



“ESTUDIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DE LA DOCENCIA DE MÁLAGA.”

Ámbito Temático o Sectorial: Nuevos riesgos y riesgos emergentes.

<p>Categoría: Autor: <input checked="" type="checkbox"/> Colaborador: <input type="checkbox"/></p> <p>Nombre: Mario Apellidos: Gutiérrez Bedmar</p> <p>Organización: Universidad de Málaga</p> <p>Departamento: Medicina Preventiva y Salud Pública e Historia de la Ciencia</p> <p>Dirección de Contacto: Facultad de Medicina Campus de Teatinos sn 29071 Málaga</p> <p>E-mail: bedmar@uma.es</p>
<p>Categoría: :Co-Autor: <input checked="" type="checkbox"/> Colaborador: <input type="checkbox"/></p> <p>Nombre: Enrique Apellidos: Gea Izquierdo</p> <p>Organización: Escuela Andaluza de Salud Pública</p> <p>Dirección de Contacto: C/ Cuesta del observatorio, 4 (Campus Universitario de Cartuja)</p> <p>Código Postal: 18080 Localidad: Granada</p> <p>Teléfonos: 958027400 Fax:</p> <p>E-mail: enrique.gea.sspa@juntadeandalucia.es</p>
<p>Categoría: Co-Autor: <input checked="" type="checkbox"/> Colaborador: <input type="checkbox"/></p> <p>Nombre: José Vicente Apellidos: Maeso Escudero</p> <p>Organización: Universidad de Málaga</p> <p>Departamento: Economía y Administración de Empresas</p> <p>Dirección de Contacto: Nuevo edificio de la Escuela de Ingenierías Ampliación del Campus de Teatinos, sn 29071 Málaga</p> <p>E-mail: jvme@uma.es</p>
<p>Categoría: Co-Autor: <input checked="" type="checkbox"/> Colaborador: <input type="checkbox"/></p> <p>Nombre: Antonio Apellidos: García Rodríguez</p> <p>Organización: Universidad de Málaga</p> <p>Departamento: Medicina Preventiva y Salud Pública e Historia de la Ciencia</p> <p>Dirección de Contacto: Facultad de Medicina Campus de Teatinos sn 29071 Málaga</p> <p>E-mail: antoniogr@uma.es</p>

1. ABSTRACT

El conocimiento de los factores psicosociales y su relación con distintos colectivos o sectores laborales adquiere en nuestros días una creciente importancia. Uno de los sectores donde el riesgo psicosocial puede presentarse en mayor medida, es el de los profesionales de la enseñanza. El objetivo fundamental del trabajo es valorar la relación existente entre los docentes de Málaga y su entorno laboral, a partir de analizar e identificar los factores psicosociales propios de su actividad. Para ello se ha realizado un estudio epidemiológico descriptivo en personal docente universitario y no universitario. El tamaño de la muestra fue de 206 profesores para el ámbito universitario y 334 para el no universitario. La selección de la muestra fue mediante muestreo aleatorio simple sin reemplazamiento. Se ha utilizado el cuestionario Ista21 (CoPsoQ), en su versión validada para castellano-hablantes, ligeramente modificado al eliminar algunas preguntas para garantizar el anonimato de los participantes y se le ha añadido algunos items sobre cuestiones de salud y estrés laboral. Los principales hallazgos relativos al personal docente son los siguientes:

- Este colectivo presenta unas altas exigencias psicológicas cuantitativas, cognitivas y sensoriales.
- Se observa algunas diferencias de presentación entre el colectivo universitario y no universitario.
- Presenta una buena situación en relación a las posibilidades de desarrollo, capacidad de influencia sobre su trabajo y sobre el sentido que tiene éste.

Palabras Clave

Factores psicosociales, Riesgo psicosocial, Docencia.

2. INTRODUCCIÓN

El conocimiento y análisis de los factores psicosociales son uno de los temas que mayor atención y preocupación están despertando en el mundo de la salud ocupacional. Muchos autores han suministrado evidencia de la relación entre las condiciones psicosociales del trabajo y la salud de los trabajadores. De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) se entiende como factores psicosociales “ las interacciones entre el contenido, la organización, gestión del trabajo y condiciones ambientales, por un lado; y las funciones y necesidades de los trabajadores, por el otro. Estas interacciones podrían ejercer un influencia nociva para la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia”. Los factores psicosociales son aquellas características de la organización del trabajo, que son capaces de afectar la salud, actuando provocando cambios en los trabajadores a través de mecanismos psicológicos y/o fisiológicos que en su manifestación denominamos “Estrés Laboral”. Lo que ocurre es que el análisis y estudio de los factores psicosociales es complejo y difícil de medir y objetivar, a diferencia de lo que ocurre con otros factores de riesgo presentes en el trabajo, como pueden ser los de tipo físico o químico. A veces, se considera el estrés como algo muy personal y que tiene que ver exclusivamente con la personalidad de los trabajadores (habría sujetos vulnerables y otros no); sin embargo hay muchos estudios que muestran que el estrés se produce como respuesta a situaciones concretas de la vida laboral. Lo interesante es que estas condiciones se pueden detectar y medir, y por lo tanto son susceptibles de ser modificadas.

Entre los distintos métodos de evaluación del riesgo psicosocial sobresale el Cuestionario Psicosocial de Copenhague. Se trata de un cuestionario que se desarrolló en el AMI (Instituto de Ambiente Ocupacional danés) a mediados de los años 90, denominado CoPsoQ (Copenhaguen Psychosocial Questionnaire), con el objetivo de no evaluar a la persona sino a su ambiente psicosocial, de forma muy similar a lo que se pretende al utilizar un sonómetro para medir el nivel de ruido en el ambiente de trabajo.

Nosotros hemos utilizado la versión validada para castellano-hablantes, eliminando algunas preguntas para garantizar el anonimato de los participantes y se le ha añadido algunos ítems sobre cuestiones de salud y estrés laboral.

Nuestro trabajo presenta dos objetivos fundamentales:

- Proponer una aplicación metodológica fácil y rápida de recogida de información, a través de la recogida vía aplicación por internet.
- Estudiar y analizar los factores psicosociales mediante el cuestionario COPSOQ (Istas21), modificado en algunos ítems.

El cuestionario completo consta de 111 ítems agrupados en las siguientes dimensiones:

1. Dimensiones de exposición: Exigencias psicológicas cuantitativas, Exigencias psicológicas cognitivas, Exigencias psicológicas sensoriales, Exigencias psicológicas emocionales, Exigencias psicológicas de esconder emociones, Inseguridad en el trabajo, Conflicto de rol, Estima, Sentimiento de grupo, Posibilidades de relaciones sociales, Apoyo social en el trabajo, Refuerzo, Calidad de liderazgo, Claridad de rol, Previsibilidad, Integración en la empresa, Sentido del trabajo, Control sobre los tiempos del trabajo, Posibilidades de desarrollo del trabajo y Nivel de influencia.

2. Dimensiones de satisfacción y salud: satisfacción con el trabajo, salud general, salud mental y vitalidad.

3. Dimensiones de estrés: síntomas conductuales de estrés, síntomas somáticos de estrés y síntomas cognitivos de estrés.

La recogida de los distintos ítems se basa en una medida escalar que puede ser la siguiente:

- Desde siempre, muchas veces, algunas veces, solo alguna vez y nunca.
- Desde muy preocupado, bastante preocupado, más o menos preocupado, poco preocupado y nada preocupado.

