



**institut sindical
de treball, ambient i salut**

**Evolució de la exposició de los
asalariados a los riesgos psicosociales en España
entre los años 2005 y 2010**

Informe final del proyecto de investigación parcialmente financiado por la
V CONVOCATORIA DE BECAS I+D EN PREVENCIÓN DE RIESGOS
LABORALES 2010-2011 de la Fundación Prevent.

Barcelona, Noviembre 2011.

Informe elaborado por:

Salvador Moncada (a), Miria Utzet (a), Clara Llorens (a), Ariadna Galtés (a)

Neus Moreno (a), Albert Navarro (b)

(a) ISTAS. Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud, Barcelona.

(b) Unitat de Bioestadística; Facultat de Medicina, Universitat Autònoma de Barcelona, Bellaterra.

Contenido

1. Presentación.

2. Introducción

2.1. Estado actual del tema

2.2. Objetivos

2.3. Hipótesis

3. Metodología

3.1. Fuentes de información. ERP 2005 y 2010.

3.2. Medidas. Dimensiones de las versiones 1 y 1.5 COPSOQ Ista 21.

3.3. Análisis.

4. Exposición psicosocial en España en 2005 y 2010 (Resultados comentados)

4.1. Análisis descriptivo univariado y bivariado

4.2. Comparación general

4.3. ACM resultados generales

5. Conclusiones

Referencias

Anexos

1. Presentación

Este es el informe final del proyecto “Evolución de la exposición a los riesgos psicosociales en España entre los años 2005 y 2010” financiado por la V CONVOCATORIA DE BECAS I+D EN PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES 2010-2011 de la Fundación Prevent.

Forma parte de la línea de investigaciones relacionadas con el *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) y sus versiones en lengua castellana (COPSOQ Ista21), catalana (PSQCAT21 COPSOQ) y gallega (COPSOQGal21). La encuesta poblacional del año 2005 fue financiada por el Fondo de Investigación Sanitaria, Instituto de Salud Carlos III, y la del 2010 por la Generalitat de Catalunya y la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

La totalidad de información y de materiales de dominio público relacionados con esta línea de investigación puede obtenerse de las páginas web de ISTAS (www.istas.ccoo.es), del COPSOQ en España (www.copsoq.istas21.net), del COPSOQ International Network (www.copsoq-netwrok.org) y de la Generalitat de Catalunya (www.gencat.cat).

2. Introducción

2.1. Estado actual del tema

Existe una gran evidencia científica que los riesgos psicosociales son una de las principales causas de absentismo laboral por motivos de salud, y de problemas de salud altamente prevalentes como los trastornos de la salud mental (1,2,3,4), músculo-esqueléticos (5,6) y las enfermedades cardiovasculares (7,8,9, 10), enfermedades que constituyen la principal causa de muerte en nuestro país y para las que se ha estimado que 4.354 de ellas fueron atribuibles a las condiciones de trabajo en 1999 (11). En su conjunto, entre el 25 y el 40% de los casos de enfermedad cardiovascular podrían ser evitados mediante la eliminación de la exposición laboral a la alta tensión, descompensación entre esfuerzo y compensaciones, trabajo sedentario y a turnos (12).

También se han relacionado con otros muchos trastornos de salud (como diversas alteraciones de base inmunitaria, gastrointestinales, dermatológicas y endocrinológicas (13, 14)) y con algunas conductas relacionadas con la salud como el hábito de fumar, el consumo de alcohol y drogas y el sedentarismo (15, 16, 17).

Existen diversos modelos consistentes que explican la relación entre los riesgos psicosociales y la salud, como los conocidos como “demanda – control-apoyo social” y “esfuerzo – recompensa (ERI)” (18). Estos modelos permiten identificar los principales grupos de factores de riesgo psicosocial, el control sobre el trabajo; las exigencias psicológicas del trabajo (en sus diversas vertientes cuantitativas, cognitivas y emocionales); el apoyo social (de los compañeros y de los superiores), la calidad de liderazgo y algunos otros aspectos de las relaciones entre personas que implica el trabajo (previsibilidad, roles...); las compensaciones derivadas del trabajo; la inseguridad sobre el empleo y condiciones de trabajo fundamentales y los conflictos originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares y sociales.

