirección de la empresa y de los trabajadores/as consideren oportunas habiendo atendido las observaciones realizadas por los trabajadores y las trabajadoras, mandos intermedios y dirección.
9. Los resultados de la aplicación del método ISTAS21 (CoPsoQ) deben utilizarse para desarrollar alternativas más saludables a la organización del trabajo. Los representantes de la dirección de la empresa y de los trabajadores (art. 36.2f) propondrán, con el asesoramiento de técnicos, las actuaciones preventivas que consideren pertinentes, habiendo atendido las observaciones realizadas por los trabajadores y las trabajadoras, mandos intermedios y dirección.
10. Se consensuarán entre las partes todas las medidas preventivas a aplicar. (LPRL art. 33.1.a.).
11. La dirección de la empresa se compromete a aplicar las medidas preventivas consensuadas.
12. Se exigirá que todo el personal técnico (ajeno a la empresa o no) que va a trabajar en la implementación de la metodología ISTAS21 (CoPsoQ) en esta empresa/institución se comprometa expresamente a asumir cada una de las cláusulas contenidas en el acuerdo.

## Anexo XV. Presentación del método ISTAS21 (CoPsoQ). Un instrumento de prevención de riesgos psicosociales

Salvador Moncada Lluís y Clara Llorens Serrano  
*Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), Barcelona*

### Evaluación de riesgos

Evaluar riesgos implica identificar y medir las exposiciones laborales a factores de riesgo para la salud. La evaluación de riesgos no es la finalidad de la prevención, sino su base: sin evaluación no puede haber prevención que funcione. Para ello es necesario disponer y utilizar metodologías de evaluación válidas, útiles y fiables para la identificación y medida de exposiciones a factores de riesgo. Un método de evaluación debe reunir una serie de requisitos:

- ▶ Tener una base conceptual clara y explícita, basada en evidencias científicas que relacionen los factores que incluye (y sobre los que habrá que intervenir posteriormente para hacer prevención) con la salud (que es lo que queremos, y debemos, proteger).
- ▶ Identificar factores de riesgo, es decir, exposiciones laborales que aumentan la probabilidad de que aparezcan efectos nocivos entre las personas expuestas.
- ▶ Ser capaz de medir tales exposiciones, o sea, producir información cuantitativa sobre los diferentes niveles de exposición que puedan existir entre diferentes empresas, ocupaciones, centros o puestos de trabajo.
- ▶ Estar validado, lo que significa que debe haberse comprobado que mide lo que dice medir.
- ▶ Ser repetible, o sea, que las mediciones que produce se derivan del método y no de las características de la persona que lo usa o de otros factores externos.
- ▶ Ser aplicable a la empresa, y disponer, por lo tanto, de sus correspondientes manuales, métodos de análisis, criterios de valoración y todos los materiales prácticos necesarios (hojas informativas...) y herramientas (base de datos y soft para el procesamiento de la información...) para hacer factible su uso en las empresas.

## Marco conceptual

### > Riesgo psicosocial, organización del trabajo, estrés y salud

Existe diferente terminología que no debe confundirnos. Los factores de riesgo psicosocial son aquellas características de las condiciones de trabajo y, sobre todo, de su organización que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos a los que también llamamos estrés. En términos de prevención de riesgos laborales, los factores psicosociales representan la exposición (o los factores de riesgo), la organización del trabajo el origen de ésta, y el estrés el precursor del efecto (enfermedad o trastorno de salud que pueda producirse y que debemos prevenir).

La relación entre la organización del trabajo, los factores psicosociales y la salud no parece tan evidente como la que existe entre otros factores de riesgo (el ruido, por ejemplo) y la salud. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos, y se manifiestan a través de diversos mecanismos emocionales (sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (restricción de la percepción, de la habilidad para la concentración, la creatividad o la toma de decisiones, etc.), conductuales (abuso de alcohol, tabaco, drogas, violencia, asunción de riesgos innecesarios, etc.), y fisiológicos (reacciones neuroendocrinas).

«Estrés en el trabajo es un conjunto de reacciones emocionales, cognitivas, fisiológicas y del comportamiento a ciertos aspectos adversos o nocivos del contenido, la organización o el entorno de trabajo. Es un estado que se caracteriza por altos niveles de excitación y de angustia, con la frecuente sensación de no poder hacer frente a la situación»  
(Comisión Europea 2000)

Estos mecanismos, a los que como hemos dicho también denominamos estrés, pueden ser precursores de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración, y ante la presencia o ausencia de otras interacciones.

Los trastornos asociados al estrés laboral incluyen un amplio abanico que van desde los situados en la esfera psicosocial a corto plazo (ansiedad, depresión, trastornos psicósomáticos) hasta los de la esfera biológica a más largo plazo (infartos, úlceras de estómago o dolor de espalda). De hecho, se ha sugerido que el estrés podría afectar todas las condiciones de salud física y mental, hipótesis que parece cada día más razonable. Los trastornos de la salud podrían afectar el sistema cardiovascular (Euro Heart Network 1998, Kristensen 1996; Kivimäki 2002), respiratorio (hiperreactividad bronquial, asma, Smyth 1999), inmunitario (artritis reumatoide, O'Leary 1990; Peters 1999), gastrointestinal (dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa, House 1979; Rähä 1998; Fukudo 1987; Drossman 1998; Paar 1998; Duffy 1991; Levenstein 2000), dermatológico (psoriasis, neurodermitis, Park 1998; Martínez, 2001), endocrinológico (Lipton 1976), musculoesquelético (Hemingway 1997; Bongers 1993). Y la salud mental (Colligan 1977; Stansfeld 1999).

## > Los estresores: los factores psicosociales

La investigación ha aportado hasta hoy una amplia evidencia del efecto sobre la salud y el bienestar de los factores laborales de naturaleza psicosocial. Estamos hablando básicamente del bajo control sobre el contenido de las tareas, las altas exigencias psicológicas o el bajo apoyo social de los compañeros y de los superiores. Más recientemente, disponemos también de evidencias de que la escasez de recompensas o compensaciones también afecta la salud.

El control sobre el contenido del trabajo implica dos subdimensiones: las oportunidades que el trabajo ofrece para desarrollar las habilidades propias en la doble vertiente de tener las capacidades suficientes para realizar las tareas y de hacer un trabajo en el que se tiene la posibilidad de dedicarse a aquello que mejor se sabe hacer (trabajos creativos y variados) y la influencia (o autonomía) o capacidad de decisión sobre las propias tareas y sobre las de la unidad o departamento. El control sobre el trabajo representa un aspecto positivo de éste, y su ausencia o defecto un factor de riesgo. En este sentido es también importante el control sobre los tiempos a disposición del trabajador y sobre el ritmo de trabajo, y en general el nivel de influencia sobre todas las condiciones de trabajo, así como el sentido del trabajo (o implicación con su contenido).

Las exigencias psicológicas tienen una doble vertiente: cuantitativa y cualitativa. Desde el punto de vista cuantitativo, las exigencias psicológicas se refieren al volumen de trabajo con relación al tiempo disponible para hacerlo (presión de tiempo) y las interrupciones que obligan a dejar momentáneamente las tareas y volver a ellas más tarde. Desde el punto de vista cualitativo, las exigencias psicológicas se refieren a algunos aspectos de la naturaleza de éstas: el trabajo emocional (trabajo que expone a las personas a procesos de transferencia de emociones y sentimientos, como todos aquellos que requieren contacto con usuarios, público y clientes), trabajo cognitivo (que requiere gran esfuerzo intelectual) o el trabajo sensorial (esfuerzo de los sentidos).

Existen fuertes evidencias de que las relaciones sociales afectan la salud. Éstas podemos conceptualizarlas en una triple vertiente. De un lado, el apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones (recibir la ayuda adecuada de compañeros y superiores para sacar el trabajo adelante); las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece representan su componente estructural (sin relación, no hay base objetiva para la ayuda), mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. También son aspectos importantes desde el punto de vista de las relaciones sociales la claridad (definición de puestos y tareas) y los conflictos de rol (hacer tareas que contradicen nuestros valores), la previsibilidad (disponer de toda la información adecuada y a tiempo para adaptarnos a los cambios) y el refuerzo (disponer de mecanismos regulares de retorno de compañeros y superiores sobre cómo se trabaja).

Estas grandes dimensiones (control, demandas y apoyo) constituyen el modelo «demanda – control» que define cuatro grandes grupos de ocupaciones en función de los niveles de demandas psicológicas y control: activas (alta demanda, alto control), pasivas (baja demanda, bajo control), de baja tensión (baja demanda, alto control) y de alta tensión (alta demanda, bajo control). La situación más negativa para la salud se caracteriza por unas altas exigencias psicológicas y un bajo control (alta tensión). Por otro lado, el trabajo activo conduce a un mayor aprendizaje y al desarrollo de un mayor rango de estrategias de afrontamiento y participación social. El riesgo de la alta tensión aumentaría en situación de bajo apoyo social (por ejemplo, en trabajos aislados) y podría moderarse en situación de trabajo de alto apoyo (por ejemplo, trabajo colectivo).

El control en el trabajo suele ser la dimensión más importante cuando se considera cada una de ellas por separado. El control en el trabajo se relaciona con la clase social y el género, de forma que los trabajadores manuales tienen un nivel de control inferior al de los trabajadores no manuales, y las mujeres suelen tener niveles de control inferiores a los de los hombres de la misma clase social, ocupación y categoría. Existen estudios poblacionales que ilustran la desigualdad con relación a la exposición a factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial.

En los últimos años, diversos estudios muestran el efecto negativo sobre la salud de la falta de recompensas o compensaciones del trabajo. Por recompensas del trabajo consideramos el control de estatus, la estima y el salario. El control de estatus incluye la estabilidad laboral, los cambios no deseados, la falta de perspectivas de promoción y la inconsistencia de estatus (realización de una tarea que está por debajo de la propia cualificación). La estima incluye el respeto y el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo. Según el «modelo esfuerzo – recompensa», la interacción entre un esfuerzo elevado y un bajo nivel de recompensas a largo plazo representa la situación de mayor riesgo para la salud.

## De la identificación a la acción: principios de intervención preventiva

La Ley de Prevención de Riesgos Laborales determina los principios aplicables a la prevención de riesgos laborales, incluidos los de naturaleza psicosocial. Aun así, es frecuente la percepción de que los factores psicosociales constituyen realidades excesivamente complejas y difíciles de entender, y que las intervenciones preventivas requieren cambios irrealizables de la organización del trabajo, puesto que ésta es de competencia exclusiva de los empresarios. Estas posiciones son insostenibles para quien dedica su trabajo a la prevención.

La investigación ha demostrado que algunos de los factores de riesgo para la salud que conocemos son de naturaleza psicosocial. Es cierto que solamente conocemos una parte de la realidad y que ésta es compleja, pero ello no afecta de manera específica a los factores psicosociales, sino al conjunto del conocimiento y la prevención:

lo mismo sucede en toxicología; por ejemplo, los efectos de las interacciones de bajas dosis de diferentes contaminantes poco tienen que ver con los efectos agudos de cada uno de los contaminantes de manera aislada, que es lo que en realidad conocemos y para lo que disponemos de (algunos) límites de exposición. Pero nadie discute la importancia de la higiene industrial y del control de los contaminantes en el trabajo, posición del todo razonable, por cierto.

Lo que es razonable desde el punto de vista de la prevención es que actuemos allí donde hay necesidades, es decir, que hagamos alguna cosa para evitar que exposiciones conocidas causen problemas esperados y para los que disponemos de criterios de acción y recursos suficientes. Esto es lo que históricamente ha pretendido la salud pública y la medicina del trabajo, la higiene y la seguridad industrial. Pues bien, de eso se trata: identificar los factores de riesgo psicosocial en los lugares de trabajo y controlarlos. Hace pues falta, en primer lugar, que se realice la evaluación de riesgos (tal y como requiere la ley) y que ésta incluya los factores de riesgo de naturaleza psicosocial.

Una vez identificadas las exposiciones a factores de riesgo hay que desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control, lo que implicará introducir cambios en la organización del trabajo. La organización del trabajo no es intocable: los cambios que se están introduciendo en muchas empresas de la mano de los procesos de mejora de calidad son una prueba de ello. Se trata de introducir cambios favorables para la salud, y de que ésta sea considerada un objetivo de la vida diaria de las empresas. Diversas experiencias avalan la democratización del trabajo como una forma de aumentar el bienestar y la salud de los trabajadores así como la calidad de la producción. Una buena síntesis de estas experiencias puede encontrarse en el trabajo de Di Marino y Karasek que editó la Organización Internacional del Trabajo.

Una empresa puede organizarse de manera saludable mediante la puesta en práctica de medidas concretas que tiendan a:

- a) Fomentar el apoyo social entre las trabajadoras y trabajadores, por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social o competitividad entre compañeros/as.
- b) Incrementar las oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades, por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente controlado o pautado, la diversificación, alargamiento o enriquecimiento de tareas, o la provisión de oportunidades para la continuidad entre las tareas individuales.
- c) Promocionar la autonomía, por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los procesos y métodos de

producción o control de calidad, dotando a las personas de control sobre el ritmo y los tiempos de trabajo y el orden de las tareas; acercando tanto como sea posible la ejecución a la planificación de todas las dimensiones del trabajo.

- d) Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y salarios justos, de acuerdo con las tareas efectivamente realizadas y cualificación del puesto de trabajo; garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias.
- e) Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo los puestos de trabajo, las tareas asignadas y el margen de autonomía.
- f) Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la adaptación a los cambios.
- g) Dotar al conjunto de trabajadores de la formación necesaria y suficiente para el correcto desarrollo de su trabajo.
- h) Cambiar la cultura de mando y formar para gestionar personas de forma saludable.
- i) Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral, por ejemplo introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades de las personas y no solamente de la producción.

### **ISTAS21 (CoPsoQ): metodología para la evaluación e intervención preventiva ante los riesgos psicosociales**

El Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS) ha liderado la adaptación del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) desarrollado por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) como un instrumento de Evaluación de Riesgos Psicosociales e intervención preventiva, de probada utilidad para identificar y medir todas aquellas condiciones de organización del trabajo que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras y la consiguiente planificación de la acción preventiva. En su adaptación a la realidad española han participado, además de componentes de ISTAS, profesionales del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de la Generalitat de Catalunya, de las Universidades Pompeu Fabra y Autònoma de Barcelona, del Departamento de Salud Laboral de Comissions Obreres de Catalunya, del Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra, de la Mutua Fraternidad y traductores profesionales.