3. DESARROLLO EXPERIMENTAL

Se ha seguido el siguiente diseño metodológico: recopilación de datos e información, selección de la población del profesorado, selección de la muestra a estudiar, elección de la estrategia de trabajo, contactos con los centros y universidad, recogida de la muestra, análisis de los cuestionarios y resultados y conclusiones.

Para seleccionar la muestra del estudio, separamos el personal docente universitario del no universitario. Los muestreos en ambos colectivos fueron independientes. La población objetivo está compuesta por los profesores de la Universidad de Málaga (2107). Dada la naturaleza descriptiva de este estudio usamos las fórmulas para determinar el tamaño de una muestra para estimar proporciones. El estudio piloto nos arrojó proporciones de las distintas dimensiones estudiadas no por encima del 40% para situaciones de riesgo por lo que consideramos la proporción a estimar como $p=0,4$ (40%) que es el caso más desfavorable, con lo que sobreestimamos el tamaño muestral necesario para así tener la suficiente precisión en todas las dimensiones estudiadas. Como error máximo o precisión en las estimaciones consideramos un $E=0,04$ (4%) ya que errores menores incrementarían sobremanera el tamaño de la muestra en proporción al tamaño total de la población, sin lograrse un incremento sustancial de la precisión. El nivel de confianza lo establecimos en el 95%, con lo que $\alpha=0,05$. Con estos parámetros, el tamaño de muestra necesario sería de 179 unidades de muestreo. La selección de la muestra fue mediante muestreo aleatorio simple sin reemplazamiento.

En relación al ámbito no universitario de Málaga la población de profesores era de 11528 profesores. Con los mismos parámetros anteriores, el tamaño de muestra fue de 334 encuestas. La selección de los elementos muestrales fue mediante muestreo por conglomerados polietápico.

4. RESULTADOS Y CONCLUSIONES

A continuación mostraremos los resultados separados tanto para el colectivo del profesorado universitario, como para el profesorado no universitario.

Los resultados obtenidos se relacionan de forma precisa con los objetivos planteados. Como resumen de los principales hallazgos tenemos los siguientes:

1. La metodología de aplicación utilizada se ha mostrado como una herramienta válida para explorar las condiciones de trabajo y factores psicosociales de los trabajadores del sector de la docencia en Málaga.
2. El cuestionario ISTAS 21 modificado ha sido ampliamente aceptado por la población muestreada. La tasa de respuesta (mas del 63%) ha sido muy alta, en comparación con otros estudios similares realizados.
3. En general los docentes no universitarios presentan unos valores mas perjudiciales de factores psicosociales que los universitarios.
4. Como resumen de los principales hallazgos del colectivo de profesorado universitario, tenemos los siguientes datos:
 - a. Está sometido a altas exigencias psicológicas cuantitativas, cognitivas y sensoriales.
 - b. Presenta una excelente situación en relación a las posibilidades de desarrollo en el trabajo.
 - c. Tiene una notable situación en lo referente al control sobre el tiempo de trabajo y sobre el sentido que tiene éste.
5. Respecto a lo mas destacado del ámbito no universitario tenemos:
 - a. Presentan unos altos niveles de exposición perjudiciales para casi todas las dimensiones evaluadas.
 - b. Muestran unas altas exigencias psicológicas, sobre todo cognitivas y cuantitativas.
 - c. Es llamativo la aparición de conflictos de rol en su ejercicio profesional.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADAMS, R. M. y GAVOOR, M. D. (1990). "Quality Function Deployment: Its Promise and Reality," 1990 ASQC Quality Congress Transactions, San Francisco, CA, USA, pp. 33-38.

AGUSTÍ JULIÁ, J. Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social. Ed. Dykinson. 2005.

CUENCA, R. ET AL. Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial. INSHT. 1996.

INSHT & IBV. Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en PYME. INSHT. 2003.

LAHERA MARTÍN, L.; GÓNGORA YERRO, J.J. Factores psicosociales: identificación de situaciones de riesgo. Instituto Navarro de Salud Laboral (España). 2002.

LLORENS, C ET AL. Psychosocial risk exposures and labour management practices. An exploratory approach. Scand. J. Work Environ Health, 2010;38: 125-136

KRISTENSEN TS, ET AL. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for assessment and improvement of the psychosocial work environment. Scand. J. Work Environ Health, 2005;31(6): 438-449.

KRISTENSEN, TS. A questionnaire is more than a questionnaire. Scand. J. Work Environ Health, 2010;38(supp 3): 149-155.

MONCADA, S ET AL. Manuel del método ISTAS 21 COPSOQ, versión castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague. ISTAS 2002.

OIT. Cambios en el mundo del trabajo. Memorias del Director General, Ginebra, 2006.

R. GIL- MONTE, P. El síndrome de quemarse por el trabajo ("burnout"). Ed. Pirámide. 2005.

SMIIDT, MV ET AL. Chronic stress and individual vulnerability. Ann N Y Acad Sci., 2008 Dec; 1148: 174-83

6. AGRADECIMIENTOS

Este trabajo ha sido subvencionado por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.



“ESTUDIO DE LOS FACTORES PSICOSOCIALES EN EL SECTOR DE LA DOCENCIA DE MÁLAGA.”

Autores:

- **Mario Gutiérrez Bedmar**
- **Enrique Gea izquierdo**
- **Antonio García Rodríguez**
- **José Vicente Maeso Escudero**

Málaga, Mayo de 2010

ÍNDICE

1. Introducción

2. Objetivos

3. Desarrollo experimental

4. Resultados

5. Conclusiones

6. Bibliografía

7. Agradecimientos

1. INTRODUCCIÓN

El conocimiento de los factores psicosociales y su relación con distintos colectivos o sectores laborales adquiere en nuestros días una creciente importancia. Uno de los sectores donde el riesgo psicosocial puede presentarse en mayor medida, es el de los profesionales de la enseñanza. El conocimiento de los riesgos laborales de origen psicosocial se puede considerar, todavía, como la asignatura pendiente de la Prevención de los Riesgos Laborales. Sin embargo, cada día se constata de forma creciente la importancia que estos tienen sobre la salud de los trabajadores y de las organizaciones.

Es por tanto, que la identificación, valoración y control de los factores de riesgo de origen psicosocial se convierte en una herramienta preventiva de gran importancia para una gestión más eficaz del trabajo de las personas y de la propia organización.

Las situaciones de estrés suponen una problemática general, con una amplia incidencia en multitud de actividades profesionales. En el sector de la enseñanza se dan una serie de connotaciones de especial relevancia: la interacción entre el trabajador y el grupo, las nuevas exigencias en relación con la capacidad del trabajador, falta de reconocimiento social, situaciones de hostigamiento o violencia percibidas, cultura y situación personal fuera del trabajo, etc. Así, pueden darse actitudes negativas que se evidencian a través de la irritación, preocupación, mal funcionamiento de facultades cognoscitivas y una tendencia a la depresión y a otras neurosis de reacción.