Uno de los métodos de evaluación psicosocial más usados internacionalmente es el COPSOQ. Esta metodología fue desarrollada por el Centro Nacional de Investigación del Ambiente de Trabajo del Gobierno de Dinamarca (NRCWE) y adaptada a la lengua castellana a finales del año 2000 por un grupo de trabajo hispano-danés, liderado por el NRCWE e ISTAS. Se trata de una herramienta ya validada y contrastada, también en España, en donde cuenta con una NTP del INSHT y está incluida en el Manual de Identificación y Evaluación de Riesgos de la Generalitat de Catalunya (PSQCAT21

COPSOQ). La orientación principal del COPSOQ es la formulación de los grandes grupos de riesgo psicosocial en unidades más pequeñas y menos complejas, cosa que facilita la intervención de los agentes sociales en la empresa. El gran uso que se ha hecho del método ha llevado a los autores a realizar una segunda versión (19).

La encuesta europea de condiciones de trabajo de 2007 (20), en comparación con ediciones anteriores, muestra dos aspectos complementarios y preocupantes respecto a la salud laboral de los trabajadores. En primer lugar, se detecta un empeoramiento de las exposiciones psicosociales, especialmente en relación al aumento de las exigencias cuantitativas, la intensificación del trabajo y el crecimiento de las jornadas asociales. Además el resto de exposiciones psicosociales (influencia, posibilidades de desarrollo, etc.) no mejora. En segundo lugar, una proporción importante de trabajadores de Europa y España manifiestan estar expuestos a riesgos psicosociales en el trabajo.

En 2005 ISTAS realizó una encuesta representativa de la población asalariada española en la que se incluyó, entre otros instrumentos, el COPSOQ-ISTAS21. Los principales resultados mostraron que la población asalariada en España estaba expuesta de forma importante a riesgos psicosociales, especialmente alta doble presencia, altas exigencias psicológicas emocionales, baja influencia, bajo control sobre los tiempos a disposición y bajas posibilidades de desarrollo y alta inseguridad (21). Algunos de los riesgos más relevantes para la salud eran más prevalentes en España que en otros países europeos en relación con prácticas de gestión de la mano de obra en las empresas españolas (22) y podrían tener un gran impacto en los niveles más elevados de desigualdades sociales en condiciones de trabajo y salud que se aprecia al comparar España con países como Dinamarca (21).

Entre Junio y Octubre de 2010 ISTAS realiza la segunda versión de esta encuesta representativa, de la que Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales y la Generalitat de Catalunya financiaron el trabajo de campo (23).

En este contexto de alta exposición a riesgos psicosociales de la población asalariada española la prevención de riesgos laborales es crucial, requiriéndose acciones preventivas diversas en forma de estrategias políticas y acciones en los centros de trabajo, implicando las diferentes Administraciones Públicas y los Agentes Sociales. Estas acciones

diseñadas a distintos niveles deben ser implementadas y evaluadas. El proyecto que proponemos puede contribuir a la determinación de prioridades y a la evaluación de las estrategias de prevención.

2.2. Objetivos

El objetivo general del proyecto es analizar cómo ha evolucionado la exposición a los riesgos psicosociales en España en los últimos 5 años. Se ha comparado la información de los años 2010 y 2005 obtenida a partir de las dos encuestas sobre riesgos psicosociales y condiciones de trabajo en una muestra representativa de la población asalariada en España. Específicamente se han estudiado las exposiciones a riesgos psicosociales en función del género, la edad y la categoría profesional de los trabajadores y trabajadoras.

2.3. Hipótesis de trabajo

La hipótesis de trabajo ha sido que el empeoramiento de las exposiciones psicosociales constatada a nivel europeo, se registrará también en España en 2010, mostrando un empeoramiento de la situación detectada en el análisis de la encuesta de 2005. Además, se considera que este contexto de empeoramiento de las exposiciones psicosociales puede agravarse debido a la evolución de crisis económica. Además el gradiente social en la exposición de 2005 se mantendrá e incluso degradará en 2010.

3. Metodología

3.1. Fuentes de información. Encuesta Riesgos Psicosociales 2005 y 2010.

El estudio consiste en la comparación de dos muestras representativas de la población asalariada en España. La información fue obtenida a partir de la administración por entrevista domiciliaria de un cuestionario que incluía condiciones de trabajo, exposiciones psicosociales y salud en 2005 y 2010. La primera tiene un tamaño de 7500 trabajadores españoles de entre 16 y 65 años y la segunda de 5100. Ambas encuestas son comparables en términos de diseño muestral y sistema de muestreo (24).

La encuesta administrada consta de diversos apartados: la adaptación española del método sobre riesgos psicosociales COPSQ (COPSQ I en el 2005 y COPSQ II en el 2010); preguntas sobre las prácticas de gestión de la mano de obra; cuestiones referentes a la salud general y mental del trabajador y finalmente aspectos sociodemográficos. La información es anónima y confidencial.