## > Principales características del método

1. Identifica y mide factores de riesgo, es decir, aquellas características de la organización del trabajo para las que hay evidencia científica suficiente de que pueden perjudicar la salud. Está basado en evidencias científicas con una base conceptual clara y explícita.
2. La versión para el Estado español está validada y es fiable. Las  $\alpha$  (alfa) de Cronbach (0,66 a 0,92) y los índices de Kappa (0,69 a 0,77) son altos.
3. Es un instrumento internacional: es de origen danés y en estos momentos hay adaptaciones del método en España, Reino Unido, Bélgica, Alemania, Brasil, Países Bajos y Suecia.
4. Se trata de un instrumento diseñado para cualquier tipo de trabajo en el mundo laboral occidental. El cuestionario incluye 21 dimensiones psicosociales, que cubren el mayor espectro posible de la diversidad de exposiciones psicosociales que puedan existir en el mundo del empleo actual. La relevancia para la salud de todas y cada una de estas dimensiones entre las diferentes ocupaciones y sectores de actividad puede ser distinta, pero en todos los casos se usan las mismas definiciones e instrumento de medida, lo que posibilita las comparaciones entre ocupaciones y sectores. Desde el punto de vista operativo, esto supone la mejor base de información posible para la priorización de problemas y actividades preventivas en las empresas que, de hecho, constituyen en sí mismas unidades de gestión integradas con distintas actividades y ocupaciones (en la empresa química trabajan operarios, administrativos, técnicos...). Otra consideración de gran importancia es la de la equidad. El sentido y el espíritu de la prevención es garantizar que el trabajo no sea nocivo para la salud, independientemente de la actividad, ocupación o cualquier otra condición social. Sólo los análisis con métodos universales pueden garantizar que otorgamos a la salud de los trabajadores y trabajadoras en peores condiciones la misma importancia que a la de los colectivos más favorecidos.
5. Es una metodología que tiene dos versiones, que se adecuan al tamaño de la empresa, institución o centro de trabajo: una para centros de 25 o más trabajadores, y otra para centros de menos de 25 trabajadores. (Existe una tercera versión para investigadores/as).
6. Utiliza la técnica del cuestionario individual. Es anónimo, confidencial y de respuesta voluntaria. Permite la adaptación del cuestionario a la realidad de la unidad objeto de evaluación.
7. El análisis de los datos está estandarizado y se realiza a través de una aplicación informática de uso muy sencillo.

8. Es una metodología cuyos resultados permiten detectar áreas de mejora y el desarrollo de alternativas más saludables de la organización del trabajo.

La identificación de los riesgos se realiza al nivel de menor complejidad conceptual posible, lo que facilita la búsqueda de alternativas organizativas más saludables. Este es el motivo de fondo por el que el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) ha desarrollado un instrumento que conceptualiza los cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales (descritos arriba) en un total de 21 dimensiones, más abordables desde el punto de vista de la organización del trabajo.

Presenta los resultados para una serie de unidades de análisis previamente decididas y adaptadas a la realidad concreta de la empresa/institución objeto de evaluación (centros, departamentos, ocupaciones, sexo, tipo de contrato, turno, antigüedad, etc.). Ello permite la localización del problema y el diseño de la solución adecuada.

Otro de los aspectos más novedosos del CoPsoQ (ISTAS21 en el Estado español) es el uso de niveles de referencia poblacionales para la totalidad de sus dimensiones. Ante la inexistencia de valores límite de exposición, la pregunta que se plantea es cómo podemos recomendar de forma razonable qué exposiciones deben ser modificadas en aras a proteger la salud de los trabajadores y las trabajadoras. El uso de valores poblacionales de referencia que aporta la metodología del CoPsoQ permite superar este escollo y puede ser en este sentido un importante avance. Estos valores, en tanto que obtenidos mediante una encuesta representativa de la población ocupada, representan un objetivo de exposición razonablemente asumible a corto plazo por las empresas. El método, además de presentar la distancia a la que se encuentra la empresa de la situación teóricamente ideal de exposición, trabaja con valores socialmente asumibles en tanto que son reales entre una población ocupada real del país: la navarra.

9. Es una metodología de utilización pública y gratuita.

## > Estructura del cuestionario

El cuestionario de evaluación consta de cuatro secciones:

- a) Datos sociodemográficos y exigencias del trabajo doméstico y familiar.
- b) Condiciones de empleo y de trabajo.
- c) Daños y efectos en la salud.
- d) Dimensiones psicosociales.

Las dos primeras secciones permiten la caracterización de las condiciones sociales, incluyendo las exigencias del trabajo doméstico y familiar, y de las condiciones de empleo y de trabajo (ocupación, relación laboral, contratación, horario, jornada, salario). Algunas preguntas pueden ser adaptadas a la realidad de la unidad objeto de evaluación y/o suprimidas atendiendo a la garantía de anonimato.

Las otras dos secciones, daños y efectos en la salud y dimensiones psicosociales, son preguntas universales para todo tipo de ocupaciones y actividades, y ninguna de ellas puede ni debe ser modificada o suprimida.

### > Dimensiones psicosociales incluidas

Una orientación preventiva pragmática es facilitar la identificación de riesgos al nivel de menor complejidad conceptual posible, lo que facilita la búsqueda de alternativas organizativas. El instrumento que se presenta conceptualiza las cuatro grandes dimensiones descritas en el marco teórico anterior en un total de 21 dimensiones, más abordables desde el punto de vista de organización de las empresas.

- a) Exigencias psicológicas del trabajo, que tienen un componente cuantitativo y otro cualitativo y que son conceptualmente compatibles con la dimensión de exigencias psicológicas del modelo demanda - control de R. Karasek.
- b) Influencia y desarrollo de habilidades, que constituyen aspectos positivos del trabajo, conceptualmente compatibles con la dimensión de control del modelo demanda- control (autonomía, posibilidades de desarrollo, participación).
- c) Apoyo social en la empresa y liderazgo, conceptualmente compatible con la dimensión de apoyo social del modelo demanda - control expandido por J. Johnson.
- d) Inseguridad en el empleo, conceptualmente compatible, aunque de manera parcial, con la dimensión de control de estatus (estabilidad del empleo, perspectivas de promoción, cambios no deseados) del modelo esfuerzo - compensaciones de J. Siegrist, y estima (reconocimiento, apoyo adecuado, trato justo), dimensión tomada, por gentileza de los autores, de la versión española del ERI.

A cada una de estas grandes dimensiones le corresponden un número variable de dimensiones psicosociales específicas, tal como se aprecia en la siguiente tabla:

**Tabla 4: Grupos de dimensiones, dimensiones psicosociales y número de preguntas incluidas en la versión media del ISTAS21 (CoPsoQ)**

Grupo dimensiones	Dimensiones psicosociales	Número de preguntas
<u>Exigencias psicológicas</u>	Exigencias cuantitativas	4
	Exigencias cognitivas	4
	Exigencias emocionales	3
	Exigencias de esconder emociones	2
	Exigencias sensoriales	4
<u>Trabajo activo y desarrollo de habilidades</u>	Influencia en el trabajo	4
	Posibilidades de desarrollo	4
	Control sobre el tiempo de trabajo	4
	Sentido del trabajo	3
	Integración en la empresa	4
<u>Apoyo social en la empresa y calidad de liderazgo</u>	Previsibilidad	2
	Claridad de rol	4
	Conflicto de rol	4
	Calidad de liderazgo	4
	Refuerzo	2
	Apoyo social	4
	Posibilidades de relación social	2
	Sentimiento de grupo	3
<u>Compensaciones</u>	Inseguridad	4
	Estima	4

Además, existe otro factor que afecta a la salud e identifica y mide el ISTAS21 (CoPsoQ): **la doble presencia**. La mayoría de mujeres con empleo remunerado realizan y se responsabilizan de la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste puede dificultar o facilitar la compatibilización de ambos.

## > Análisis y resultados

El análisis de datos puede ser realizado por cualquier persona que sea técnico acreditado en prevención de riesgos laborales a través de un ejecutable público y gratuito. Se puede obtener en la web de ISTAS: [istas.ccoo.es](http://istas.ccoo.es).

El análisis de las respuestas permite observar tres tipos de resultados: las puntuaciones, la prevalencia de la exposición y la distribución de frecuencias de las respuestas.

Los resultados de la evaluación de riesgos en la empresa se comparan con valores de referencia poblacionales. Los niveles de referencia están calculados a partir de una encuesta a una muestra representativa de la población ocupada en la Comunidad Foral de Navarra, a falta de datos para todo el Estado español. La población ocupada de la comunidad navarra es, atendiendo a datos de la EPA, muy similar a la población ocupada española. A partir de esta encuesta representativa se han obtenido los referentes poblacionales. No existen ni existirán valores límite para los factores de riesgo psicosocial. En su defecto se considera pertinente utilizar referentes poblacionales en tanto que sitúan la empresa que analizamos en relación con datos extraídos de la realidad, es decir, datos que muestran puntuaciones posibles de alcanzar, puesto que han sido alcanzados por una muestra representativa de la población ocupada de referencia. Es razonable considerar inaceptable desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales exposiciones a factores de riesgo psicosocial superiores al referente.

La puntuación expresa la mediana para cada una de las 20 dimensiones psicosociales y la doble presencia (estandarizados de 0 a 100) en el centro de trabajo (o unidad menor) objeto de evaluación. De esta forma, se puede comparar las puntuaciones obtenidas en el centro de trabajo en el que realizamos la evaluación y las puntuaciones de la población de referencia. 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 observa tanto la distancia hasta la puntuación ideal (100 o 0 respectivamente) como la distancia hasta la puntuación obtenida por la población ocupada de referencia.

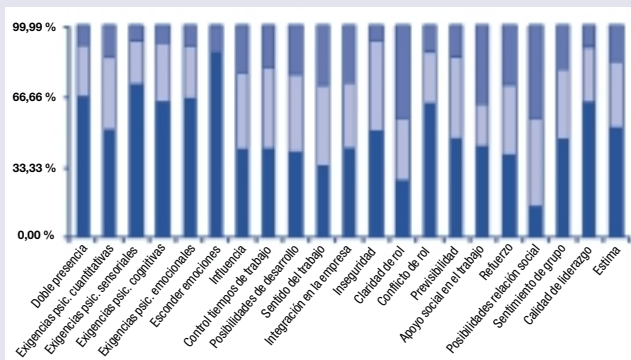
Así mismo, se presenta la prevalencia de la exposición o proporción de trabajadores/as incluidos en cada tercil de referencia. A través de los resultados puede observarse el porcentaje de trabajadores/as expuesto a cada factor en todo el centro de trabajo, en cada sección, en cada puesto de trabajo por tipo de contrato, por turno u 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%.

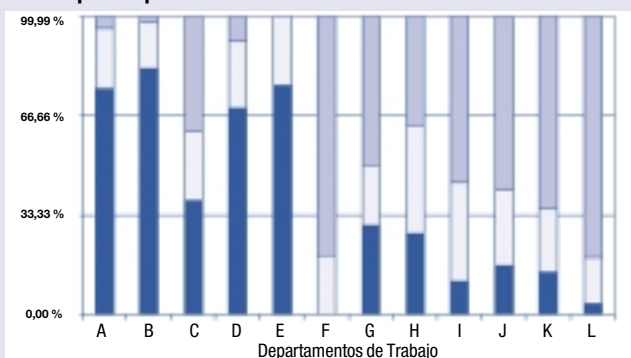
El conjunto de los resultados, presentados de forma comprensible mediante tablas y gráficos de barras por dimensiones psicosociales y unidades de análisis, permite la identificación de áreas de mejora en materia de organización del trabajo. También suponen una base técnica objetiva para la identificación de problemas (de exposición, o sea de riesgo; y de salud, o sea de daño), para el establecimiento de prioridades y para la orientación de la acción preventiva (pues las 21 dimensiones están formuladas en términos operativos, con correlación establecida con acciones preventivas). Por último, fomentan las estrategias participativas y negociadoras en prevención de riesgos laborales (pues el método facilita las bases técnicas necesarias mediante un lenguaje integrador y común).

**Ejemplo de resultados ISTAS21(CoPsoQ). Exposición a riesgos psicosociales centro de trabajo X. Porcentaje de trabajadores/as en cada tercil de referencia.**

(azul intenso: situación más desfavorable para la salud; azul claro: intermedia; azul medio: situación más favorable).



**Ejemplo de resultados. Control sobre los tiempos de trabajo. Porcentaje de trabajadoras/es en cada nivel de referencia por departamentos del centro X.**



NOTA: En este anexo se han suprimido las referencias bibliográficas. Las personas interesadas pueden encontrarlas en otros apartados del manual (marco conceptual)

## Anexo XVI. Cuestiones a tener en cuenta para la decisión de unidades de análisis y para la adaptación del cuestionario

En este anexo sólo aparecen las preguntas del cuestionario que deben considerarse a) para la decisión de las unidades de análisis (sexo, p. 1; edad, p. 2; departamentos, p. 9; puestos, p. 10; antigüedad, p.12; relación laboral, p. 14; contrato según jornada, p. 15 y horario, p. 16); y b) que pueden ser suprimidas y/o modificadas (ver tabla). El cuestionario completo se encuentra al final de este manual y para ser utilizado debe generarse a través de la aplicación informática de uso público y gratuita que acompaña este método.

### Instrucciones

Este cuestionario está diseñado para identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

Consta de 4 secciones que preguntan sobre diversos aspectos de tu situación social y familiar, tu salud, tus condiciones de trabajo y empleo y las características psicosociales de tu trabajo. Este cuestionario **mide la exposición a 20 factores psicosociales derivados de la organización del trabajo y la doble presencia** y nos permite conocer cómo está cada uno de ellos en tu trabajo.

Una vez que todas y todos lo hayáis contestado, analizaremos los **resultados** y os presentaremos un **informe** en el que veréis la situación de la empresa y de los distintos puestos de trabajo y/o secciones. De esta forma, **dispondréis de una base técnica objetiva para identificar aquellas condiciones de trabajo que puedan suponer un riesgo para vuestra salud**, información **imprescindible para** proponer, negociar, decidir y realizar las intervenciones preventivas que sean necesarias y así **avanzar en la mejora de la salud** laboral en la empresa.

Se trata de un cuestionario **anónimo**. El cuestionario no contiene códigos de identificación (nombre, DNI, símbolos) de la persona que responde. Se han suprimido aquellas preguntas u opciones de respuesta que permitían identificar a un trabajador o trabajadora. En cualquier caso, la información que contiene es **confidencial**. Toda la información **será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional** y utilizada exclusivamente para los fines que hemos descrito. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada. Esta introducción al cuestionario supone para ti y el conjunto de trabajadores y trabajadoras una garantía legal de que **todo el per-**

sonal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asume y cumple rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales.

La contestación del cuestionario es **individual**, es un cuestionario que contesta cada trabajador pero no evalúa al individuo, sino a la organización del trabajo. No hay aparato que mida las características que puede tomar la organización del trabajo, además quien mejor conoce su trabajo es sin duda quien lo realiza, más aún si esta misma persona es la que sufre sus consecuencias. Te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta** y te pedimos que señales con una «X» la respuesta que consideres que describe mejor tu situación (por ejemplo, escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas: *«siempre / muchas veces / algunas veces / sólo alguna vez / nunca»*). En otras preguntas no se trata de marcar una opción, sino de responder con un número. Utiliza el espacio de la última página para cualquier comentario respecto a esta encuesta.

**Si tienes más de un empleo**, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **XXX** (nombre de la empresa o institución a evaluar).

La presente evaluación de riesgos psicosociales se realiza de **común acuerdo** entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores y las trabajadoras. Para cualquier consulta o información puedes dirigirte a los delegados de prevención (**XXX**, nombres y teléfono de contacto), a la dirección de la empresa (**XXX**, nombres y teléfono de contacto) o a los técnicos de prevención (**XXX**, nombres y teléfono de contacto).

Este cuestionario deberá depositarse dentro de un sobre cerrado en **XXX** y será recogido **XXX** (forma de recogida del cuestionario), el día **XXX** de **XXX**.