De acuerdo a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1984) se entiende como factores psicosociales “las interacciones entre el contenido, la organización, gestión del trabajo y condiciones ambientales, por un lado; y las funciones y necesidades de los trabajadores, por el otro. Estas interacciones podrían ejercer un influencia nociva para la salud de los trabajadores a través de sus percepciones y experiencia”. Los factores psicosociales son aquellas características de la organización del trabajo, que son capaces de afectar la salud, actuarían provocando cambios en los trabajadores a través de mecanismos psicológicos y/o fisiológicos que en su manifestación denominamos “Estrés Laboral”. Lo que ocurre es que el análisis y estudio

de los factores psicosociales es complejo y difícil de medir y objetivar, a diferencia de lo que ocurre con otros factores de riesgo presentes en el trabajo, como pueden ser los de tipo físico o químico. A veces, se considera el estrés como algo muy personal y que tiene que ver exclusivamente con la personalidad de los trabajadores (habría sujetos vulnerables y otros no); sin embargo hay muchos estudios que muestran que el estrés se produce como respuesta a situaciones concretas de la vida laboral. Lo interesante es que estas condiciones se pueden detectar y medir, y por lo tanto son susceptibles de ser modificadas.

Entre los distintos métodos de evaluación del riesgo psicosocial sobresale el Cuestionario Psicosocial de Copenhague. Se trata de un cuestionario que se desarrolló en el AMI (Instituto de Ambiente Ocupacional danés) a mediados de los años 90, denominado CoPsoQ (Copenhaguen Psychosocial Questionnaire), con el objetivo de no evaluar a la persona sino a su ambiente psicosocial, de forma muy similar a lo que se pretende al utilizar un sonómetro para medir el nivel de ruido en el ambiente de trabajo.

Nosotros hemos utilizado la versión validada para castellano-hablantes, eliminando algunas preguntas para garantizar el anonimato de los participantes y se le ha añadido algunos ítems sobre cuestiones de salud y estrés laboral.

2. OBJETIVOS

El trabajo de investigación pretende aportar evidencia empírica sobre la importancia de las variables psicosociales y su asociación con factores relacionados con estados de estrés en el puesto de trabajo, agrupados en tres factores: relación del trabajador con el puesto de trabajo, condiciones laborales ambientales y funciones y tareas del puesto de trabajo. El objetivo fundamental del proyecto es valorar la relación existente entre los docentes de la provincia de Málaga y su entorno laboral, a fin de identificar y analizar las características psicosociales propias de su actividad y detectar indicadores precoces de probables situaciones de riesgo psicosocial.

Nuestro trabajo presenta dos objetivos específicos:

- Proponer una aplicación metodológica fácil y rápida de recogida de información, a través de la recogida vía aplicación por internet.

- Estudiar y analizar los factores psicosociales mediante el cuestionario COPSOQ (Istas21), modificado en algunos ítems.

Para evaluar la exposición a los factores psicosociales, hemos usado el cuestionario istas21 (CoPsoQ). Nos hemos basado en la versión validada para castellanohablantes y hemos eliminado algunas preguntas para garantizar el anonimato de los participantes. Este cuestionario mide 21 dimensiones psicosociales que a continuación vamos a detallar. El cuestionario completo consta de 111 ítems agrupados en las siguientes dimensiones:

1. Dimensiones de exposición: Exigencias psicológicas cuantitativas, Exigencias psicológicas cognitivas, Exigencias psicológicas sensoriales, Exigencias psicológicas emocionales, Exigencias psicológicas de esconder emociones, Inseguridad en el trabajo, Conflicto de rol, Estima, Sentimiento de grupo, Posibilidades de relaciones sociales, Apoyo social en el trabajo, Refuerzo, Calidad de liderazgo, Claridad de rol, Previsibilidad, Integración en la empresa, Sentido del trabajo, Control sobre los tiempos del trabajo, Posibilidades de desarrollo del trabajo y Nivel de influencia.

2. Dimensiones de satisfacción y salud: satisfacción con el trabajo, salud general, salud mental y vitalidad.

3. Dimensiones de estrés: síntomas conductuales de estrés, síntomas somáticos de estrés y síntomas cognitivos de estrés.

La recogida de los distintos ítems se basa en una medida escalar que puede ser la siguiente:

- desde siempre, muchas veces, algunas veces, solo alguna vez y nunca.
- Desde muy preocupado, bastante preocupado, más o menos preocupado, poco preocupado y nada preocupado.

3. MATERIAL Y MÉTODOS

Se ha seguido el siguiente diseño metodológico: recopilación de datos e información, selección de la población del profesorado, selección de la muestra a estudiar, elección de la estrategia de trabajo, contactos con los centros y universidad, recogida de la muestra, análisis de los cuestionarios y resultados y conclusiones.

Para seleccionar la muestra del estudio, separamos el personal docente universitario del no universitario. Los muestreos en ambos colectivos fueron independientes.

La población objetivo está compuesta por todos los profesores de la Universidad de Málaga durante el año 2007. En total teníamos registrados en marzo de 2007 a 2107 profesores. Como marco muestral usamos la última guía de comunicación publicada por la UMA y los directorios publicados en la página web de la UMA (www.uma.es). En la guía de comunicación se encuentran los teléfonos, direcciones postales de los puestos de trabajo, direcciones de correo electrónico y nombres y apellidos de los trabajadores. La página web de la UMA la usamos para actualizar la información que aparece en la guía de comunicación al año 2007.

Dada la naturaleza descriptiva de este estudio usamos las fórmulas para determinar el tamaño de una muestra para estimar proporciones. El estudio piloto nos arrojó proporciones de las distintas dimensiones estudiadas no por encima del 40% para situaciones de riesgo por lo que consideramos la proporción a estimar como $p=0,4$ (40%) que es el caso más desfavorable, con lo que sobreestimamos el tamaño muestral necesario para así tener la suficiente precisión en todas las dimensiones estudiadas. Como error máximo o precisión en las estimaciones consideramos un $E=0,04$ (4%) ya que errores menores incrementarían sobremanera el tamaño de la muestra en proporción al tamaño total de la población, sin lograrse un incremento sustancial de la precisión. El nivel de confianza lo establecimos en el 95%, con lo que $\alpha=0,05$. Con estos parámetros, el tamaño de muestra necesario sería de 179 unidades de muestreo. Esta cantidad hay que ajustarla en función de la tasa de respuesta del estudio. En el estudio piloto obtuvimos una tasa de respuesta: $100 \cdot E_c / E_v$ (E_c = encuestas completadas; E_v = encuestas

enviadas) del 87%, con lo que el número de encuestas que deberían enviarse sería de 206 encuestas. Esas fueron las encuestas que finalmente enviamos.

La selección de la muestra fue mediante muestreo aleatorio simple sin reemplazamiento.

Una vez que los 206 profesores fueron seleccionados del marco muestral, se procedió a establecer contacto con ellos. En primer lugar, se les envió una carta por correo interno a su puesto de trabajo donde se les comunicaba que habían sido seleccionados como participantes en este estudio, así como la metodología y los objetivos del mismo. Esta información también era enviada al correo electrónico del trabajador. Por otro lado, se procedió a llamar a cada uno de los participantes por teléfono para volver a explicarles los objetivos del estudio e informarles de la importancia de su participación, así como resolverles las posibles dudas sobre el estudio y garantizarles el anonimato. El objetivo de estas llamadas fue evitar en la medida de lo posible la falta de respuesta. Una vez que el participante estaba informado se procedía a enviarle un correo electrónico con el enlace a la página web donde debía completar el cuestionario. A aquellos que lo solicitaban se les enviaba el cuestionario en papel.

A los participantes que, pasado un tiempo, fue imposible localizarlos telefónicamente, se les envió un correo electrónico donde se les facilitaba el enlace a la página web para completar su cuestionario, además de toda la información relativa al estudio.

El proceso de recogida de datos estuvo abierto desde mayo a septiembre de 2007 (ambos incluidos). Eliminando el mes de agosto, que es no lectivo, tendríamos un periodo de 4 meses de recogida de datos.