En este proyecto se han comparado los datos correspondientes a las dimensiones psicosociales. Estos datos se obtienen a partir de dos versiones diferentes del COPSQ, y por tanto sólo se han comparado aquellos ítems idénticos en ambas versiones y que permiten la comparación de las siguientes 19 dimensiones: exigencias cuantitativas, cognitivas, emocionales y de esconder emociones; ritmo de trabajo; influencia; posibilidades de desarrollo; control sobre los tiempos a disposición; Compromiso; previsibilidad; claridad y conflicto de rol; sentido del trabajo; apoyo social (de los compañeros y de los superiores); sentimiento de grupo; posibilidad de relación social; calidad de liderazgo; inseguridad sobre el empleo y sobre las condiciones de trabajo y doble presencia.

3.2. Medidas. Dimensiones de las versiones 1 y 2 COPSQ I y 2

Las encuestas incluyen las siguientes dimensiones y variables comparables:

- Caracterización social: edad, sexo, nivel de instrucción, origen geográfico, estructura del hogar
- Ocupación actual:
 - Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94) al cuarto nivel.

- Clasificación ISTAS: clasificación basada en la CNO-94 separando cualificación y jerarquía
 - Prácticas de gestión de la mano de obra (22): relación contractual, jornada, salario, diseño del trabajo, origen de las exigencias cuantitativas y promoción.
 - Características de la empresa y actividad, codificada según la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09).
 - Escala de salud mental -5 ítems- del SF-36 (25). Que se configura a partir de los siguientes ítems:
 - ¿Ha estado muy nervioso/a?
 - ¿Se ha sentido tan bajo/a de moral que nada podía animarle?
 - ¿Se ha sentido calmado/a y tranquilo/a?
 - ¿Se ha sentido desanimado/a y triste?
 - ¿Se ha sentido feliz?
 - Salud general del SF-36 (7) autopercebida.

Los ítems que configuran las dimensiones psicosociales, fruto de la adaptación española del método COPSOQ (COPSOQ I en el 2005 y COPSOQ II en el 2010), que se pueden comparar el 2005 y el 2010 se presentan en la Tabla 1.

Tabla 1. Ítems de las 19 dimensiones psicosociales comparables.

Doble presencia	Previsibilidad
Cuando está en la empresa, ¿Piensa en las tareas domésticas y familiares?	¿En su empresa se le informa con suficiente antelación de decisiones importantes, cambios y proyectos de futuro?
¿Hay momentos en los que necesitaría estar “en la empresa y en casa a la vez”?	¿Recibe toda la información que necesita para realizar bien su trabajo?
¿Dígame, qué parte de las tareas domésticas y familiares hace usted?	
Exigencias psicológicas cuantitativas	Claridad de rol
¿La distribución de tareas es irregular y provoca que se le acumule el trabajo?	¿Su trabajo tiene objetivos claros?
¿Tiene que trabajar muy rápido?	¿Sabe exactamente qué tareas son de su responsabilidad?
¿Tiene tiempo suficiente para hacer su trabajo?	¿Sabe exactamente qué se espera de usted en el trabajo?
	¿Sabe exactamente qué margen de autonomía tiene en su trabajo?
Exigencias psicológicas cognitivas	Conflicto de rol
¿Su trabajo requiere memorizar muchas cosas?	¿Hace cosas en el trabajo que son aceptadas por algunas personas y no por otras?
¿Su trabajo requiere que tome decisiones de forma rápida?	¿Se le exigen cosas contradictorias en el trabajo?
¿Su trabajo requiere que tome decisiones difíciles?	¿Tiene que hacer tareas que usted cree que deberían hacerse de otra manera?
¿Su trabajo requiere manejar muchos conocimientos?	¿Tiene que realizar tareas que le parecen innecesarias?
Exigencias psicológicas emocionales	Calidad de liderazgo
¿Se producen en su trabajo momentos o situaciones desgastadoras emocionalmente?	¿se asegura de que cada uno de los trabajadores tiene buenas oportunidades de desarrollo profesional?
¿Su trabajo, en general, es desgastador emocionalmente?	¿planifica bien el trabajo?
¿Le cuesta olvidar los problemas del trabajo?	¿resuelve bien los conflictos?
	¿se comunica bien con los trabajadores y trabajadoras?
Exigencias psicológicas de esconder emociones	Apoyo social de compañeros/as
¿Su trabajo requiere que esconda sus emociones?	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo de sus compañeros de trabajo en la realización de su trabajo?
¿Su trabajo requiere que se calle su opinión?	¿Con qué frecuencia sus compañeros están dispuestos a escuchar sus problemas del trabajo?
	¿Con qué frecuencia sus compañeros hablan con usted sobre como hace su trabajo?