Muchas gracias por tu colaboración.



**I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar**

**1) Eres**

Hombre

---

Mujer

---

**2) ¿Qué edad tienes?**

Menos de 26 años

---

Entre 26 y 35 años

---

Entre 36 y 45 años

---

Entre 46 y 55 años

---

Más de 55 años

---

**II. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo actual y tus condiciones de trabajo**

**9) Indica en qué departamento(s) o sección(es) trabajas en la actualidad/ has trabajado durante los últimos XX meses. Si has trabajado en dos o más departamentos, señálos.**


**10) Señala el o los puestos de trabajo que ocupas en la actualidad/que has ocupado en los últimos XX meses. Si has ocupado dos o más puestos, señálos.**


**12) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en XXXX (empresa u organización a evaluar)?**

Menos de 30 días

---

Entre 1 mes y hasta 6 meses

---

Más de 6 meses y hasta 2 años

---

Más de 2 años y hasta 5 años

---

Más de 5 años y hasta de 10 años

---

Más de 10 años

---

**14) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con la empresa u organización actual?**

- Soy fijo (soy funcionario, tengo un contrato indefinido, fijo discontinuo...)
- Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- Soy temporal (tengo un contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, interinidad, etc.)
- Soy un/a trabajador/a autónomo/a pero económicamente dependiente (siempre trabajo para una o las mismas empresas/instituciones)
- Soy un/a trabajador/a autónomo/a
- Soy becario/a
- Trabajo sin contrato

**15) Tu contrato es**

- A tiempo parcial
- A tiempo completo
- Trabajo sin contrato

**16) Tu horario de trabajo es**

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Turno fijo de noche
- Turnos rotatorios excepto el de noche
- Turnos rotatorios con el de noche
- Horario irregular

**17) Tu horario laboral incluye trabajar**

- De lunes a viernes
- De lunes a sábado
- Sólo fines de semana o festivos
- De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos
- Tanto entre semana como fines de semana y festivos

**20) Si la semana anterior trabajaste menos de 35 horas, di por qué**  
(puedes marcar más de una opción)

- Trabajo a tiempo parcial para esta empresa
- Tengo distribución irregular de jornada (no siempre trabajo las mismas horas)
- He estado de baja, de vacaciones, de permiso...
- Tengo jornada reducida (maternidad...)

22) Tu salario es

Fijo

Una parte fija y otra variable.

Todo variable (a destajo, a comisión...)

24) En los últimos 12 meses, ¿cuántos días has estado de baja por enfermedad?

Aproximadamente, he estado

24a)  días de baja por enfermedad en el último año

No he estado de baja por enfermedad en el último año

25) En los últimos 12 meses, ¿cuántas bajas por enfermedad has cogido?

Aproximadamente, he cogido

25a)  bajas por enfermedad en el último año

No he cogido ninguna baja por enfermedad en el último año

PREGUNTAS A ADAPTAR O SUPRIMIR >

Pregunta	Cambio posible	Objetivo	Es...
1	Supresión	Garantizar el anonimato en empresas pequeñas o en las que un sexo esté subrepresentado.	<b>Opcional.</b> No podrán presentarse resultados por género, ni ajustarse los resultados de salud con relación al sexo.
2	Supresión	Garantizar el anonimato en empresas pequeñas o en las que un grupo de edad está subrepresentado.	<b>Opcional.</b> No podrán presentarse resultados por edad, ni ajustarse los resultados de salud con relación a la edad.
9	Adaptación	Incluir los departamentos, secciones o unidades de gestión específicos de la empresa. Escoger una de las dos formulaciones atendiendo a la existencia o no de rotaciones. En el caso de que existan rotaciones, establecer el tiempo mínimo en meses para que puedan ser consideradas. Garantizar anonimato y la fiabilidad de los datos (no establecer unidades de menos de 25 trabajadores).	<b>Imprescindible</b> para analizar y producir resultados específicos por unidades de gestión de la empresa: departamentos/ secciones...
10	Adaptación	Incluir los puestos de trabajo/ ocupaciones específicos de la empresa. Escoger una de las dos formulaciones atendiendo a la existencia o no de rotaciones. En el caso de que existan rotaciones, establecer el tiempo mínimo en meses para que puedan ser consideradas. Garantizar anonimato y la fiabilidad de los datos (no establecer unidades de menos de 25 trabajadores).	<b>Imprescindible</b> para analizar y producir resultados específicos por ocupación/puesto de trabajo.
14 a 17	Adaptación	Eliminar las opciones de respuesta que no representen la realidad de la empresa. Garantizar el anonimato.	<b>Opcional.</b>
20, 22, 24 y 25	Supresión	Garantizar el anonimato.	<b>Opcional.</b> No podrán presentarse resultados en relación con razones de trabajar menos de 35 horas, ni con la estructura salarial, ni con las bajas.
Instrucciones	Adaptación	Incluir el nombre de la empresa, de las personas responsables, y forma y fecha de recogida.	<b>Imprescindible.</b>

## Anexo XVII. Ejemplos de circulares informativas

### Ejemplo circular 1: Evaluación de Riesgos Psicosociales

#### > Factores psicosociales, organización del trabajo y salud

Se dice que los factores de riesgo de naturaleza psicosocial son desconocidos, que los factores que conocemos son demasiado complejos y siempre están influidos por la personalidad de los individuos. Sin embargo, desde los años 60 se realiza investigación sobre estos factores, y a través de ella se ha demostrado que **algunas condiciones de trabajo derivadas de la organización del trabajo pueden ser nocivas para la salud, independientemente de las características individuales de las personas.**

#### ¿Qué son los factores de riesgo psicosocial?

Los factores de riesgo de naturaleza psicosocial son características derivadas de la organización del trabajo que pueden tomar las condiciones de trabajo nocivas para la salud.

Existen evidencias científicas suficientes que identifican cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales:

- 1) **el exceso de exigencias psicológicas del trabajo:** por ejemplo, hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, requiere callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida (R. Karasek, 1977; J. Johnson, E. Hall, 1988; J. Siegrist, 1995);
- 2) **la falta de influencia y de desarrollo en el trabajo:** por ejemplo, no tenemos influencia ni margen de autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, no se puede decidir cuándo se hace un descanso (R. Karasek, 1977; J. Johnson, E. Hall, 1988);
- 3) **la falta de apoyo social y de calidad de liderazgo:** hay que trabajar aislado/a, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo (R. Karasek, 1977; J. Johnson, E. Hall, 1988); y
- 4) **las escasas compensaciones del trabajo:** por ejemplo, falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto, inexistencia de reconocimiento en el trabajo, bajo salario.

Además, para las mujeres existe otro factor que afecta la salud: la **doble presencia**. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose mayoritariamente de gran parte del trabajo doméstico y familiar. Ello implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que las mujeres deben asumir de forma simultánea a las del trabajo remunerado, cuya organización puede o no permitir su compatibilización.

### ¿Qué efectos tienen sobre nuestra salud?

La relación entre la organización del trabajo y la salud no parece tan evidente como la que existe con otros factores de riesgo. Los efectos de la organización del trabajo son más intangibles e inespecíficos. A corto plazo, se manifiestan a través de procesos conocidos popularmente como **estrés** e incluyen diversos aspectos de la salud, tanto física como mental y social. Se trata de mecanismos emocionales (por ejemplo, sentimientos de ansiedad, depresión, alienación, apatía, etc.), cognitivos (por ejemplo, no poder concentrarse, ni tomar decisiones, tener dificultades para acordarse de las cosas, para pensar de forma clara, etc.), comportamentales (por ejemplo, no tener ganas de hablar con nadie, de estar con gente, sentirse agobiado/a, infeliz, no poder dormir bien, comer compulsivamente, abusar del alcohol, tabaco, etc.) y fisiológicos (por ejemplo, problemas de estómago, dolor en el pecho, tensión en los músculos, dolor de cabeza, sudar más, marearse, falta del aire, etc.).

Todos estos procesos están estrechamente relacionados entre sí, y pueden ser precursores de enfermedad bajo ciertas circunstancias de intensidad, frecuencia y duración. Algunas investigaciones han sugerido que el estrés laboral podría afectar a todas las condiciones de salud física y mental, hipótesis que parece cada día más razonable (Cox, T. 1978). La exposición a riesgos de naturaleza psicosocial puede, a largo plazo, derivar en otras enfermedades. Los trastornos de salud para los que hay evidencia científica suficiente de su relación con el estrés laboral son aquellos que afectarían el sistema **cardiovascular**: infarto (Euro Heart Network 1998, Kristensen 1996; Kivimäki 2002); **respiratorio**: hiperreactividad bronquial, asma (Smyth 1999); **inmunitario**: artritis reumatoide (O'Leary 1990; Peters 1999); **gastrointestinal**: dispepsia, úlcera péptica, síndrome del colon irritable, enfermedad de Crohn, colitis ulcerosa (House 1979; Rähä 1998; Fukudo 1987; Drossman 1998; Paar 1998; Duffy 1991; Levenstein 2000); **dermatológico**: psoriasis, neurodermitis (Park 1998; Martínez 2001); **endocrinológico** (Lipton 1976) y **musculo-esquelético**: dolores de espalda, contracturas (Hemingway 1997; Bongers 1993). Y también la **salud mental** (Colligan 1977; Stansfeld 1999).

### Conocer para prevenir

Disponemos de evidencias científicas suficientes de que el exceso de exigencias psicológicas (o la insuficiencia de éstas, en algunos casos), la escasez de control sobre el trabajo y la ausencia o pobreza de apoyo social y de las compensaciones que

obtenemos a cambio de trabajar son factores de riesgo para la salud. Se trata, pues, de identificar estos factores de riesgo y controlarlos, así podremos evitar que nuestra salud empeore.

Una vez identificadas las exposiciones a factores de riesgo, hay que **desarrollar las medidas necesarias** para su eliminación o control, lo que implicará introducir cambios en la organización del trabajo. La organización del trabajo no es intocable: los cambios que se están introduciendo en muchas empresas de la mano de los procesos de mejora de calidad son una prueba. **De lo que se trata, es de introducir cambios favorables para la salud, y de que ésta sea considerada un objetivo de la vida diaria de las empresas.**

#### > Ejemplos de acciones posibles para organizar el trabajo de forma saludable

- Fomentar el apoyo social entre las trabajadoras y trabajadores; por ejemplo, potenciando el trabajo en equipo y la comunicación efectiva, eliminando el trabajo en condiciones de aislamiento social.
- Incrementar las oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de nuevas habilidades; por ejemplo, a través de la eliminación del trabajo estrictamente controlado o pautado, alargamiento o enriquecimiento de tareas, o la provisión de oportunidades para la continuidad entre las tareas individuales.
- Promocionar la autonomía; por ejemplo, potenciando la participación efectiva en la toma de decisiones relacionadas con los procesos y métodos de producción o control de calidad, dotando a las personas de control sobre el ritmo y los tiempos de trabajo y el orden de las tareas, de influencia sobre las tareas a realizar, acercando tanto como sea posible la ejecución a la planificación del trabajo.
- Garantizar el respeto y el trato justo a las personas, proporcionando estabilidad en el empleo y salarios justos, de acuerdo con las tareas y cualificación del puesto de trabajo, garantizando la equidad y la igualdad de oportunidades entre géneros y etnias.
- Fomentar la claridad y la transparencia organizativa, definiendo las tareas asignadas, los objetivos y el margen de autonomía de los distintos puestos de trabajo.
- Proporcionar toda la información necesaria, adecuada y a tiempo para facilitar la adaptación a los cambios.
- Dotar al conjunto de trabajadores de la formación necesaria y suficiente para el correcto desarrollo de su trabajo y la prevención de los riesgos laborales.
- Facilitar la compatibilidad de la vida familiar y laboral; por ejemplo, introduciendo medidas de flexibilidad horaria y de jornada de acuerdo con las necesidades de las personas y no solamente de la producción.

El análisis de las condiciones de trabajo y la identificación de los factores de riesgo para la salud que de ellas puedan derivarse, no puede realizarse sin la **participación activa de los trabajadores y trabajadoras**. Quien mejor conoce su trabajo es, sin duda, quien lo realiza. Más aún si es esta misma persona quien sufre sus consecuencias. De igual modo, no podrán seleccionarse ni ponerse en marcha correctamente las medidas preventivas necesarias sin su participación.

## Manos a la obra: hay que evaluar las condiciones psicosociales de trabajo

Para realizar la evaluación de riesgos psicosociales y la consiguiente planificación de la acción preventiva vamos a utilizar el método ISTAS21 (CoPsoQ).

Esta metodología fue desarrollada por el Instituto Nacional de Salud Laboral de Dinamarca (AMI) como un instrumento de Evaluación de Riesgos Psicosociales e intervención preventiva, para identificar y medir todas aquellas condiciones de organización del trabajo que se sabe, científicamente, que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras. Se ha adaptado a la realidad española por un grupo de profesionales de ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud), del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de la Generalitat de Catalunya, de las Universidades Pompeu Fabra y Autònoma de Barcelona, del Departamento de Salud Laboral de Comissions Obreres de Catalunya, del Gabinete de Estudios de CC.OO. de Navarra, de la Mutua Fraternidad y traductores profesionales.

En breve estará disponible una copia de un cuestionario que está diseñado para identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

Consta de 4 secciones, que preguntan sobre diversos aspectos de tu situación social y familiar, tu salud, tus condiciones de trabajo y empleo y las características psicosociales de tu trabajo. Este cuestionario **mide la exposición a 20 factores psicosociales derivados de la organización del trabajo y la doble presencia** y nos permite conocer cómo está cada uno de ellos en tu trabajo.

Una vez que todas y todos lo hayáis contestado, analizaremos los **resultados** y os presentaremos un **informe** en el que veréis la situación de la empresa y de los distintos puestos de trabajo y/o secciones. De esta forma, **dispondréis de una base técnica objetiva para identificar aquellas condiciones de trabajo que puedan suponer un riesgo para vuestra salud**, información **imprescindible para proponer, negociar, decidir y realizar las intervenciones preventivas** que sean necesarias y así **avanzar en la mejora de la salud** laboral en la empresa.



Se trata de un cuestionario **anónimo**. El cuestionario no contiene códigos de identificación (nombre, DNI, símbolos) de la persona que responde. La información que contiene es **confidencial**. Toda la información **será analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional** y utilizada exclusivamente para los fines descritos. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada.

La contestación del cuestionario es **individual**, es un cuestionario que contesta cada trabajador pero no evalúa al individuo, sino a la organización del trabajo. No hay aparato que mida las características que puede tomar la organización del trabajo, además quien mejor conoce su trabajo es sin duda quien lo realiza, más aún si esta misma persona es la que sufre sus consecuencias. Te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La utilización de este método para evaluar riesgos psicosociales y la planificación de la acción preventiva se realiza de **común acuerdo** entre la dirección de la empresa y los representantes de los y las trabajadoras. Para cualquier consulta o información puedes dirigirte a los delegados de prevención (**XXX**, nombres y teléfono de contacto), a la dirección de la empresa (**XXX**, nombres y teléfono de contacto) o a los técnicos de prevención (**XXX**, nombres y teléfono de contacto).