En relación al personal docente no universitario la población objetivo está compuesta por todos los profesores no universitarios de la provincia de Málaga durante el año 2007 (115288 profesores).

Dada la naturaleza descriptiva de este estudio usamos las fórmulas para determinar el tamaño de una muestra para estimar proporciones. El estudio piloto nos arrojó proporciones de las distintas dimensiones estudiadas muy variadas para situaciones de riesgo por lo que consideramos la proporción a estimar como $p=0.5$ (50%)

que es el caso más desfavorable, con lo que sobreestimamos el tamaño muestral necesario para así tener la suficiente precisión en todas las dimensiones estudiadas. Como error máximo o precisión en las estimaciones consideramos un $E=0,04$ (4%) ya que errores menores incrementarían sobremanera el tamaño de la muestra en proporción al tamaño total de la población, sin lograrse un incremento sustancial de la precisión. El nivel de confianza lo establecimos en el 95%, con lo que $\alpha=0,05$. Con estos parámetros, el tamaño de muestra necesario sería de 300 unidades de muestreo. Esta cantidad hay que ajustarla en función de la tasa de respuesta del estudio. En el estudio piloto obtuvimos una tasa de respuesta: $100 \cdot E_c/E_v$ (E_c = encuestas completadas; E_v = encuestas enviadas) del 90%, con lo que el número de encuestas que deberían enviarse sería de 334 encuestas. Esas fueron las encuestas que finalmente enviamos.

La selección de la muestra fue mediante muestreo por conglomerados polietápico.

De igual forma que en el caso del profesorado universitario, se procedió a establecer contacto con ellos. En primer lugar, se les envió una carta por correo interno a su puesto de trabajo donde se les comunicaba que habían sido seleccionados como participantes en este estudio, así como la metodología y los objetivos del mismo. Esta información también era enviada al correo electrónico del trabajador. Por otro lado, se procedió a llamar a cada uno de los participantes por teléfono para volver a explicarles los objetivos del estudio e informarles de la importancia de su participación, así como resolverles las posibles dudas sobre el estudio y garantizarles el anonimato. El objetivo de estas llamadas fue evitar en la medida de lo posible la falta de respuesta. Una vez que el participante estaba informado se procedía a enviarle un correo electrónico con el enlace a la página web donde debía completar el cuestionario. A aquellos que lo solicitaban se les enviaba el cuestionario en papel.

A los participantes que, pasado un tiempo, fue imposible localizarlos telefónicamente, se les envió un correo electrónico donde se les facilitaba el enlace a la página web para completar su cuestionario, además de toda la información relativa al estudio.

A continuación se detalla el modelo de cuestionario utilizado, que consta de las siguientes dimensiones:

1. 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. 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?

2. 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. 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?

3. 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.

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?

4. 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».

Las preguntas de esta escala son solamente dos:

¿Tu trabajo requiere que te calles tu opinión?

¿Tu trabajo requiere que escondas tus emociones?

5. Exigencias psicológicas sensoriales. Las exigencias sensoriales son las exigencias laborales respecto a nuestros sentidos, que en realidad representan una parte importante de las exigencias que se nos imponen cuando estamos trabajando.

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.

6. 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, psicosomáticas, 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?

7. Posibilidad 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?

8. 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.

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?

9. 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?

10. 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.

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?

11.- 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?

12. 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?

13. 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?

14. 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?

15. 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.

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

¿Con qué frecuencia hablas con tu superior sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?

¿Con qué frecuencias hablas con tus compañeros o compañeras sobre cómo llevas a cabo tu trabajo?

16. 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.

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

- ¿Con qué frecuencia recibes ayuda y apoyo de tus compañeras o compañeros?**
- ¿Con que frecuencia tus compañeros o compañeras están dispuestos a escuchar tus problemas en el trabajo?**
- ¿ Con que frecuencia recibes ayuda y apoyo de tu inmediato o inmediata superior?**
- ¿ Con que frecuencia tú inmediato o inmediata superior está dispuesto a escuchar tus problemas en el trabajo?**

17. 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.

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.

Las posibilidades de relación con los compañeros se evalúan 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?**

18. 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?**

19. 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.

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.)?

20. Estima. 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.

ISTAS21 (CoPsoQ) utiliza una escala de cuatro ítems para la medida de esta dimensión.

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.

21. Dimensiones de Salud, Estrés y Satisfacción.

Satisfacción en 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?

22. Dimensiones de Salud, Estrés y Satisfacción.

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.

23. Dimensiones de Salud, Estrés y Satisfacción.

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 se emplea 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?

24. Dimensiones de Salud, Estrés y Satisfacción.

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?

25. Dimensiones de Salud, Estrés y Satisfacción.

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.

26. Dimensiones de Salud, Estrés y Satisfacción.

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 se emplean 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.

27. Dimensiones de Salud, Estrés y Satisfacción.

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.

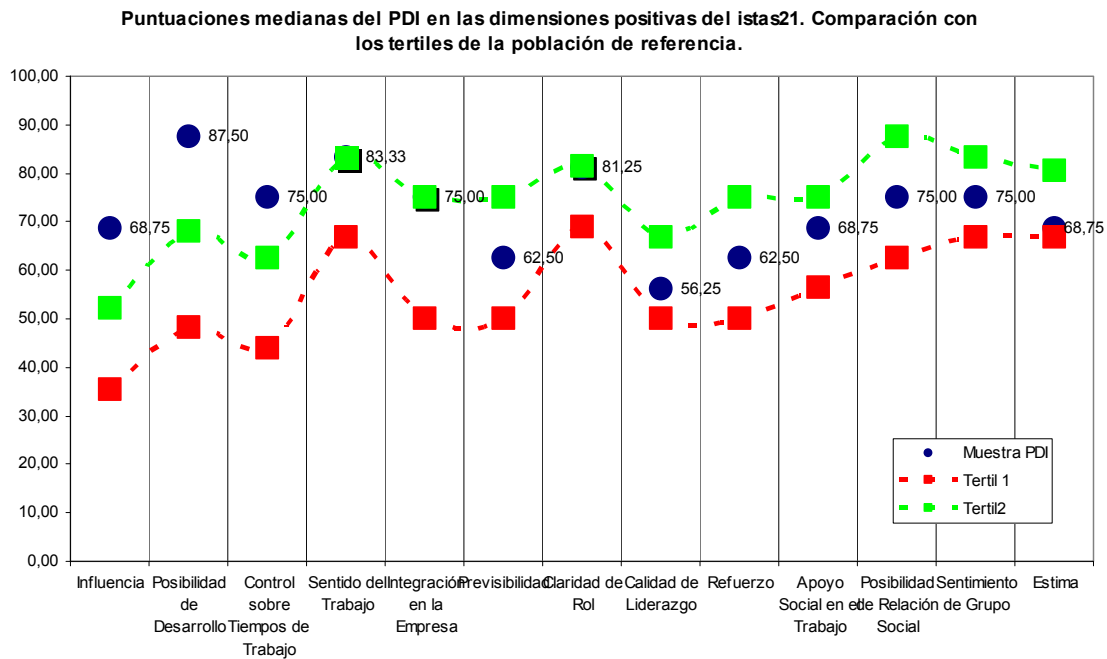
4. RESULTADOS

A continuación mostraremos los resultados separados tanto para el colectivo del profesorado universitario, como para el profesorado no universitario. En el colectivo de profesorado universitario se recogieron un total de 130 cuestionarios, con lo que la tasa de respuesta ($100 * Ec/Ev$) fue del 63.1%.