*POR UNA ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO MÁS SALUDABLE, PARTICIPA.*

## **Ejemplo circular 2: Información a todos los trabajadores y las trabajadoras de XXX (nombre de la empresa o centro a evaluar)**

- > Con motivo de las próximas acciones a realizar con respecto a la prevención de riesgos laborales, los delegados de prevención y la dirección de la empresa informan:

Tanto el Comité de Seguridad y Salud (CSS), compuesto por representantes de los trabajadores y trabajadoras y representantes de la empresa de forma paritaria, como el Servicio de Prevención Ajeno (XXXX) tienen la función de velar por la salud y seguridad de los trabajadores y trabajadoras de XXXX, promoviendo cuantas iniciativas sean posibles para mejorar sus condiciones. Entre estas iniciativas está la **Evaluación de riesgos psicosociales**.

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 como a la salud (física, psíquica o social) del trabajador, como al desarrollo del trabajo. Las consecuencias

perjudiciales sobre la salud o el bienestar del trabajador y de la trabajadora, derivadas de una situación con unas condiciones psicosociales adversas o desfavorables, son: la ansiedad, trastornos depresivos, la insatisfacción laboral, afectación de las relaciones personales, trastornos cardiovasculares, dolores musculares, etc.

Para la evaluación de los riesgos psicosociales se ha acordado la utilización del **Cuestionario ISTAS21 (CoPsoQ)** por varias razones:

- ▶ garantiza el anonimato y la confidencialidad de las personas que lo realizan;
- ▶ es un método con validez científica contrastada y con experiencias reales muy positivas en otros países de Europa;
- ▶ la identificación de los riesgos se hace sólo a partir de la participación activa y directa de los trabajadores y trabajadoras que son quienes mejor conocen su trabajo y las condiciones de éste;
- ▶ es un método que mide condiciones de trabajo, es decir, cómo se trabaja y cómo se organiza la actividad en la empresa;
- ▶ es un método que facilita una información muy útil para poder intervenir más adelante con propuestas de mejora de las condiciones de trabajo del conjunto de la plantilla.

Nuestro compromiso y el propio método garantizan **la participación de todas y todos con total confidencialidad y anonimato**. Para ello, la recogida de los cuestionarios y el análisis de los datos se realizarán por técnicos con garantías de rigor científico e independencia profesional. A partir de ese análisis de los resultados, el CSS y el Servicio de Prevención sólo obtendrán datos estadísticos de la exposición a los riesgos psicosociales, y discutiremos las posibles causas y haremos propuestas de medidas correctoras para su efectiva solución.

Durante las siguientes semanas se seguirá informando de esta iniciativa que se pondrá en marcha en este mes de octubre. Para cualquier duda, XXXXX están a tu disposición.

Todos los trabajadores/as tienen la oportunidad de participar en un proyecto de prevención muy útil para todos y todas. Es muy importante contestar con toda sinceridad y naturalidad las preguntas del Cuestionario de Evaluación Psicosocial ISTAS21 (CoPsoQ).

*TU PARTICIPACIÓN ES IMPRESCINDIBLE. GRACIAS DE ANTEMANO.*

## Ejemplo circular 3: Comité de Seguridad y Salud

### > Informa

Como bien sabéis, el Comité de Seguridad y Salud ha estado trabajando activamente en todo lo relacionado con la Prevención de Riesgos Laborales. De acuerdo con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, 31/95, se han realizado las evaluaciones iniciales de riesgos, en este momento en proceso de revisión. Se han evaluado factores de riesgo relacionados con la seguridad e higiene, incluyendo también la adecuación de los equipos de trabajo al R.D. 1215/97, analizando, documentando y proponiendo soluciones a los accidentes de trabajo y los comunicados de riesgos.

Llegados a este punto, el Comité de Seguridad y Salud considera que es el momento oportuno para evaluar los factores de riesgo psicosociales, ya que muchas veces las exigencias psicológicas, el control sobre el trabajo y el apoyo social también pueden ser factores de riesgo para la salud. Nos estamos refiriendo a cuestiones ligadas a los ritmos de trabajo, la diversidad de tareas, horarios, etc.

Se ha considerado que el mejor instrumento para evaluar dichos factores es el Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales ISTAS21 (CoPsoQ), que se utiliza para identificarlos y medirlos.

Es un cuestionario anónimo y autoadministrado (debe ser contestado por cada trabajador/a de forma individual), diseñado para cualquier tipo de trabajo, incluyendo personas de múltiples ocupaciones, en actividades variadas y expuestos a distintos niveles de control sobre el trabajo, apoyo social...

El día XXX tendrá lugar una charla informativa por parte de los técnicos, con el fin de explicar en detalle en qué consiste. En la misma sesión se hará entrega a cada trabajador/a de un ejemplar de dicho cuestionario, y se explicará la forma y los plazos en que deberá ser contestado; los cuestionarios se depositarán posteriormente en una caja precintada, ubicada en cada sección, y dentro de un sobre cerrado, manteniendo así el anonimato.

Esta documentación será recogida directamente por la XXX para analizar los datos. De los resultados obtenidos se espera identificar las exposiciones a factores de riesgos psicosociales y desarrollar las medidas necesarias para su eliminación o control, se trata de introducir cambios favorables para la salud y el bienestar de los trabajadores.

Para que los resultados sean fáciles de analizar, y se puedan aplicar soluciones a los problemas detectados, es imprescindible una alta participación por vuestra parte contestando el cuestionario. Cuantos más cuestionarios sean contestados, más fácil será conocer vuestra opinión al respecto y la búsqueda de dichas soluciones.

## Anexo XVIII. Ejemplo de informe de condiciones de empleo y trabajo

*Debe utilizarse la descripción aportada con antelación a la decisión de las unidades de análisis y adaptación del cuestionario de **todos los extremos** referidos a las preguntas 9 a 25 y 1 a 2 y la distribución de frecuencia de las respuestas a esas mismas preguntas.*

### Condiciones de empleo y trabajo

Se han evaluado las unidades de **producción directa** (XXXXX).

El departamento A emplea XXX trabajadores/as. Las principales actividades que se realizan son XXXXX.

XXXXXX

Los puestos de trabajo evaluados son (XXXXX).

El puesto de trabajo 1 emplea XXX trabajadores/as. Las principales tareas realizadas en este puesto son XXXX.

Las tareas que conforman la producción de XXX están parceladas; son tareas, convertidas en movimientos cortos y estandarizados, que exigen habilidad y destreza manual, una alta precisión y mucha atención para no tener errores y obtener la alta calidad exigida. La organización del trabajo se rige por principios tayloristas. Existe una división radical entre tareas de concepción y de ejecución, por lo que el margen de autonomía respecto a la propia tarea y condiciones de trabajo es nulo. Se han parcelado las tareas de ejecución hasta convertirlas en movimientos cuya realización está estandarizada (el método).

El empleo se caracteriza por su estabilidad. Esta empresa utiliza poco las formas de contratación temporales. Los contratados/as con un contrato indefinido representan el XXXX plantilla. Un XXX de la plantilla tiene más de 10 años de antigüedad en la empresa, y un XXX tiene una antigüedad entre 5 y 10 años. Los contratados/as con contratos temporales, cuya duración oscila entre los XXX meses y los XXX años, constituyen un XX del total. Se trata de contratos formativos XXXXXXX.

La jornada es fija, es decir, la mayor parte de la plantilla no está sometida a cambios en el horario o días de trabajo. Las características predominantes de la jornada son trabajo a tiempo completo (XXX) y jornada partida (XX), de lunes a viernes (XX). El horario XXXXX.

El salario base es bajo, siendo el salario variable la característica más sobresaliente de la política de remuneración de la empresa (XXXX). El sueldo neto al mes oscila

para la mayor parte de la plantilla estudiada (XX%) entre 602 y 902 euros, (100.000 y 150.000 ptas.). El sistema de primas es progresivo. Están establecidos 3 tipos de prima: la individual (según la cantidad y se cobra por día); la colectiva por grupos de 5 o 6 personas por tareas (sujeta a cantidad y calidad), y otra individual según eficacia (tiempo de funcionamiento). Una parte de la plantilla de producción directa no está sujeta a medición. Estas trabajadoras cobran la media de las primas colectivas e individuales. El salario de entrada es de 511 euros netos (583 euros brutos) y existe una prima de formación hasta llegar al 100, como forma de incentivar que las nuevas trabajadoras se queden en la empresa, pues la rotación es muy alta. Los incrementos del IPC no se aplican a las primas. Entre 8 y 11 personas cada semana no llegan al rendimiento normal, al 100, y alrededor de 32 personas no llegan al 105, en estos casos los tiempos son ajustados, lo que exige trabajar rápido. Para el resto de la plantilla las altas exigencias cuantitativas tienen que ver con la obtención de la prima (alrededor de 45 personas cada semana llegan al 106-110; otras 45 personas al 111-115, entre 75 y 80 trabajadoras a la semana llegan al 116- 133).

Un XX% de la plantilla considera que su trabajo no está bien pagado. Un XX% considera que el trabajo está por encima de la categoría salarial reconocida.

## Anexo XIX. Ejemplo de informe de puntuaciones crudas

Debe utilizarse la tabla de puntuaciones crudas.

### Exposición a los factores de riesgo psicosocial y salud. Puntuaciones crudas

La siguiente tabla muestra las puntuaciones medianas de las 21 dimensiones psicosociales estudiadas para el centro de trabajo de XXXXX y para la población ocupada de referencia. Todas las puntuaciones oscilan entre 0 y 100.

**Tabla XXX. Puntuaciones de todos los factores psicosociales para XXXX y para la población ocupada de referencia**

	N	Puntuación empresa	Puntuación referente
Doble presencia	132	37,9	35,3
Exigencias psicológicas cuantitativas	125	44,8	37,1
Exigencias psicológicas sensoriales	129	70,2	57,8
Exigencias psicológicas cognitivas	128	51,8	49,6
Exigencias psicológicas emocionales	128	45,2	36,4
Esconder emociones	128	43,8	36,1
Influencia	122	27,8	44,9
Control sobre los tiempos de trabajo	127	33,8	54,0
Posibilidades de desarrollo	125	46,0	55,5
Sentido del trabajo	134	67,6	74,3
Integración en la empresa	133	62,8	57,2
Inseguridad	120	41,4	24,2
Claridad de rol	117	64,5	74,3
Conflicto de rol	129	44,8	38,0
Previsibilidad	130	39,1	57,6
Apoyo social en el trabajo	130	54,2	66,7
Refuerzo	131	54,9	62,3
Posibilidades de relación social	132	55,1	69,1
Sentimiento de grupo	132	70,6	75,3
Calidad de liderazgo	131	39,3	55,9
Estima	128	58,5	74,0

Puede observarse en la tabla cómo las puntuaciones de todas las **dimensiones negativas** (aquellas para las que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones bajas) son más altas para las/os trabajadoras/es de XXXXX que para la población de referencia. Sucede lo contrario con las puntuaciones de las **dimensiones positivas** (aquellas para las que la situación más favorable para la salud se da en puntuaciones altas), que puntúan más bajas para las/os trabajadoras/es de XXXXX que en la población de referencia.

En otras palabras, la exposición de los trabajadores y trabajadoras de XXXXX a los riesgos psicosociales es más alta que la exposición de la población de referencia, lo que implica que han de emprenderse medidas preventivas.

## Anexo XX. Ejemplo de informe de prevalencia

*Debe utilizarse la tabla de prevalencia de la exposición para la unidad «centro de trabajo» -o para la unidad básica mayor establecida-, la tabla de distribución de frecuencia de respuesta para el factor, las tablas de prevalencia de la exposición para el factor cruzado con las demás unidades de análisis.*

### Exposición a los factores de riesgo psicosocial.

#### Prevalencia de la exposición y distribución de frecuencia de respuesta

La tabla que sigue presenta la proporción de trabajadores/as incluidos en cada tercil de exposición correspondiente a la población de referencia. En ésta vemos qué cantidad de trabajadoras/es están expuestos a situaciones más desfavorable para la salud (rojo), es decir qué proporción de trabajadores/as obtienen puntuaciones altas en las dimensiones psicosociales negativas y bajas en las positivas; en el nivel intermedio: amarillo; y en el más favorable para la salud: verde, es decir qué proporción de trabajadores obtienen puntuaciones bajas en las dimensiones psicosociales negativas y altas en las positivas.

**Tabla XXX. Porcentaje de trabajadores/as de XXXXX en cada nivel de exposición (tercil de referencia)**

	Rojo	Amarillo	Verde
Control sobre los tiempos de trabajo	66,1	17,3	16,5
Influencia	64,8	17,2	18,0
Calidad de liderazgo	61,8	19,1	19,1
Inseguridad	61,7	29,2	9,2
Previsibilidad	60,0	23,8	16,2
Exigencias psicológicas cuantitativas	56,8	22,4	20,8
Exigencias psicológicas sensoriales	55,8	24,8	19,4
Estima	53,9	24,2	21,9
Posibilidades de desarrollo	53,6	26,4	20,0
Posibilidades de relación social	52,3	28,0	19,7
Exigencias psicológicas emocionales	50,8	26,6	22,7
Apoyo social en el trabajo	50,0	23,8	26,2
Esconder emociones	48,4	25,8	25,8
Doble presencia	46,2	25,8	28,0
Exigencias psicológicas cognitivas	43,8	26,6	29,7
Claridad de rol	42,7	26,5	30,8
Sentido del trabajo	35,8	20,1	44,0
Sentimiento de grupo	34,8	25,8	39,4
Refuerzo	34,4	31,3	34,4
Integración en la empresa	27,8	26,3	45,9
Conflicto de rol	22,5	21,7	55,8

Rojo: tercil más desfavorable para la salud. Amarillo: tercil intermedio. Verde: tercil más favorable para la salud

Cuatro dimensiones (sentido del trabajo, integración en la empresa, conflicto de rol y sentimiento de grupo) muestran un porcentaje de trabajadores del centro de trabajo XXX en los niveles de exposición verde (más favorables a la salud) mayores que los que se observan para la población de referencia. Una dimensión (refuerzo) muestra la misma distribución que la población de referencia. El centro de trabajo XXX presenta una prevalencia de exposición a factores psicosociales que lo sitúan en términos más desfavorables para la salud para 16 de las 21 dimensiones medidas en comparación con la población ocupada de referencia.

## Principales problemas

Atendiendo al porcentaje de trabajadores/as expuesto a situaciones más desfavorable para la salud (rojo igual o superior al 50% de la plantilla), podemos decir que los principales problemas de la plantilla de XXXXX en relación con la exposición a factores de riesgo psicosocial derivados de las características de la organización del trabajo son, **por orden de prevalencia**: la falta de control sobre los tiempos a disposición, la falta de influencia, la baja calidad de liderazgo, la alta inseguridad, la baja previsibilidad, las altas exigencias psicológicas cuantitativas, las altas exigencias psicológicas sensoriales, la baja estima, la falta de posibilidades de desarrollo, las bajas posibilidades de relación social, las altas exigencias psicológicas emocionales y el bajo apoyo social en el trabajo.

### > Control sobre tiempos en el trabajo

Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre el tiempo de trabajo y de descanso (pausas, fiestas, vacaciones...). El control sobre los tiempos de trabajo representa una ventaja en relación con las condiciones de trabajo (decidir cuándo hacemos una pausa o podemos charlar con un compañero...) y también con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar (ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, escoger los días de vacaciones...). **La falta de control sobre estos aspectos supone una situación de riesgo para la salud.**

Un 66,1 % de trabajadores/as de XXXXX está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto al control sobre los tiempos en el trabajo.

La mayoría de trabajadores de XXXXX no pueden dejar su trabajo para asuntos personales o familiares si no piden un permiso especial (70,5%), no pueden parar de trabajar para hablar con los compañeros (63,6%), ni tampoco decidir el momento de realizar un descanso (61,1%). El poder escoger las vacaciones está menos polarizado (un 35,9% siempre lo puede escoger y un 45,8% nunca lo puede escoger).

La exposición a la situación más desfavorable para la salud es más prevalente entre



los trabajadores de los departamentos de XX (88,2%), XXX (87,8%), XXX (84,6%), XXX (78,3%), XXX (77,8%), XXX (72,9%) y XXX (69,7%). Destaca la situación prácticamente opuesta, notablemente mejor que el resto de departamentos y que la población ocupada de referencia, en el departamento de XXX, en el que un 73,3% de los trabajadores se encuentra en la situación más favorable para la salud.

Ídem por cada unidad de análisis, XXXX. Se trata de localizar el problema.

### **Buscando el origen>>**

El tiempo de producción es ajustado y normativizado, lo que explicaría la inexistencia de cantidad de tiempo a disposición y la inexistencia de margen de autonomía sobre la ordenación del tiempo para la mayoría de trabajadoras/es.

En cuanto a los asuntos personales y familiares, parece que es habitual en esta empresa dar permisos más allá del tiempo establecido para ello en el convenio. Se recupera el tiempo utilizado o se compensa con las horas sobrantes. No obstante, es imprescindible pedir a la dirección el permiso de salida, uno/a no puede dejar el trabajo sin más, a riesgo de que sea considerado abandono. No parece a los agentes sociales que este extremo suponga un problema.

En cuanto a parar de trabajar para hablar con los compañeros, no es posible en tanto en cuanto el trabajo se realiza mayoritariamente en cadena, dependiente del ritmo marcado por una máquina que no controla el trabajador. En cuanto a los descansos, la dirección de la empresa ha designado un tiempo de descanso de XXXXXX a XXXXX y exige que vayan todos los trabajadores de producción a la vez. Existe un horario que no cambia.

Las vacaciones se establecen anualmente de común acuerdo entre los representantes de los trabajadores y de la dirección de la empresa. Con todo, existe un procedimiento mediante el cual los trabajadores pueden cambiar las fechas establecidas: antes del 1 de abril debe completarse una solicitud de cambio total o parcial del momento de disfrute de las vacaciones, se puede escoger cualquier día entre los meses de enero a agosto. La estacionalidad de la actividad implica que los meses de XXX a XXX no puedan escogerse vacaciones, pues son los que más carga de trabajo concentran. Los agentes sociales consideran que todas las solicitudes suelen ser resueltas favorablemente al trabajador.

### **> Calidad de liderazgo**

El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar la salud y el bienestar de los trabajadores es crucial. Los mandos han de tener habilidades suficientes para gestionar equipos humanos de forma saludable y eficaz: asignar bien el trabajo, planificarlo bien, resolver bien los conflictos,

comunicarse bien con trabajadores y trabajadoras. **Una baja calidad de liderazgo supone una situación de riesgo para la salud.**

Un 61,8% de trabajadores/as de XXXXX está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a la calidad de liderazgo.

Los jefes inmediatos no tienen como exigencia que los trabajadores y trabajadoras tengan buenas oportunidades de desarrollo profesional (56,4%), ni dar prioridad a que los trabajadores/as estén a gusto en el trabajo (56,2%). Nunca o sólo alguna vez se comunican bien con los trabajadores/as (44,4%), nunca o sólo alguna vez resuelven bien los conflictos (44%), nunca o sólo alguna vez asignan bien el trabajo (43%) y nunca o sólo alguna vez planifican bien el trabajo (41,3%). Con todo, para una cuarta parte de la plantilla los jefes inmediatos siempre o casi siempre planifican y asignan bien el trabajo, resuelven bien los conflictos y se comunican bien con trabajadores y trabajadoras. (Estos datos se complementan con los resultados en las dimensiones de apoyo social y refuerzo -ver más adelante).

No se hacen públicas las diferencias entre unidades de análisis a fin de proteger la confidencialidad de la información e impedir que puedan identificarse a personas de forma individual.

### **Buscando el origen>>>**

La falta de política empresarial y de directrices de gestión de personal que tenga en cuenta la salud además de la producción, juntamente con la falta de capacitación de los mandos (designados por la dirección entre los trabajadores, sin formación previa), se apuntan como la base del problema.

### **> Exigencias de esconder emociones**

Estas exigencias que requiere el trabajo afectan tanto a los sentimientos negativos como a los positivos, pero en la práctica se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora esconde a los usuarios, clientes o proveedores, a los superiores o compañeros. Las altas exigencias de esconder emociones suponen una situación de riesgo para la salud. Un 68,1% de trabajadores/as de XXX está expuesto a la situación más desfavorable para la salud respecto a las exigencias de esconder emociones.

El trabajo requiere que la trabajadora o el trabajador siempre o casi siempre silencie su opinión (55,8%) o esconda sus sentimientos (47,6%).

*Aquí hay que ir añadiendo los resultados según las unidades de análisis.*

## Buscando el origen >>

Estos datos son anómalos en un tipo de trabajo que no implica tratar personas ni se realiza de cara al público, el origen en este caso se situaría en las relaciones con superiores o compañeros. Atendiendo a los datos referidos a sentimiento de grupo y apoyo social, parece que el origen se mostraría en las relaciones con los y las superiores, lo que quedaría apoyado con los datos referidos a calidad de liderazgo (ver más adelante). Ello apunta a la política empresarial de gestión de la mano de obra y a la capacitación de los superiores para una gestión de personas saludable a la vez que eficaz. El nulo margen de autonomía y la estandarización también podrían estar en la base de la exigencia de esconder emociones.

## Anexo XXI. Descripción corta de las dimensiones psicosociales evaluadas con el método ISTAS21 (CoPsoQ)

*Para utilizar en el informe de resultados.*

### Exigencias psicológicas del trabajo

#### > Exigencias psicológicas cuantitativas

Se definen como la relación entre la cantidad de trabajo y el tiempo disponible para realizarlo, es decir, se dan cuando tenemos más trabajo del que podemos realizar en el tiempo asignado. **Las altas exigencias psicológicas cuantitativas suponen una situación de riesgo para la salud.**

#### > Exigencias psicológicas cognitivas

Cognición significa pensamiento, y las exigencias cognitivas en el trabajo tratan sobre la toma de decisiones, tener que proponer ideas nuevas, memorizar y controlar muchas cosas a la vez.

Las exigencias cognitivas no se pueden considerar ni «nocivas» ni especialmente «beneficiosas» desde el punto de vista de la salud. Si la organización del trabajo facilita las oportunidades y los recursos necesarios, las exigencias cognitivas pueden contribuir al desarrollo de habilidades individuales, pues implican la necesidad de aprender, y pueden significar más un desafío que una amenaza. En caso contrario, las exigencias cognitivas pueden significar una carga a añadir a las cuantitativas. **Unas altas exigencias cognitivas juntamente a las exigencias cuantitativas altas suponen una situación de riesgo para la salud.**

#### > Exigencias psicológicas emocionales

Las exigencias emocionales incluyen aquellas que afectan nuestros sentimientos, sobre todo cuando requieren de nuestra capacidad para entender la situación de otras personas que también tienen emociones y sentimientos que pueden transferirnos, y ante quienes podemos mostrar comprensión y compasión. Puede ser un equilibrio muy complicado, ya que el trabajador o trabajadora tiene que tratar de no involucrarse en la situación y de no confundir los sentimientos de sus clientes, pacientes o alumnos con los suyos propios. **Las altas exigencias emocionales suponen una situación de riesgo para la salud.**

### > Exigencias de esconder emociones

Estas exigencias del trabajo afectan tanto a los sentimientos negativos como a los positivos, pero en la práctica se trata de reacciones y opiniones negativas que el trabajador o trabajadora esconde a los usuarios, clientes o proveedores, a los superiores o compañeros. **Las altas exigencias de esconder emociones suponen una situación de riesgo para la salud.**

### > Exigencias psicológicas sensoriales

Son las exigencias laborales respecto a los sentidos, se dan cuando el trabajo requiere mucha concentración, mirar con detalle, atención constante y precisión. **Las altas exigencias psicológicas sensoriales suponen una situación de riesgo para la salud.**

## Control

### > Influencia

Es margen de decisión y de autonomía, respecto al contenido del trabajo (orden, métodos a utilizar, tareas a realizar, calidad de trabajo, cantidad de trabajo, etc.) y a las condiciones de trabajo (horario, ritmo, compañeros, ubicación, etc.). **La falta de autonomía supone una situación de riesgo para la salud.** La exposición a la falta de influencia es la dimensión más importante de los factores de riesgo psicosocial cuando se considera cada una de las exposiciones por separado. Se ha demostrado que es la que tiene más efecto negativo en la salud, tanto física como mental.

### > Posibilidades de desarrollo

Se evalúa si el trabajo es fuente de oportunidades de desarrollo de las habilidades y conocimientos de cada persona: si se pueden aplicar habilidades y conocimientos, aprender cosas nuevas o si el trabajo es variado. **La falta de posibilidades de desarrollo en el trabajo supone una situación de riesgo para la salud.**

### > Control sobre los tiempos a disposición

Esta dimensión identifica el margen de autonomía de los trabajadores/as sobre el tiempo de trabajo y de descanso: pausas, permisos, vacaciones, etc. El control sobre los tiempos de trabajo representa una ventaja en relación con las condi-

ciones de trabajo, por ejemplo, decidir cuándo hacemos una pausa o podemos charlar con un compañero, y también con las necesidades de conciliación de la vida laboral y familiar: ausentarse del trabajo para atender exigencias familiares, escoger los días de vacaciones, etc. **La falta de control sobre estos aspectos supone una situación de riesgo para la salud.**

#### > Sentido del trabajo

El hecho de ver sentido al trabajo significa relacionarlo con otros valores o fines además de los instrumentales: estar ocupado y obtener a cambio unos ingresos económicos. Puede verse como una forma de adhesión al contenido del trabajo o a la profesión y supone un factor de protección frente a otras exposiciones estresantes. **El bajo sentido del trabajo supone una situación de riesgo para la salud.**

#### > Integración en la empresa

Se identifica la implicación de los trabajadores con la empresa. **Una baja integración supone una situación de riesgo para la salud.**

### Relaciones sociales y calidad de liderazgo

#### > Previsibilidad

Esta dimensión se refiere al hecho de que las personas necesitamos disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para adaptarnos a los cambios que pueden afectar nuestra vida. En relación con el empleo, precisamos de toda la información necesaria para hacer bien nuestro trabajo, pero también precisamos conocer con antelación futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos. **La baja previsibilidad supone una situación de riesgo para la salud.**

#### > Claridad de rol

Esta dimensión tiene que ver con la definición del puesto de trabajo: definición de las tareas a realizar, de los objetivos y del margen de autonomía. **La falta de claridad de rol supone una situación de riesgo para la salud.**

> Conflicto de rol

Los conflictos de rol tratan de las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y de los conflictos de carácter profesional o ético, cuando las exigencias de lo que tenemos que hacer entran en conflicto con las normas y valores profesionales y personales. **El alto conflicto de rol supone una situación de riesgo para la salud.**

> Calidad de liderazgo

El papel de la dirección y la importancia de la calidad de dirección para asegurar la salud y el bienestar de los trabajadores es crucial. Los mandos han de tener habilidades suficientes para gestionar equipos humanos de forma saludable y eficaz: asignar correctamente el trabajo, planificarlo con coherencia, resolver adecuadamente los conflictos, comunicarse bien con trabajadores y trabajadoras. **Una baja calidad de liderazgo supone una situación de riesgo para la salud.**

> Apoyo social

El apoyo social trata sobre el hecho de recibir el tipo de ayuda que se necesita para realizar la tarea y se refiere tanto a los compañeros y compañeras de trabajo como a los y las superiores. La falta o la pobreza de apoyo social es una de las dimensiones fundamentales en relación con los riesgos psicosociales. **La falta o pobreza de apoyo social supone una situación de riesgo para la salud.**

> Refuerzo

Refuerzo, el término quizás más utilizado en su versión inglesa es *feedback*, es otra forma de apoyo instrumental, y trata sobre recibir información detallada sobre cómo se hace el trabajo, para así poder modificar las cosas que fallen, lo que posibilita, además, mayores oportunidades para el aprendizaje y el desarrollo de habilidades, lo que es beneficioso para la salud, y constituye también una de las bases objetivas para el trato justo en el trabajo. **La falta de refuerzo supone una situación de riesgo para la salud.**

> Posibilidades de relación social

Podemos asegurar que la necesidad de relacionarnos socialmente constituye otra de las características esenciales de la naturaleza humana (ya que somos, sobre todo, seres creativos y sociales), por lo que no es saludable un trabajo que

impida o dificulte la sociabilidad. Las relaciones sociales en un lugar de trabajo pueden, por un lado, darse con los compradores, clientes y, por otro, con los compañeros. Nos referimos a trabajar de forma aislada, sin posibilidades de relación humana o contacto con los y las compañeras de trabajo. **Las pocas posibilidades de relación social suponen una situación de riesgo para la salud.**

#### > Sentimiento de grupo

Este factor está presente si existe un grupo informal, si hay un buen ambiente de trabajo entre compañeros. **Un bajo sentimiento de grupo supone una situación de riesgo para la salud.**

### Compensaciones

#### > Estima

Se refiere al respeto y reconocimiento, al apoyo adecuado y al trato justo. **La falta de estima en el trabajo supone una situación de riesgo para la salud.**

#### > Inseguridad

Esta dimensión va más allá de la inseguridad contractual para incluir la inseguridad sobre otras condiciones de trabajo: cambios de jornada y horario de trabajo, salario y forma de pago, movilidad funcional o de departamento contra la voluntad de los trabajadores y trabajadoras. **La alta inseguridad en el trabajo supone una situación de riesgo para la salud.**

### Doble presencia

Exigencias importantes en el ámbito doméstico familiar (ser la responsable principal y ocuparse de la mayor parte de las tareas familiares y domésticas) e inexistencia de cantidad de tiempo a disposición y de margen de autonomía sobre la ordenación del tiempo implica graves problemas de conciliación de las necesidades derivadas del ámbito doméstico-familiar con las del ámbito laboral. **Una alta doble presencia supone una situación de riesgo para la salud.**



## Anexo XXII. Grupo de discusión: guía para su uso

Se trata de abrir la investigación a sus protagonistas. Queremos saber qué elementos son pertinentes para el grupo y cómo los relacionan y ver qué sentido tienen. Permite identificar y comprender situaciones compartidas, las experiencias y sus significados. Estamos abiertos a la irrupción de información y buscamos el descubrimiento de estructuras de sentido. Se busca ganar en profundidad (en detalles, críticas o matices). Permitimos la retroalimentación entre pregunta y respuesta y sobre todo entre respuestas, que pasan a ser comentarios de comentarios; no es como en la entrevista abierta, que el papel del entrevistado oscila entre tomar la palabra para elaborar la respuesta y devolver la palabra para permitir una nueva pregunta.