Las puntuaciones medianas en las dimensiones positivas, es decir, aquellas en las que cuanto mayor sea la puntuación mejor es la situación del trabajador, se muestran en esta tabla. En esta tabla hemos señalado en verde aquellas dimensiones en las que las puntuaciones superan a los tertiles de referencia de la población laboral española. Estos tertiles de referencia son los que se usan en el método istas21 y se corresponden a los obtenidos en una muestra representativa de la población laboral de Navarra. Actualmente se consideran como un estándar para la población laboral española.

DIMENSIÓN	Puntuación
Influencia	68,75
Posibilidad de Desarrollo	87,50
Control sobre Tiempos de Trabajo	75,00
Sentido del Trabajo	83,33
Integración en la Empresa	75,00
Previsibilidad	62,50
Claridad de Rol	81,25
Calidad de Liderazgo	56,25
Refuerzo	62,50
Apoyo Social en el Trabajo	68,75
Posibilidad de Relación Social	75,00
Sentimiento de Grupo	75,00
Estima	68,75

En la siguiente figura se muestran las puntuaciones medianas obtenidas por el PDI, comparándolas con los tertiles de las puntuaciones de la población de referencia laboral española. Como podemos apreciar, la situación es muy favorable para influencia, posibilidad de desarrollo y control sobre los tiempos de trabajo.

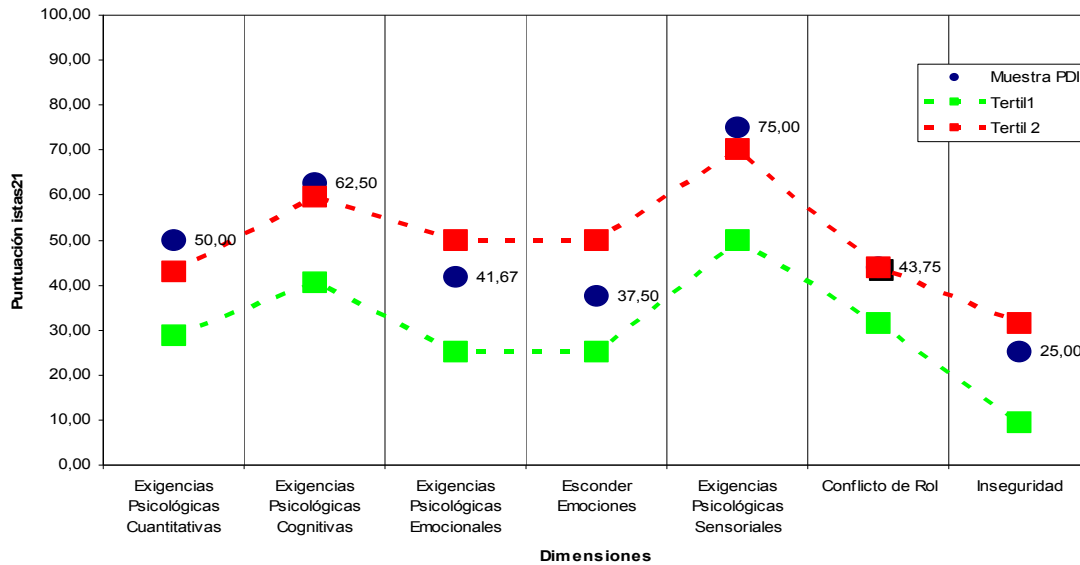


Las puntuaciones en las dimensiones negativas esto es, aquellas para las que cuanto mayor sea la puntuación peor es la situación del trabajador, obtenidas por el PDI se muestran en la tabla siguiente, donde hemos señalado en rojo aquellas dimensiones en las que las puntuaciones superan al segundo tercil de referencia de la población laboral española.

DIMENSIÓN	Puntuación
Exigencias Psicológicas Cuantitativas	50,00
Exigencias Psicológicas Cognitivas	62,50
Exigencias Psicológicas Emocionales	41,67
Esconder Emociones	37,50
Exigencias Psicológicas Sensoriales	75,00
Conflicto de Rol	43,75
Inseguridad	25,00

En la figura siguiente se muestran las puntuaciones medianas obtenidas por el PDI en las dimensiones negativas, comparándolas con los tertiles de las puntuaciones de la población de referencia laboral española. La situación es preocupante en lo referente a las exigencias psicológicas cuantitativas, cognitivas y sensoriales.

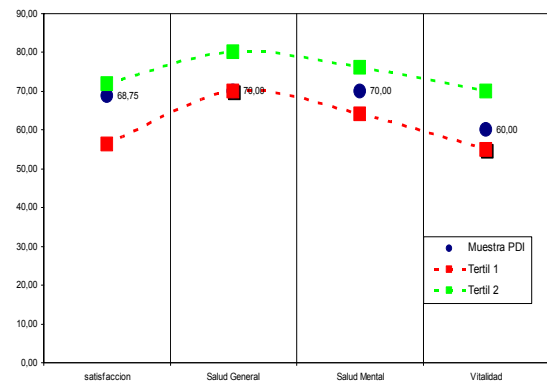
Puntuaciones medianas del PDI en las dimensiones negativas. Comparación con los tertiles de la población de referencia.



Las medianas en las dimensiones de satisfacción con el trabajo y salud así como las comparaciones con los tertiles de referencia de la población española se muestran en las siguientes figura y tabla:

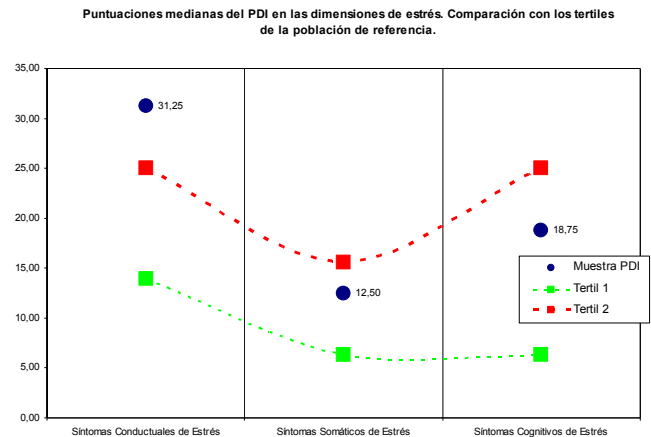
DIMENSION	Puntuación
Satisfacción	68,75
Salud General	70,00
Salud Mental	70,00
Vitalidad	60,00

Figura 11.- Puntuaciones medianas del PDI en las dimensiones satisfacción y salud. Comparación con los tertiles de la población de referencia.