### Dinámica

Como toda técnica cualitativa se aprende como un oficio y no es susceptible de estandarización absoluta, además no reposa tanto en una serie de procedimientos precodificados cuanto en posiciones que ha de asumir y regular el moderador.

El grupo empieza a articularse teniendo al moderador como eje, constituye al grupo pero no debe participar en la producción del texto, interviene pero lo hace desde la perspectiva de la observación. Cuando entramos en la sala de reuniones sólo tenemos participantes individualizados, el grupo se constituirá en un proceso y habrá de hacerlo de la única forma en que le es posible: hablando.

#### > Cómo empezar

- ▶ El tema debe anunciarse de forma muy general, pero debe encuadrarse: ha de circunscribir el ámbito de la discusión, pero debe dejar abierto su contenido. Hay que evitar introducir la idea explícita o implícita del problema: es el grupo el que debe decidir si el tema es un problema o no. Es muy importante también en la primera intervención **legitimar la palabra del grupo**, hay que enunciar una demanda que contenga el reconocimiento del valor de la palabra de los allí reunidos.

Una intervención inicial tipo sería:

«Buenos días. Antes de empezar quería agradecerles su asistencia. Les hemos convocado para hablar de su experiencia laboral en esta empresa/centro de trabajo. Queremos saber qué es lo que más les gusta de su trabajo y lo que más les fastidia/disgusta. Estamos llevando a cabo un estudio sobre este tema y para ello hemos convocado diversas reuniones como ésta, en las que se trata de que ustedes discutan, como en una mesa redonda, abordándolo inicialmente desde la perspectiva que les parezca más oportuna o relevante. Después iremos concretando los diversos aspectos que vayan apareciendo espontáneamente y otros de interés para el estudio. Como comprenderán, para

esta investigación es de capital importancia que sometan a discusión aquí sus opiniones y que comenten todo cuanto se les ocurra sobre lo que les gusta o fastidia de su trabajo.»

- ▶ El inicio, la configuración del grupo a través de la palabra, suele ser titubeante. Estos son los dos problemas más comunes:

Al moderador se le pide *que dirija* la conversación, que formule preguntas concretas o que imponga un turno si nadie se atreve a tomar la palabra, pero el moderador debe negarse. Este es un momento temido por las personas que son principiantes como moderadoras de un grupo. No hay nada que temer. El grupo se angustia con el silencio y lo razonable no es callar sino **insistir en que el grupo tome la palabra**. Se puede hacer explícita o implícitamente (lo recomendamos: a modo de pregunta pero retomando exactamente el enunciado que se ha usado en la presentación inicial. P.ej., ¿qué opinan ustedes sobre la relación entre salud y trabajo en sus puestos de trabajo?). Finalmente alguien se hará cargo de esa función, para romper la angustia el grupo habrá de tomar la palabra.

Quien toma la palabra puede dirigirse al moderador en busca de *aprobación* o verificación (¿Es de esto de lo que quiere que hablemos?). El moderador no debe responder a la demanda: todo es pertinente si el grupo lo considera como tal. El moderador debe **devolver la pregunta al grupo**, para que sea éste el que juzgue su pertinencia (¿También los demás lo ven desde esta perspectiva?).

- ▶ A partir de ese momento cada miembro del grupo tomará como centro al propio grupo, el grupo está configurado.

#### > Proceso: intervención durante la sesión

- ▶ Las palabras tienen valor en cuanto que las valora aquel cuya palabra se valora. El moderador sostiene el grupo, permite la diferencia individual y el acoplamiento ideológico-discursivo. Debe permitir que cada cual hable para hacerse con el sentido que otro replicará afirmando, negando o matizando y abriendo otros temas.
- ▶ El moderador no puede situarse por encima del grupo y ocupar el lugar del Saber, por mucho que sepa. No puede teorizar en exceso sobre el tema o la técnica, ni sobre el material que el grupo vaya produciendo, por ejemplo, interpretando constantemente. **Debe colocarse del lado de la escucha, es la palabra del grupo la que es el Saber**. El moderador no sabe porque de lo que ha de saber es del texto que el grupo ha de producir, y si no se ha producido, aún no sabe.
- ▶ El moderador ha de operar como motor del grupo. Esto significa que ha de fomentar las relaciones simétricas, la **igualdad entre las personas** que lo con-

forman. Así aparece el reiterado problema del *líder*: no creemos que haya de acallarse, si es líder es porque enuncia el sentido en el que los demás se reconocen. Hay que controlarlo para que siga habiendo grupo. Al único líder que hay que acallar es aquel que se constituye como tal contra el grupo.

- ▶ El moderador debe intervenir para que la conversación no se desborde del tema propuesto hacia otros temas ajenos al objeto de estudio. Debe **resituarse al grupo sin dejar de valorar su palabra** (p.ej., esto que está comentando es muy interesante, pero...).
- ▶ El moderador debe **intervenir** en el proceso. Bien requiriendo que se completen determinados argumentos (buscamos riqueza, comprender en profundidad: ¿en qué sentido lo dice?, ponga un ejemplo de su experiencia...), bien señalando posturas contrarias entre ellos que el grupo no aborde espontáneamente. Abriendo temas conexos (los que nos interesan si no han salido espontáneamente) o interpretando de forma compartida, evitando tergiversar.

Todas estas intervenciones tienen sus reglas:

- Deben hacerse mediante un enunciado que **no haga presente la posición del moderador** (opinión, deseo, creencias), que en el grupo no es sujeto sino una función, la de moderador.
- El lenguaje y las expresiones **no deben ser ideológicamente sesgadas** (hay que evitar orientar el sentido de la intervención del grupo), ni críticas con aquello que expone el grupo.
- Hay que adoptar una actitud de **empatía**: contactar con el mundo de los participantes en el grupo, adoptar su estilo de conversación y lenguaje.
- > **Duración**: El grupo se acaba cuando el moderador decide que han sido suficientemente tratados los temas para cuya discusión el grupo había sido constituido. Suele oscilar entre 1 y 2 horas.
- > **Registro**: El texto producido se registra en cinta magnetofónica. Cumple dos funciones: por una lado, recoge el texto en toda su extensión (y riqueza, que es lo que buscamos) y literalmente de modo que el análisis pueda operar sobre un material rico, que no tiene ningún filtro intermedio. Por otro, viene a objetivar la dimensión de trabajo del grupo, pues el texto se produce como objeto para otro.

Cualquier grupo está dispuesto a aceptar la presencia (visible, por tanto) de cualquier tipo de registro, siempre que se advierta y enmarque en su contexto técnico.

Una explicación tipo sería:

*(Después de una presentación tipo como la expuesta anteriormente)*

Todas las personas que aquí se encuentran no han sido escogidas por su identidad individual (por si

son Manolo García o Juan Valderrama), sino por sus características sociales. Concretamente por su vinculación laboral a esta empresa/centro de trabajo, y específicamente por ser trabajadores/as de «unidad de análisis que protagonizan y objeto de interés» (puesto de trabajo, departamento, turno, sexo, edad, tipo de contrato...).

«Como de lo que se trata es de discutir sobre lo que les gusta y lo que les fastidia de su trabajo a través de su experiencia diaria, de que ustedes sometan a discusión sus experiencias y todo lo que se les ocurra sobre el tema, sería imposible tomar nota manualmente de todas sus aportaciones, por lo que vamos a usar magnetófonos para grabarles. Queremos volver a señalar que todo lo que aquí se hable es totalmente confidencial y únicamente será utilizado para este estudio, con la finalidad de obtener un mejor conocimiento de la realidad del centro de trabajo. Toda la información será analizada por personal técnico sujeto a secreto y utilizada exclusivamente para los fines que hemos descrito. Les garantizamos que todo el personal que participa en el estudio, asume y cumple rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad de los datos e informaciones personales y que una vez analizados los grupos todas las cintas serán destruidas. Para cualquier consulta, pueden dirigirse a XXX, de quien les entregamos la tarjeta profesional.»

> Si quieres leer más:

Canales M. y Peinado A. (1994): «Grupos de discusión» en Delgado J. M. y Gutiérrez J. (coords): *Métodos y técnicas cualitativas de investigación en Ciencias Sociales*, Madrid. Síntesis.

Ruiz Olabuénaga J. I. (1996): «La entrevista» en Ruiz Olabuénaga J. I.: *Metodología de investigación cualitativa*. Universidad de Deusto. Bilbao.



## Anexo XXIV. La técnica DAFO

Puede ser un sistema de diagnóstico y de definición de prioridades. Es un cuadro-resumen que nos permite definir y contextualizar la planificación estratégica, las necesidades y prioridades a partir de cuatro ejes de análisis: Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades. Permite comprender la situación y su evolución previsible.

Una forma de aplicar esta técnica puede ser la siguiente: se plantea el tema/objeto de discusión. A partir de aquí el grupo hablará primero, a través de una lluvia de ideas, sobre los aspectos positivos: Fortalezas y Oportunidades. Las ideas sobre las que se esté de acuerdo se van escribiendo sobre un panel. Posteriormente, a través de la lluvia de ideas se trabajan los aspectos negativos o «de riesgo». También se ponen los consensos en el panel. Al final se resume el panel definitivo, que será la primera aproximación.

	NEGATIVAS «Factores de Riesgo »	POSITIVAS
<b>CIRCUNSTANCIAS INTERNAS</b> («En acto »)	<b>DEBILIDADES</b> Necesidades actuales que implican aspectos negativos que debieran modificarse	<b>FORTALEZAS</b> Aspectos positivos que deben mantenerse o reforzarse (capacidades y recursos disponibles de todo tipo)
<b>CIRCUNSTANCIAS EXTERNAS</b> («En Potencia »)	<b>AMENAZAS</b> Todo lo que supone riesgos potenciales y que debiera prevenirse	<b>OPORTUNIDADES</b> Todas las capacidades y recursos potenciales que se debieran aprovechar

La combinación de los diversos aspectos considerados permiten definir las estrategias de actuación y prioridades. Seguimos usando la lluvia de ideas. De forma resumida, se pueden representar de la siguiente manera:

<b>Estrategias</b>	AMENAZAS	OPORTUNIDADES
DEBILIDADES	Estrategias de atención preferente. Se trata de una situación de urgencia, de «supervivencia »	Estrategias de reorientación. Se trata de incrementar las fuerzas, aprovechando las oportunidades
FORTALEZAS	Estrategias preventivas. Se trata de adelantarse a las amenazas mediante los aspectos positivos actuales	Estrategias de calidad de vida. Se trata de incrementar los aspectos positivos ya presentes

Todo ello se recoge, ordena y sistematiza. Al final de la sesión se repasan los puntos expuestos y se priorizan las necesidades detectadas. Con ello se consigue establecer un consenso bastante generalizado en relación a cuáles son los aspectos sobre los que conviene incidir para prevenir e incidir positivamente sobre la problemática XXX, así como sobre el orden en que conviene generar actuaciones o proyectos.

> Si quieres leer más:

M. Basagoti, P. Bru , C. Lorenzana: IAP de bolsillo en [www.redes.eurosur.org/doc/IAP\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.redes.eurosur.org/doc/IAP_de_bolsillo.pdf)

Villasante, R.; Montañés, M.; Martí, J. (coordinadores): *La investigación social participativa*. Construyendo ciudadanía (1). Ed. El Viejo Topo. Madrid, 2000.

Villasante, R.; Montañés, M. y Martí, J. (coords.). *Prácticas locales de creatividad social*. Construyendo ciudadanía (2). Barcelona: El Viejo Topo. 2001

# método

## **istas21** **(CoPsoQ)**

Cuestionario de evaluación  
de riesgos psicosociales  
en el trabajo  
para empresas de  
25 y más trabajadores



# método

## **istas21 (CoPsoQ)**

### Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el trabajo

Versión media para empresas de 25 y más trabajadores/as

Adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague

**Marzo de 2003**

A. Empresa .....
B. Centro de trabajo .....
C. Fecha .....

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) fue desarrollado en 2000 por un equipo de investigadores del Arbejdsmiljøinstituttet (Instituto Nacional de Salud Laboral) de Dinamarca liderado por el profesor Tage S. Kristensen. La adaptación para el Estado español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), compuesto por: Tage S. Kristensen, de Arbejdsmiljøinstituttet; S. Moncada y C. Llorens, de ISTAS; E. Castejón, C. Nogareda y S. Nogareda, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; C. Barba y C. Ladona, del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona; F. G. Benavides y J. Benach, de la Universitat Pompeu Fabra; T. Torns y A. Navarro, de la Universitat Autònoma de Barcelona; D. Villegas y M<sup>a</sup>. Á. Palomares, de Mutua Fraternidad Muprespa; N. García y M. Menéndez, del Gabinet Higia Salut i Treball, así como todas las personas integrantes del Departament de Salut Laboral de Comissions Obreres de Catalunya (CONC), y del Gabinete de Estudios CC.OO. de Navarra, que colaboraron activamente en diversas fases de este proyecto.

*Traducido por:* LI. Armangué, C. Jorgensen y M. Schaltz.

*Este proyecto ha contado con la colaboración de **Fraternidad Muprespa** y el apoyo económico del **Instituto Navarro de Salud Laboral-Gobierno de Navarra**.*

## Instrucciones

Este cuestionario está diseñado para identificar y medir todas aquellas condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras.

Consta de 4 secciones que preguntan sobre diversos aspectos de tu situación social y familiar, tu salud, tus condiciones de trabajo y empleo y las características psicosociales de tu trabajo. Este cuestionario **mide la exposición a 20 factores psicosociales derivados de la organización del trabajo y la doble presencia** y nos permite conocer cómo está cada uno de ellos en tu trabajo.

Una vez que todas y todos lo hayáis contestado, analizaremos los **resultados** y os presentaremos un **informe** en el que veréis la situación de la empresa y de los distintos puestos de trabajo y/o secciones. De esta forma, **dispondréis de una base técnica objetiva para identificar aquellas condiciones de trabajo que puedan suponer un riesgo para vuestra salud**, información **imprescindible para** proponer, negociar, decidir y realizar las intervenciones preventivas que sean necesarias y así **avanzar en la mejora de la salud** laboral en la empresa.

Se trata de un cuestionario **anónimo**. El cuestionario no contiene códigos de identificación (nombre, DNI, símbolos) de la persona que responde. Se han suprimido aquellas preguntas u opciones de respuesta que permitían identificar a un/a trabajadora. En cualquier caso, la información que contiene es **confidencial**. Toda la información será **analizada por personal técnico sujeto al mantenimiento del secreto profesional** y utilizada exclusivamente para los fines que hemos descrito. En el informe de resultados no podrán ser identificadas las respuestas de ninguna persona de forma individualizada. Esta introducción al cuestionario supone para ti y el conjunto de trabajadores y trabajadoras una garantía legal de que **todo el personal que va a trabajar para esta evaluación de riesgos, asumen y cumplen rigurosamente con todos y cada uno de los preceptos legales y éticos de protección de la intimidad y de los datos e informaciones personales**.

La contestación del cuestionario es **individual**, es un cuestionario que contesta cada trabajador pero no evalúa al individuo sino a la organización del trabajo. No hay aparato que mida las características que puede tomar la organización del trabajo, además quien mejor conoce su trabajo es sin duda quien lo realiza, más aún si esta misma persona es la que sufre sus consecuencias. Te pedimos que respondas sinceramente a cada una de las preguntas sin previa consulta ni debate con nadie y que sigas las instrucciones de cada pregunta para contestar.

La mayoría de preguntas tienen **varias opciones de respuesta** y te pedimos que **señales con una «X» la respuesta que consideres que describe mejor tu situación** (por ejemplo, escogiendo una sola opción entre las posibles respuestas: *«siempre / muchas veces / algunas veces / sólo alguna vez / nunca»*). En otras preguntas no se trata de marcar una opción, sino de responder con un número. Utiliza el espacio de la última página para cualquier comentario respecto a esta encuesta.

**Si tienes más de un empleo**, te pedimos que refieras todas tus respuestas solamente al que haces en **XXX** (nombre de la empresa o institución).

La presente evaluación de riesgos psicosociales se realiza de **común acuerdo** entre la dirección de la empresa y los representantes de los y las trabajadoras. Para cualquier consulta o información puedes dirigirte a los delegados de prevención (**XXX**, nombres y teléfono de contacto), a la dirección de la empresa (**XXX**, nombres y teléfono de contacto) o a los técnicos de prevención (**XXX**, nombres y teléfono de contacto).

Este cuestionario deberá depositarse dentro de un sobre cerrado en **XXXX** y será recogido **XXX** (forma de recogida del cuestionario), el día **XXX** de **XXX**.

**Muchas gracias por tu colaboración**

## I. En primer lugar, nos interesan algunos datos sobre ti y el trabajo doméstico-familiar

### 1) Eres

Hombre	<input type="checkbox"/>
Mujer	<input type="checkbox"/>

### 2) ¿Qué edad tienes?

Menos de 26 años	<input type="checkbox"/>
Entre 26 y 35 años	<input type="checkbox"/>
Entre 36 y 45 años	<input type="checkbox"/>
Entre 46 y 55 años	<input type="checkbox"/>
Más de 55 años	<input type="checkbox"/>

### 3) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?

Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de tareas familiares y domésticas	<input type="checkbox"/>
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	<input type="checkbox"/>
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	<input type="checkbox"/>
Sólo hago tareas muy puntuales	<input type="checkbox"/>
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	<input type="checkbox"/>

### 4) Contesta a las siguientes preguntas sobre los problemas para compaginar las tareas doméstico-familiares y el empleo.

Elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las preguntas.

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

## II. Las siguientes preguntas tratan de tu salud y bienestar personal

5) En general, dirías que tu salud es:

Excelente	<input type="checkbox"/>
Muy buena	<input type="checkbox"/>
Buena	<input type="checkbox"/>
Regular	<input type="checkbox"/>
Mala	<input type="checkbox"/>

6) Por favor, di si te parece **CIERTA O FALSA** cada una de las siguientes frases.

Responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

	Totalmente cierta	Bastante cierta	No lo sé	Bastante falsa	Totalmente falsa
a) Me pongo enfermo/a más fácilmente que otras personas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Estoy tan sana/o como cualquiera	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) Creo que mi salud va a empeorar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Mi salud es excelente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7) Las preguntas que siguen se refieren a cómo te has sentido **DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS**.

Por favor, responde a todas las preguntas y elige **UNA SOLA RESPUESTA** para cada una de ellas.

	Siempre	Casi siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Has estado muy nervioso/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Te has sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Te has sentido calmada/o y tranquila/o?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Te has sentido desanimado/a y triste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Te has sentido feliz?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Te has sentido llena/o de vitalidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Has tenido mucha energía?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Te has sentido agotado/a?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Te has sentido cansada/o?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**8) ¿DURANTE LAS ÚLTIMAS CUATRO SEMANAS, con qué frecuencia has tenido los siguientes problemas?**

*Por favor, responde a todas las preguntas y elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de ellas.*

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) No he tenido ánimos para estar con gente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) No he podido dormir bien	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) He estado irritable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Me he sentido agobiado/a	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Has sentido opresión o dolor en el pecho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Te ha faltado el aire?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Has sentido tensión en los músculos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Has tenido dolor de cabeza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Has tenido problemas para concentrarte?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Te ha costado tomar decisiones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) ¿Has tenido dificultades para acordarte de las cosas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) ¿Has tenido dificultades para pensar de forma clara?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**III. Las siguientes preguntas tratan de tu empleo actual y tus condiciones de trabajo**

**9) Indica en qué departamento(s) o sección(es) trabajas en la actualidad/ has trabajado durante los últimos XX meses. Si has trabajado en dos o más departamentos, séñálos.**


10) Señala el o los puestos de trabajo que ocupas en la actualidad/que has ocupado en los últimos XXX meses. Si has ocupado dos o más puestos, señálalos.


11) ¿El trabajo que realizas se corresponde con la categoría profesional que tienes reconocida salarialmente?

Sí	<input type="checkbox"/>
No, el trabajo que hago está por encima de lo que se me reconoce en el salario	<input type="checkbox"/>
No, el trabajo que hago está por debajo de lo que se me reconoce en el salario	<input type="checkbox"/>
No lo sé	<input type="checkbox"/>

12) ¿Cuánto tiempo llevas trabajando en XXXX (la empresa u organización a evaluar)?

Menos de 30 días	<input type="checkbox"/>
Entre 1 mes y hasta 6 meses	<input type="checkbox"/>
Más de 6 meses y hasta 2 años	<input type="checkbox"/>
Más de 2 años y hasta 5 años	<input type="checkbox"/>
Más de 5 años y hasta de 10 años	<input type="checkbox"/>
Más de 10 años	<input type="checkbox"/>

13) Desde que entraste en XXXX (la empresa u organización a evaluar), ¿has ascendido de categoría o grupo profesional?

Sí	<input type="checkbox"/>
No	<input type="checkbox"/>

**14) ¿Qué tipo de relación laboral tienes con XXX (la actual empresa u organización)?**

- Soy fijo (soy funcionario, tengo un contrato indefinido, fijo discontinuo...)
- Soy temporal con contrato formativo (contrato temporal para la formación, en prácticas)
- Soy temporal (tengo un contrato por obra y servicio, circunstancias de la producción, interinidad, etc.)
- Soy un/a trabajador/a autónomo/a, pero económicamente dependiente (siempre trabajo para una o las mismas empresas/instituciones)
- Soy un/a trabajador/a autónomo/a
- Soy becario/a
- Trabajo sin contrato

**15) Tu contrato es**

- A tiempo parcial
- A tiempo completo
- Trabajo sin contrato

**16) Tu horario de trabajo es**

- Jornada partida (mañana y tarde)
- Turno fijo de mañana
- Turno fijo de tarde
- Turno fijo de noche
- Turnos rotatorios excepto el de noche
- Turnos rotatorios con el de noche
- Horario irregular

**17) Tu horario laboral incluye trabajar**

- De lunes a viernes
- De lunes a sábado
- Sólo fines de semana o festivos
- De lunes a viernes y, excepcionalmente, sábados, domingos y festivos
- Tanto entre semana como fines de semana y festivos



18) Si te cambian de horario (turno, hora de entrada o salida) o de días de la semana que trabajas, ¿con cuánto tiempo de antelación te lo comunican?

No me cambian de horario o de días de trabajo

18a) Normalmente me lo comunican regularmente, con

días de antelación

Normalmente me lo comunican de un día para otro o el mismo día

Normalmente conozco mi horario con antelación, pero pueden cambiármelo de un día para otro

19) Indica cuántas horas trabajaste para XXX (empresa u organización a evaluar) la semana pasada.

Horas

20) Si la semana anterior trabajaste menos de 35 horas, di por qué.

*(puedes marcar más de una opción)*

Trabajo a tiempo parcial para esta empresa

Tengo distribución irregular de jornada (no siempre trabajo las mismas horas)

He estado de baja, de vacaciones, de permiso...

Tengo jornada reducida (maternidad...)

21) Aproximadamente, ¿cuánto cobras neto al mes?

300 euros o menos (aproximadamente 50.000 ptas. o menos)

Entre 301 y 451 euros (aproximadamente 50.001 y 75.000 ptas.)

Entre 452 y 601 euros (aproximadamente 75.001 y 100.000 ptas.)

Entre 602 y 751 euros (aproximadamente 100.001 y 125.000 ptas.)

Entre 752 y 902 euros (aproximadamente 126.000 y 150.000 ptas.)

Entre 903 y 1.202 euros (aproximadamente 151.000 y 200.000 ptas.)

Entre 1.203 y 1.503 euros (aproximadamente 201.000 y 250.000 ptas.)

Entre 1.504 y 1.803 euros (aproximadamente 251.000 y 300.000 ptas.)

Entre 1.804 y 2.104 euros (aproximadamente 301.000 y 350.000 ptas.)

Entre 2.105 y 2.405 euros (aproximadamente 351.000 y 400.000 ptas.)

Más de 2.405 euros (más de 400.000 ptas.)

22) Tu salario es

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| Fijo                                     | <input type="checkbox"/> |
| Una parte fija y otra variable           | <input type="checkbox"/> |
| Todo variable (a destajo, a comisión...) | <input type="checkbox"/> |

23) ¿Tu trabajo está bien pagado?

- |    |                          |
|----|--------------------------|
| Sí | <input type="checkbox"/> |
| No | <input type="checkbox"/> |

24) En los últimos 12 meses, ¿cuántos días has estado de baja por enfermedad?

24a) Aproximadamente, he estado

- |   |                          |
|---|--------------------------|
| <input type="text"/> días de baja por enfermedad en el último año | <input type="checkbox"/> |
| No he estado de baja por enfermedad en el último año              | <input type="checkbox"/> |

25) En los últimos 12 meses, ¿cuántas bajas por enfermedad has cogido?

25a) Aproximadamente, he cogido

- |  |                          |
|--|--------------------------|
| <input type="text"/> bajas por enfermedad en el último año | <input type="checkbox"/> |
| No he cogido ninguna baja por enfermedad en el último año  | <input type="checkbox"/> |

**IV. A continuación las preguntas tratan de los contenidos y exigencias de tu trabajo actual**

**26) Estas preguntas tratan sobre la cantidad de trabajo que tienes con relación al tiempo del que dispones.**

*Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.*

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Tienes tiempo suficiente para hacer tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**27) Estas preguntas tratan sobre las exigencias cualitativas de tu trabajo actual.**

*Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.*

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere un alto nivel de precisión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Tu trabajo requiere mirar con detalle?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Tu trabajo requiere mucha concentración?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Tu trabajo requiere memorizar muchas cosas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones de forma rápida?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Tu trabajo requiere que tomes decisiones difíciles?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Tu trabajo requiere atención constante?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) ¿Se producen en tu trabajo situaciones desgastadoras emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**28) Estas preguntas tratan sobre el margen de autonomía que tienes en el trabajo actual.**

*Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.*

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tienes mucha influencia sobre las decisiones que afectan a tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Puedes coger las vacaciones más o menos cuando tú quieres?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Puedes dejar tu trabajo para charlar con un compañero o compañera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**29) Estas preguntas tratan sobre el contenido de tu trabajo, las posibilidades de desarrollo profesional y la integración en la empresa actual.**

*Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.*

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿La realización de tu trabajo permite que apliques tus habilidades y conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Las tareas que haces te parecen importantes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Tienen sentido tus tareas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Tu trabajo es variado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿Tu trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Te gustaría quedarte en la empresa en la que estás para el resto de tu vida laboral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
k) ¿Sientes que los problemas de tu empresa son también tuyos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
l) ¿Sientes que tu empresa tiene una gran importancia para ti?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**30) Queremos saber hasta qué punto te preocupan posibles cambios en tus actuales condiciones de trabajo.**

*Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.*

En estos momentos, ¿estás preocupado/a... Muy preocupado Bastante preocupado Más o menos preocupado Poco preocupado Nada preocupado

a) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especies, etc.)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**31) Estas preguntas tratan del grado de definición de tus tareas y de los conflictos que puede suponer la realización de tu trabajo actual.**

*Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.*

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Haces cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Tu trabajo tiene objetivos claros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Se te exigen cosas contradictorias en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Sabes exactamente qué se espera de ti en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
g) ¿Tienes que hacer tareas que tú crees que deberían hacerse de otra manera?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
h) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar a tu futuro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
i) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
j) ¿Tienes que realizar tareas que te parecen innecesarias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**32) Las siguientes preguntas tratan de situaciones en las que necesitas ayuda o apoyo en el trabajo actual.**

*Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.*

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) Tus compañeros o compañeras, ¿están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) ¿Tu inmediata/o superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
f) ¿Hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**33) Las siguientes preguntas tratan de la relación con los compañeros y/o compañeras de trabajo actualmente.**

*Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.*

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as ?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) ¿Puedes hablar con tus compañeros o compañeras mientras estás trabajando?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) ¿Hay un buen ambiente entre tú y tus compañeros/as de trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Entre compañeras/os, ¿os ayudáis en el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
e) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>



**34) Las siguientes preguntas tratan de la relación con tus jefes inmediatos en el trabajo actual.**

*Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada pregunta.*

¿Tus actuales jefes inmediatos	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) se aseguran de que cada uno de los trabajadores/as tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) planifican bien el trabajo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) resuelven bien los conflictos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**35) En relación con tu trabajo actual,**

¿estás satisfecho/a con...	Muy satisfecho	Bastante satisfecho	Más o menos satisfecho	Poco satisfecho	Nada satisfecho
a) tus perspectivas laborales?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) las condiciones ambientales de trabajo (ruido, espacio, ventilación, temperatura, iluminación...)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) el grado en el que se emplean tus capacidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) tu trabajo, tomándolo todo en consideración?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**36) Por favor, elige UNA SOLA RESPUESTA para cada una de las siguientes frases.**

	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
a) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
b) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
c) En mi trabajo me tratan injustamente	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

V. Utiliza este espacio para hacer los comentarios que creas convenientes

para consulta

¡MUCHAS GRACIAS POR TU TIEMPO Y COLABORACIÓN!

# método

## **istas21** **(CoPsoQ)**

Instrumento para la  
Prevención de Riesgos  
Psicosociales

Versión corta para  
pequeñas empresas  
y autoevaluación

# método

## **istas21 (CoPsoQ)**

### Instrumento para la Prevención de Riesgos Psicosociales

Versión corta para pequeñas empresas y autoevaluación

**Septiembre de 2003**

El Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ) fue desarrollado en 2000 por un equipo de investigadores del Arbejdsmiljøinstituttet (Instituto Nacional de Salud Laboral) de Dinamarca liderado por el profesor Tage S. Kristensen.

Su adaptación al estado español ha sido realizada por un grupo de trabajo constituido por el Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS), compuesto por: Tage S. Kristensen, de Arbejdsmiljøinstituttet; S. Moncada y C. Llorens, de ISTAS; E. Castejón, C. Nogareda y S. Nogareda, del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo; C. Barba y C. Ladona, del Centre de Seguretat i Condicions de Salut en el Treball de Barcelona; F. G. Benavides y J. Benach, de la Universitat Pompeu Fabra; T. Torns y A. Navarro, de la Universitat Autònoma de Barcelona; D. Villegas y M<sup>a</sup>. A. Palomares, de Mutua Fraternidad Muprespa; N. García y M. Menéndez, del Gabinet Higia Salut i Treball, así como todas las personas integrantes del Departament de Salut Laboral de Comissions Obreres de Catalunya (CONC), y del Gabinet de Estudios CC.OO. de Navarra, que colaboraron activamente en este proyecto.