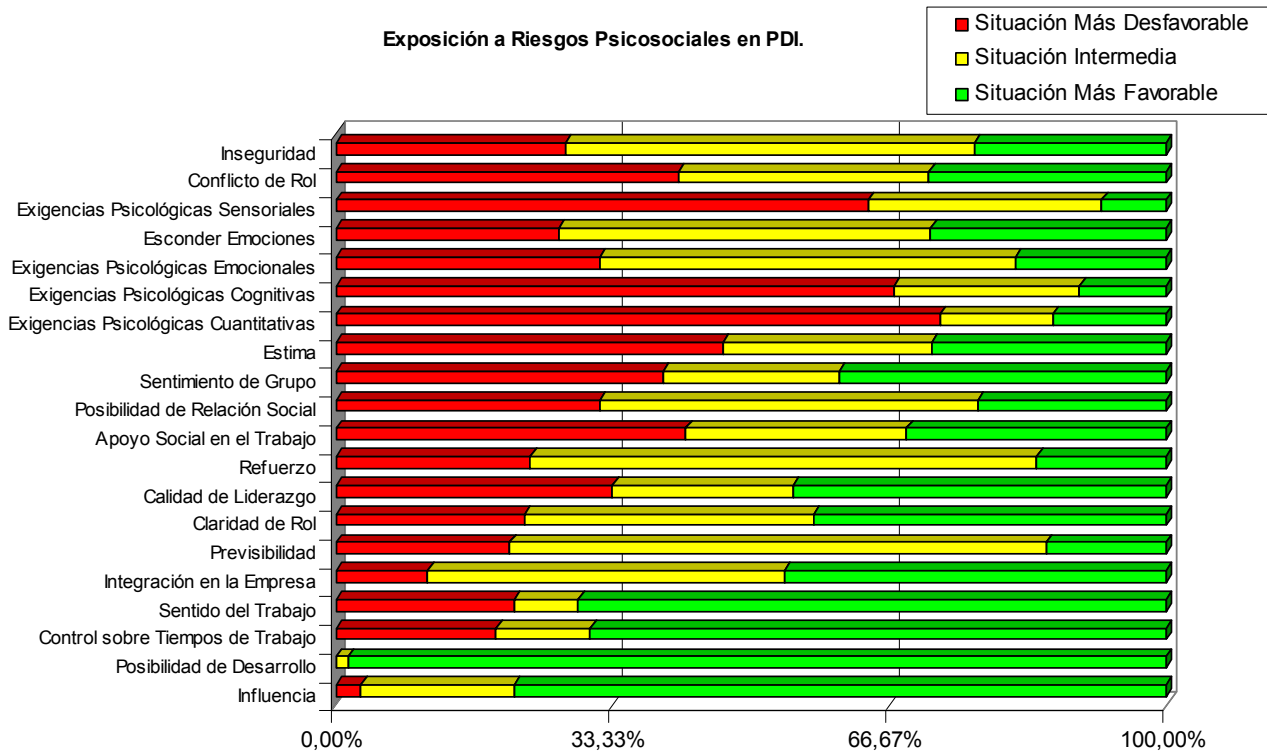
Las medianas en las dimensiones que miden síntomas relacionados con el estrés así como las comparaciones con los tertiles de referencia de la población española se muestran en las siguientes figura y tabla:

DIMENSIÓN	Puntuación
Síntomas Conductuales de Estrés	31,25
Síntomas Somáticos de Estrés	12,50
Síntomas Cognitivos de Estrés	18,75



La prevalencia de la exposición para cada factor de riesgo psicosocial se ha estudiado de forma gráfica mediante el semáforo istas, en el cual para cada factor de riesgo se muestra en color rojo el porcentaje de personas en la situación más desfavorable, en amarillo las personas en situación intermedia y en verde el porcentaje en la situación más favorable. La situación más desfavorable es aquella en la que se está por debajo del primer tercil de la población de referencia para las puntuaciones positivas o por encima del segundo tercil para las negativas. De igual forma, la situación más favorable se considera aquella en la que se está por encima del segundo tercil de referencia en las dimensiones positivas, o por debajo del primer tercil en las negativas.

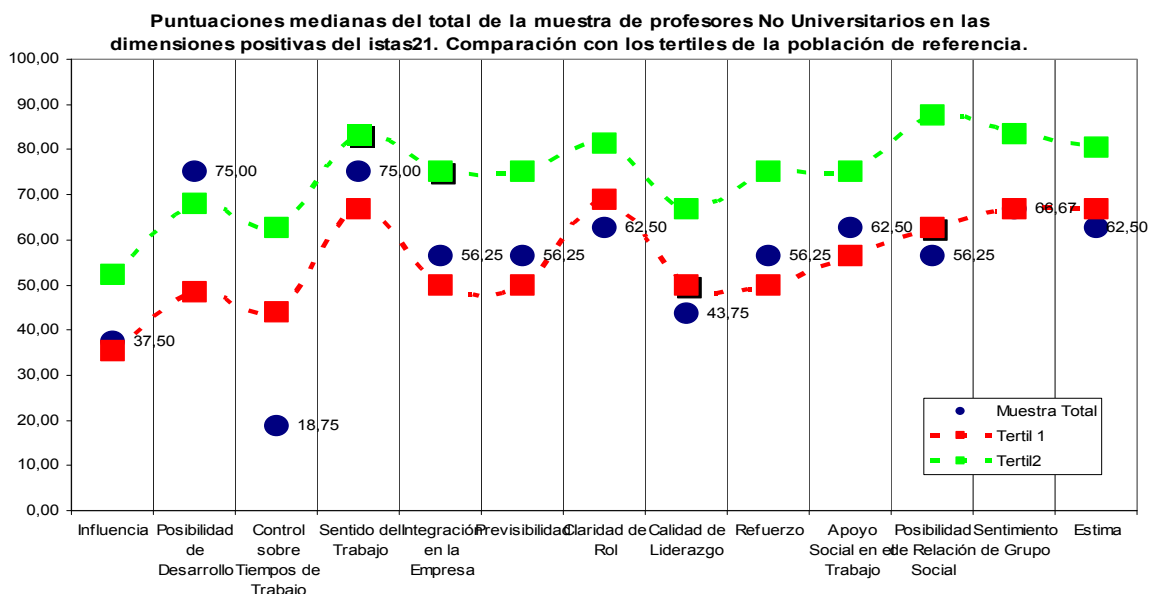
El profesorado universitario (PDI) muestra una exposición elevadísima en las exigencias psicológicas cuantitativas ya que casi todo el PDI se encuentra en unos niveles de exposición perjudiciales. También es importante la exposición a niveles perjudiciales de las exigencias psicológicas cognitivas y sensoriales. Por otro lado, es muy llamativa la excelente situación del PDI en referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo ya que prácticamente todo el PDI se encuentra en una situación muy buena y ninguno de los participantes se encuentra en situación peligrosa. Igualmente excelente es la exposición del PDI respecto a la influencia sobre el trabajo, el control sobre los tiempos de trabajo y el sentido del trabajo ya que en todas estas dimensiones más de dos terceras partes del PDI se sitúan en un ambiente muy bueno.



En el colectivo de profesorado no universitario se recogieron un total de 267 cuestionarios , con lo que la tasa de respuesta ($100 * Ec/Ev$) fue del 79.9%. Las puntuaciones medianas en las dimensiones positivas, es decir, aquellas en las que cuanto mayor sea la puntuación mejor es la situación del trabajador, se muestran en esta tabla. En esta tabla hemos señalado en verde aquellas dimensiones en las que las puntuaciones superan a los tertiles de referencia de la población laboral española. Estos tertiles de referencia son los que se usan en el método istas21 y se corresponden a los obtenidos en una muestra representativa de la población laboral de Navarra. Actualmente se consideran como un estándar para la población laboral española.

DIMENSIÓN	Puntuación
Influencia	37,50
Posibilidad de Desarrollo	75,00
Control sobre Tiempos de Trabajo	18,75
Sentido del Trabajo	75,00
Integración en la Empresa	56,25
Previsibilidad	56,25
Claridad de Rol	62,50
Calidad de Liderazgo	43,75
Refuerzo	56,25
Apoyo Social en el Trabajo	62,50
Posibilidad de Relación Social	56,25
Sentimiento de Grupo	66,67
Estima	62,50

En la siguiente figura se muestran las puntuaciones medianas obtenidas por el profesorado no universitario comparándolas con los tertiles de las puntuaciones de la población de referencia laboral española. Como podemos apreciar, la situación es muy favorable para la posibilidad de desarrollo. Otro aspecto muy llamativo es el bajo valor obtenido para la categoría control sobre los tiempos de trabajo. Otras situaciones negativas destacables son los bajos valores que muestran respecto a la calidad de liderazgo, a la posibilidad de relación social y a la estima.

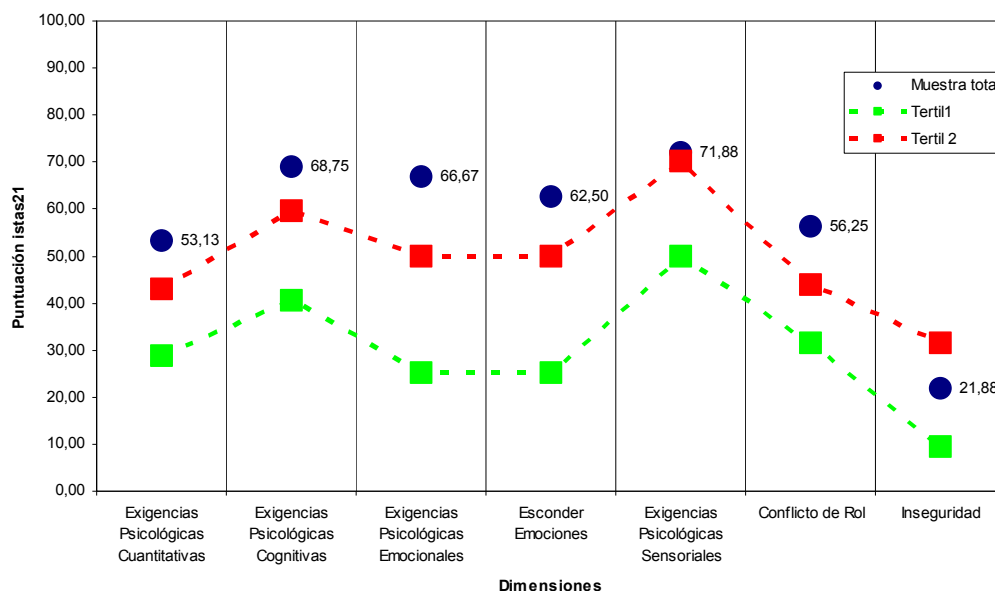


Las puntuaciones en las dimensiones negativas del istas21 esto es, aquellas para las que cuanto mayor sea la puntuación peor es la situación del trabajador, obtenidas por el profesorado no universitario se muestran en esta tabla, donde hemos señalado en rojo aquellas dimensiones en las que las puntuaciones superan al segundo tercil de referencia de la población laboral española.

DIMENSIÓN	Puntuación
Exigencias Psicológicas Cuantitativas	53,13
Exigencias Psicológicas Cognitivas	68,75
Exigencias Psicológicas Emocionales	66,67
Esconder Emociones	62,50
Exigencias Psicológicas Sensoriales	71,88
Conflicto de Rol	56,25
Inseguridad	21,88

En la siguiente figura se muestran las puntuaciones medianas obtenidas por el profesorado no universitario en las dimensiones negativas, comparándolas con los terciles de las puntuaciones de la población de referencia laboral española. La situación es preocupante en todas las categorías excepto en inseguridad.

Puntuaciones medianas del total de la muestra de profesores No Universitarios en las dimensiones negativas. Comparación con los terciles de la población de referencia.

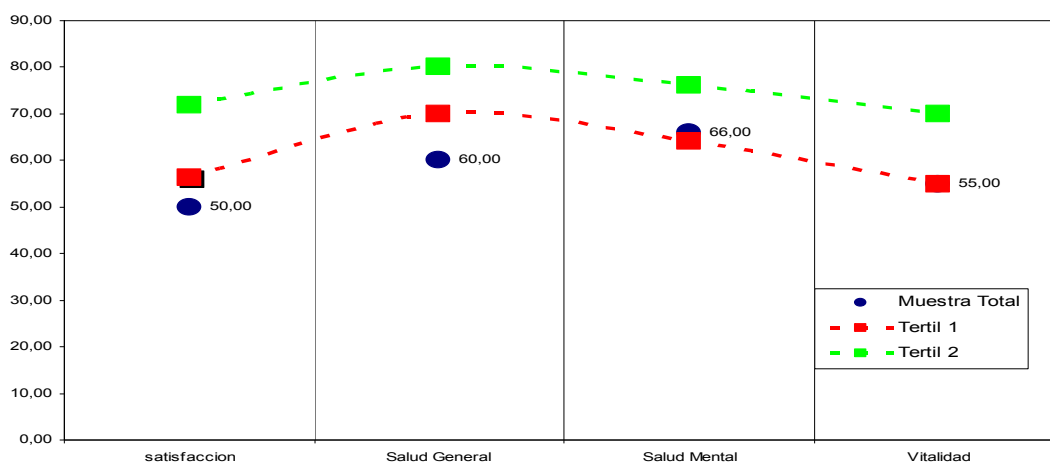


Las medianas en las dimensiones de satisfacción con el trabajo y salud en el profesorado no universitario se muestran esta tabla. Se han marcado en rojo aquellas dimensiones en las que las puntuaciones son superiores a las del primer tercil de la población de referencia .

DIMENSIÓN	Puntuación
Satisfacción	50,00
Salud General	60,00
Salud Mental	66,00
Vitalidad	55,00

Aquí comparamos las puntuaciones medianas del profesorado no universitario en las dimensiones satisfacción y salud con los tertiles de referencia de la población española. Como se observa resalta el bajo nivel de satisfacción que poseen.

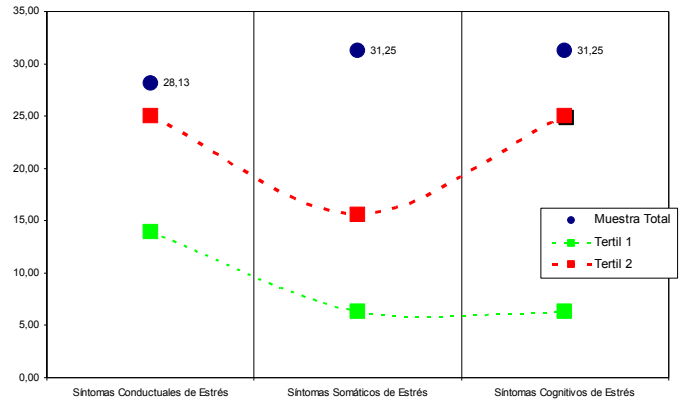
Puntuaciones medianas del total de la muestra de profesores No Universitarios en las dimensiones satisfacción y salud. Comparación con los tertiles de la población de referencia.