*Traducido por:* LI. Armangué, C. Jorgensen y M. Schaltz.

*Este proyecto ha contado con la colaboración de*



*y el apoyo económico de*



## Índice

¿Qué tienes en las manos? .....	5
Apartado 1 .....	6
Apartado 2 .....	7
Apartado 3 .....	8
Apartado 4 .....	9
Apartado 5 .....	10
Apartado 6 .....	11
Analiza tú mismo tus resultados .....	12
Interpreta tus resultados .....	13
¿Qué son y por qué debemos evaluar los factores psicosociales? .....	14
Actúa, defiende tu salud .....	15

Edita ISTAS

 **istas21 (CoPsoQ)** © ISTAS 2002.  
CoPsoQ original danés © AMI 2000

Instrumento de dominio público. Prohibido su uso comercial y cualquier modificación.

Realiza Paralelo Edición

Depósito Legal: M-46369-2003



Impreso en papel reciclado

## ¿Qué tienes en las manos?

Lo que tienes en tus manos es la versión corta del Cuestionario de Evaluación de Riesgos Psicosociales en el Trabajo ISTAS21 (CoPsoQ), que es la adaptación para el Estado español del Cuestionario Psicosocial de Copenhague (CoPsoQ). De ISTAS21 (CoPsoQ) existen tres versiones: una larga, diseñada para investigación; una media, diseñada para la evaluación de riesgos en medianas (25 o más trabajadores) y grandes empresas; y otra corta, la que ahora tienes, diseñada para iniciar la evaluación de riesgos en empresas pequeñas y muy pequeñas, con menos de 25 trabajadores y trabajadoras. También puedes usar esta versión corta para valorar, individualmente, la exposición psicosocial en tu puesto de trabajo.

Este instrumento está diseñado para identificar y medir la exposición a seis grandes grupos de factores de riesgo para la salud de naturaleza psicosocial en el trabajo. Esta versión corta no es el único instrumento que puede o deba usarse para la evaluación de riesgos en pequeñas empresas, existen otros métodos (entrevistas, grupos de discusión...) que también son muy útiles, pero el uso de este cuestionario es inmediato y para ello no necesitas más apoyo que un lápiz o un bolígrafo. Tú podrás analizar tus propias respuestas, comentarlas y compararlas, si así lo deseas, con tus compañeros y compañeras de trabajo.

**Por favor, lee detenidamente todas las preguntas y elige, con sinceridad para cada una de ellas, la respuesta que consideres más adecuada.**

## Apartado 1

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
1) ¿Tienes que trabajar muy rápido?	4	3	2	1	0
2) ¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se te acumule el trabajo?	4	3	2	1	0
3) ¿Tienes tiempo de llevar al día tu trabajo?	0	1	2	3	4
4) ¿Te cuesta olvidar los problemas del trabajo?	4	3	2	1	0
5) ¿Tu trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	4	3	2	1	0
6) ¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 1 a 6 = ..... puntos

## Apartado 2

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
7) ¿Tienes influencia sobre la cantidad de trabajo que se te asigna?	4	3	2	1	0
8) ¿Se tiene en cuenta tu opinión cuando se te asignan tareas?	4	3	2	1	0
9) ¿Tienes influencia sobre el orden en el que realizas las tareas?	4	3	2	1	0
10) ¿Puedes decidir cuándo haces un descanso?	4	3	2	1	0
11) Si tienes algún asunto personal o familiar, ¿puedes dejar tu puesto de trabajo al menos una hora sin tener que pedir un permiso especial?	4	3	2	1	0
12) ¿Tu trabajo requiere que tengas iniciativa?	4	3	2	1	0
13) ¿Tu trabajo permite que aprendas cosas nuevas?	4	3	2	1	0
14) ¿Te sientes comprometido con tu profesión?	4	3	2	1	0
15) ¿Tienen sentido tus tareas?	4	3	2	1	0
16) ¿Hablas con entusiasmo de tu empresa a otras personas?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 7 a 16 = ..... puntos

### Apartado 3

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Muy preocupado	Bastante preocupado	Más o menos preocupado	Poco preocupado	Nada preocupado
En estos momentos, ¿estás preocupado/a...					
17) por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que te quedaras en paro?	4	3	2	1	0
18) por si te cambian de tareas contra tu voluntad?	4	3	2	1	0
19) por si te varían el salario (que no te lo actualicen, que te lo bajen, que introduzcan el salario variable, que te paguen en especie, etc.)?	4	3	2	1	0
20) por si te cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra tu voluntad?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 17 a 20 = ..... puntos

### Apartado 4

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
21) ¿Sabes exactamente qué margen de autonomía tienes en tu trabajo?	4	3	2	1	0
22) ¿Sabes exactamente qué tareas son de tu responsabilidad?	4	3	2	1	0
23) ¿En tu empresa se te informa con suficiente antelación de los cambios que pueden afectar tu futuro?	4	3	2	1	0
24) ¿Recibes toda la información que necesitas para realizar bien tu trabajo?	4	3	2	1	0
25) ¿Recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?	4	3	2	1	0
26) ¿Recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?	4	3	2	1	0
27) ¿Tu puesto de trabajo se encuentra aislado del de tus compañeros/as?	0	1	2	3	4
28) En el trabajo, ¿sientes que formas parte de un grupo?	4	3	2	1	0
29) ¿Tus actuales jefes inmediatos planifican bien el trabajo?	4	3	2	1	0
30) ¿Tus actuales jefes inmediatos se comunican bien con los trabajadores y trabajadoras?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 21 a 30 = ..... puntos



## Apartado 5

ESTE APARTADO ESTÁ DISEÑADO PARA PERSONAS TRABAJADORAS QUE CONVIVAN CON ALGUIEN (PAREJA, HIJOS, PADRES...)

SI VIVES SOLO O SOLA, NO LO CONTESTES, PASA DIRECTAMENTE AL APARTADO 6

PREGUNTA	RESPUESTAS
31) ¿Qué parte del trabajo familiar y doméstico haces tú?	
Soy la/el principal responsable y hago la mayor parte de las tareas familiares y domésticas	4
Hago aproximadamente la mitad de las tareas familiares y domésticas	3
Hago más o menos una cuarta parte de las tareas familiares y domésticas	2
Sólo hago tareas muy puntuales	1
No hago ninguna o casi ninguna de estas tareas	0

ELIGE UNA SOLA RESPUESTA PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES PREGUNTAS:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
32) Si faltas algún día de casa, ¿las tareas domésticas que realizas se quedan sin hacer?	4	3	2	1	0
33) Cuando estás en la empresa, ¿piensas en las tareas domésticas y familiares?	4	3	2	1	0
34) ¿Hay momentos en los que necesitarías estar en la empresa y en casa a la vez?	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 31 a 34 = ..... puntos

## Apartado 6

ELIGE UNA SOLA OPCIÓN PARA CADA UNA DE LAS SIGUIENTES FRASES:

PREGUNTAS	RESPUESTAS				
	Siempre	Muchas veces	Algunas veces	Sólo alguna vez	Nunca
35) Mis superiores me dan el reconocimiento que merezco	4	3	2	1	0
36) En las situaciones difíciles en el trabajo recibo el apoyo necesario	4	3	2	1	0
37) En mi trabajo me tratan injustamente	0	1	2	3	4
38) Si pienso en todo el trabajo y esfuerzo que he realizado, el reconocimiento que recibo en mi trabajo me parece adecuado	4	3	2	1	0

SUMA LOS CÓDIGOS DE TUS RESPUESTAS A LAS PREGUNTAS 35 a 38 = ..... puntos

## Analiza tú mismo tus resultados

- 1) Anota los puntos que has obtenido en cada apartado en la columna «**Tu puntuación**» de la siguiente tabla.
- 2) Compara tu puntuación en cada uno de los apartados con los intervalos de puntuaciones que ves en las tres columnas de la derecha, «**verde**», «**amarillo**» y «**rojo**», y subraya el intervalo que incluya tu puntuación.
- 3) Ahora, ya puedes ver en qué situación de exposición (**verde, amarillo o rojo**) a las 6 dimensiones psicosociales te encuentras en tu puesto de trabajo:
  - Exigencias psicológicas.
  - Trabajo activo y posibilidades de desarrollo: influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos.
  - Apoyo social y calidad de liderazgo.
  - Inseguridad.
  - Doble presencia.
  - Estima.

Apartado	Dimensión psicosocial	Tu puntuación	Puntuaciones para la población ocupada de referencia		
			Verde	Amarillo	Rojo
1	Exigencias psicológicas		De 0 a 7	De 8 a 10	De 11 a 24
2	Trabajo activo y posibilidades de desarrollo (influencia, desarrollo de habilidades, control sobre los tiempos)		De 40 a 26	De 25 a 21	De 20 a 0
3	Inseguridad		De 0 a 1	De 2 a 5	De 6 a 16
4	Apoyo social y calidad de liderazgo		De 40 a 29	De 28 a 24	De 23 a 0
5	Doble presencia		De 0 a 3	De 4 a 6	De 7 a 16
6	Estima		De 16 a 13	De 12 a 11	De 10 a 0

## Interpreta tus resultados

Los tres intervalos de puntuaciones para la población ocupada de referencia que has visto en la anterior tabla, han sido establecidos mediante una encuesta a una muestra representativa de la población ocupada en la Comunidad Autónoma de Navarra, muestra que es también representativa de la población ocupada española.

Cada uno de estos tres intervalos clasifica la población ocupada de referencia en tres grupos exactamente iguales: el intervalo verde incluye la tercera parte de la población de referencia para la que su puntuación es más favorable para la salud, el intervalo rojo incluye la situación contraria (tercera parte de la población ocupada de referencia para la que su puntuación es más desfavorable para la salud), mientras que el intervalo amarillo define el tercio de la población ocupada de referencia que se encuentra entre los dos extremos verde y rojo. Así pues, estos intervalos significan:

- Verde:** nivel de exposición psicosocial más favorable para la salud.
- Amarillo:** nivel de exposición psicosocial intermedio.
- Rojo:** nivel de exposición psicosocial más desfavorable para la salud.

Si, por ejemplo, tu puntuación en el **apartado 1** es 12, ello quiere decir que la organización del trabajo te sitúa entre la población ocupada que peor está en cuanto a exigencias psicológicas del trabajo (**intervalo rojo**). Si, por ejemplo, tu puntuación del **apartado 6** es 12, ello indica que la organización del trabajo te sitúa entre la población ocupada que está en situación intermedia (**intervalo amarillo**). Si tu puntuación en el **apartado 2** es 30, ello indica que la organización del trabajo te sitúa entre la población ocupada que mejor está en cuanto a aspectos positivos del trabajo.

Cuando en algún apartado la puntuación obtenida te sitúe en el intervalo rojo, vuelve a leer las preguntas de este apartado, éstas te dan pistas de cuál puede ser el origen del problema y te ayudarán a interpretar los resultados.

## ¿Qué son y por qué debemos evaluar los factores psicosociales?

El estrés, la ansiedad, la depresión, diversos trastornos psicosomáticos, trastornos cardiovasculares, la úlcera de estómago, trastornos inmunitarios, alérgicos o las contracturas y el dolor de espalda pueden ser debidos a la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo.

Los riesgos psicosociales son características de las condiciones de trabajo y, concretamente, de la organización del trabajo nocivas para la salud. Existen cuatro grandes grupos de riesgos psicosociales que puedes identificar en tu puesto de trabajo con este cuestionario:

- **El exceso de exigencias psicológicas del trabajo:** hay que trabajar rápido o de forma irregular, el trabajo requiere que escondamos los sentimientos... (**apartado 1** del cuestionario).
- **La falta de control sobre los contenidos y las condiciones de trabajo y de posibilidades de desarrollo:** no tenemos influencia ni margen de autonomía en la forma de realizar nuestro trabajo, el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o no tiene sentido, no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares... (**apartado 2** del cuestionario).
- **La falta de apoyo social, de calidad de liderazgo, de previsibilidad o de claridad de rol en el trabajo:** cuando hay que trabajar aisladamente, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo... (**apartado 4** del cuestionario).
- **Las escasas compensaciones del trabajo:** falta de respeto, inseguridad contractual, cambio de puesto o servicio contra nuestra voluntad, trato injusto.... (**apartados 3 y 6** del cuestionario).

Además, existe otro factor que afecta la salud: la doble presencia (**apartado 5** del cuestionario). La mayoría de mujeres trabajadoras realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que implica una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres. Además, el trabajo familiar y doméstico implica exigencias que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado, y la organización de éste dificulta o facilita la compatibilización de ambos.

## Actúa, defiende tu salud

Los resultados que tienes en tus manos te permiten conocer si tus condiciones de trabajo pueden ocasionarte exposición a factores de riesgo de naturaleza psicosocial. Tienen su origen en la organización del trabajo. Si te encuentras en una o varias dimensiones en situación de rojo, ello podría tener consecuencias negativas en tu salud en un futuro, además que tales situaciones ya puedan estar produciéndote, hoy por hoy, malestar físico o mental que puede ser evitado.

La defensa de tu salud en tu puesto de trabajo constituye uno de tus derechos fundamentales y está protegido por la legislación vigente. La empresa tiene la obligación de garantizar que tus condiciones de trabajo sean saludables. Comenta estos resultados con tus compañeros y compañeras de trabajo, ello te permitirá tener una visión colectiva, y no dudes en asesorarte.

Puedes obtener asesoría de los representantes de los trabajadores en tu empresa, sector o localidad, de los técnicos de prevención en tu empresa (trabajador designado, técnicos del servicio de prevención...), y de los organismos de prevención de riesgos laborales de las Administraciones públicas y los sindicatos.

Impedir que las condiciones psicosociales de trabajo dañen la salud es posible mediante medidas que:

- Faciliten que la cantidad de trabajo sea adecuada al tiempo disponible para realizarlo.
- Incrementen las oportunidades de desarrollo de nuestras habilidades y conocimientos; evitando el trabajo monótono y repetitivo.
- Incrementen el nivel de control sobre los tiempos de trabajo a disposición (pausas, descansos, permisos, vacaciones...).
- Potencien la participación en las decisiones relacionadas con las tareas.
- Potencien la decisión de los/as trabajadores/as sobre sus condiciones de trabajo.
- Faciliten el apoyo entre el personal de la empresa.
- Fomenten la claridad y la transparencia organizativa, definiendo puestos de trabajo, tareas asignadas y margen de autonomía.
- Proporcionen formación y habilidades directivas no autoritarias.

- Eliminen la competitividad entre compañeros y/o departamentos.
- Eliminen el trabajo aislado.
- Garanticen el respeto y el trato justo.
- Garanticen la seguridad y la estabilidad en el empleo y en las condiciones de trabajo (jornada, sueldo, etc.).
- Eliminen la discriminación por sexo, edad, etnia o de cualquier otra índole.
- Faciliten la compatibilización entre la vida laboral y familiar.

La selección y puesta en marcha de las medidas preventivas necesarias debe hacerse con tu participación. Sin ella no será posible identificar los riesgos ni poner en marcha las medidas preventivas oportunas.

Puedes encontrar actualizaciones y más información sobre el método istas21 (CoPsoQ) y su aplicación informática

**en >>>> <http://www.istas.ccoo.es>**



método

**istas21**  
**(CoPsoQ)**