Las medianas en las dimensiones que miden síntomas relacionados con el estrés en el profesorado no universitario así como las comparaciones con los tertiles de referencia de la población española se muestran en las siguientes figura y tabla:

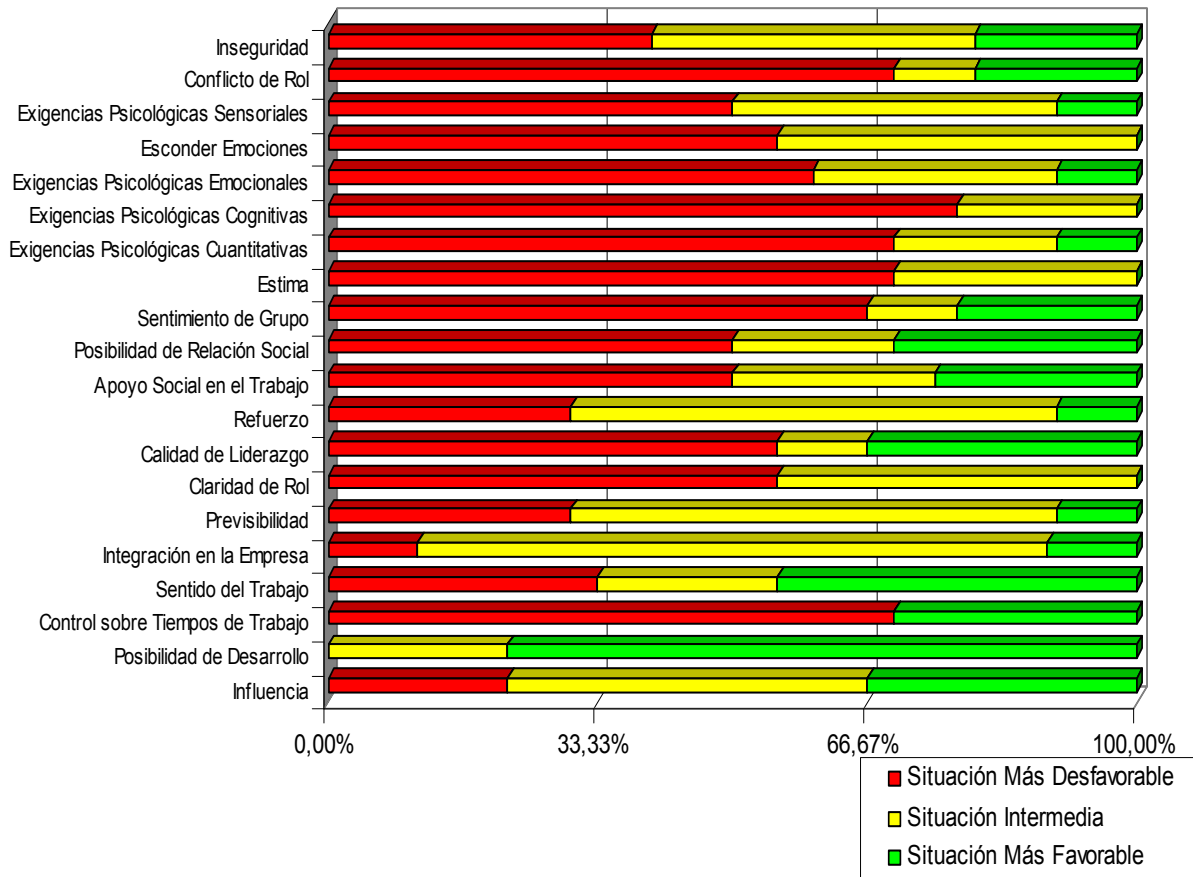
Puntuaciones medianas del total de la muestra de profesores No Universitarios en las dimensiones de estrés. Comparación con los tertiles de la población de referencia.

DIMENSIÓN	Puntuación
Síntomas Conductuales de Estrés	28.13
Síntomas Somáticos de Estrés	31.25
Síntomas Cognitivos de Estrés	31.25



La prevalencia de la exposición para cada factor de riesgo psicosocial de forma gráfica para el profesorado no universitario se recoge en el siguiente gráfico. Cabe destacar las altas exigencias psicológicas cognitivas y cuantitativas a las que están sometidos, así como el alto grado de conflicto de rol que muestran, el tener una baja estima al no ser reconocida su labor y el tener un control sobre el tiempo de trabajo. Por otro lado, es muy llamativa la excelente situación del profesorado no universitario en referencia a las posibilidades de desarrollo en el trabajo ya que casi todo el profesorado no universitario se encuentra en una situación muy buena y ninguno de los participantes se encuentra en situación peligrosa.

Exposición a Riesgos Psicosociales. Muestra de profesores No Universitarios.



5. CONCLUSIONES

A continuación mostraremos las conclusiones separadas tanto para el colectivo del profesorado universitario, como para el profesorado no universitario.

Los resultados obtenidos se relacionan de forma precisa con los objetivos planteados. Como resumen de los principales hallazgos tenemos los siguientes:

1. La metodología de aplicación utilizada se ha mostrado como una herramienta válida para explorar las condiciones de trabajo y factores psicosociales de los trabajadores del sector de la docencia en Málaga.
2. El cuestionario ISTAS 21 modificado ha sido ampliamente aceptado por la población muestreada. La tasa de respuesta (mas del 63%) ha sido muy alta, en comparación con otros estudios similares realizados.
3. En general los docentes no universitarios presentan unos valores más perjudiciales de factores psicosociales que los universitarios.
4. Como resumen de los principales hallazgos del colectivo de profesorado universitario, tenemos los siguientes datos:
 - a. Está sometido a altas exigencias psicológicas cuantitativas, cognitivas y sensoriales.
 - b. Presenta una excelente situación en relación a las posibilidades de desarrollo en el trabajo.
 - c. Tiene una notable situación en lo referente al control sobre el tiempo de trabajo y sobre el sentido que tiene éste.
5. Respecto a lo más destacado del ámbito no universitario tenemos:
 - a. Presentan unos altos niveles de exposición perjudiciales para casi todas las dimensiones evaluadas.
 - b. Muestran unas altas exigencias psicológicas, sobre todo cognitivas y cuantitativas.
 - c. Es llamativo la aparición de conflictos de rol en su ejercicio profesional.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ADAMS, R. M. y GAVOOR, M. D. (1990). "Quality Function Deployment: Its Promise and Reality," 1990 ASQC Quality Congress Transactions, San Francisco, CA, USA, pp. 33-38.
- AGUSTÍ JULIÁ, J. Riesgos psicosociales y su incidencia en las relaciones laborales y seguridad social. Ed. Dykinson. 2005.
- CUENCA, R. ET AL. Introducción a la prevención de riesgos laborales de origen psicosocial. INSHT. 1996.
- INSHT & IBV. Manual para la evaluación y prevención de riesgos ergonómicos y psicosociales en PYME. INSHT. 2003.
- LAHERA MARTÍN, L.; GÓNGORA YERRO, J.J. Factores psicosociales: identificación de situaciones de riesgo. Instituto Navarro de Salud Laboral (España). 2002.
- LLORENS, C ET AL. Psychosocial risk exposures and labour management practices. An exploratory approach. Scand. J. Work Environ Health, 2010;38: 125-136
- KRISTENSEN TS, ET AL. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire-a tool for assesment and improvement of the psychosocial work environment. Scand. J. Work Environ Health, 2005;31(6): 438-449.
- KRISTENSEN, TS. A questionnaire is more than a questionnaire. Scand. J. Work Environ Health, 2010;38(supp 3): 149-155.
- MONCADA, S ET AL. Manuel del método ISTAS 21 COPSOQ, versión castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague. ISTAS 2002.
- OIT. Cambios en el mundo del trabajo. Memorias del Director General, Ginebra, 2006.
- R. GIL- MONTE, P. El síndrome de quemarse por el trabajo ("burnout"). Ed. Pirámide. 2005.
- SMIIDT, MV ET AL. Chronic stress and individual vulnerability. Ann N Y Acad Sci., 2008 Dec; 1148: 174-83

7. AGRADECIMIENTOS

Este trabajo ha sido subvencionado por la Consejería de Empleo de la Junta de Andalucía.