Posibilidades de desarrollo	Apoyo social de superiores
¿Su trabajo requiere que tenga iniciativa?	Su jefe inmediato ¿con qué frecuencia está dispuesto a escuchar sus problemas del trabajo?
¿Su trabajo permite que aprenda cosas nuevas?	¿Con qué frecuencia recibe ayuda y apoyo de su jefe inmediato en la realización de su trabajo?
¿Su trabajo permite que aplique sus habilidades y conocimientos?	¿Con qué frecuencia su jefe inmediato habla con usted sobre como hace su trabajo?
¿Su trabajo es variado?	
Sentido del trabajo	Sentimiento de grupo
¿Tienen sentido sus tareas?	¿Tiene un buen ambiente con sus compañeros de trabajo?
¿Las tareas que hace le parecen importantes?	Entre compañeros y compañeras, ¿se ayudan en el trabajo?
¿Se siente comprometido con su profesión?	En su trabajo, ¿siente que forma parte de un grupo?
Influencia	Inseguridad sobre las condiciones de trabajo
¿Tiene mucha influencia sobre las decisiones que afectan a su trabajo?	¿Está preocupado por si le cambian el horario (turno, días de la semana, horas de entrada y salida) contra su voluntad?
¿Tiene mucha influencia sobre la cantidad de trabajo que se le asigna?	¿Está preocupado por si le cambian de tareas contra su voluntad?
	¿Está preocupado por si le varían el salario (que no se lo actualicen, que se lo bajen, que introduzcan el salario variable, que le paguen en especies, etc.)?
Control sobre los tiempos a disposición	Inseguridad sobre el empleo
¿Puede decidir cuándo hace un descanso?	¿Está preocupado por si le despiden o no le renuevan el contrato?
¿Puede coger las vacaciones más o menos cuando usted quiere?	¿Está preocupado por lo difícil que sería encontrar otro trabajo en el caso de que se quedara en paro?
¿Puede dejar su trabajo para charlar con un compañero o compañera?	
Compromiso	
¿Habla con entusiasmo de su empresa a otras personas?	
¿Siente que su empresa tiene una gran importancia para usted?	

Las escalas se han construido como una media de las puntuaciones de cada individuo a los ítems (entre 2 y 4 ítems) que las configura. Se estandarizaron las escalas crudas para que todas oscilaran entre 0 y 100. En base a la distribución de frecuencias de las puntuaciones estandarizadas, se establecieron tres niveles de puntuación definidos como “más favorable para la salud”, “intermedio” y “más desfavorable para la salud” y etiquetados como “verde”, “amarillo” y “rojo” respectivamente para cada dimensión. Los niveles de cada dimensión se generaron a partir de dos criterios: en primer lugar obtener agrupaciones conformes a una distribución teórica en terciles y en segundo lugar que los grupos “verde” y “rojo” estuvieran máximamente equilibrados.

Se realizó la validación de las escalas el 2005 (24, 26) y se ha realizado para la segunda versión en el 2010 (artículo en proceso de publicación) a partir del análisis factorial y la comprobación de la fiabilidad y consistencia interna (*alpha de cronbach*, el porcentaje de techo y suelo y la correlación entre ítems y entre ítems y la dimensión).

3.3. Análisis

El análisis estadístico se ha abordado en dos fases. En primer lugar se ha realizado un análisis estadístico descriptivo univariado de las variables del estudio y un análisis bivariado de las dimensiones psicosociales comparables de las dos encuestas.

En segundo lugar se han aplicado técnicas de análisis de correspondencias múltiples (ACM a partir de ahora). Se trata de una técnica muy difundida para el análisis de datos multidimensionales. En este informe se han analizado datos de encuestas y el uso de este método nos permite describir interrelaciones entre las características medidas y construir gráficos bidimensionales que se puede interpretar fácilmente. Se han realizado dos mapas, uno con las dimensiones psicosociales comparables para el 2005 y el otro para el 2010, con los puntos de corte correspondientes a los valores de referencia del 2005 (26). En estos mapas se ha proyectado la variable clase ocupacional.

Se han utilizado los programas SPSS versión 18 y SPAD v6.

4. Exposición psicosocial en España en 2005 y 2010

4.1. Análisis descriptivo univariado y bivariado

En la Tabla 2 se presenta el análisis descriptivo de los datos del 2005 y del 2010. Se trata de dos muestras representativas de la población asalariada en España de 7612 individuos el 2005 y 5110 el 2010. Los criterios de inclusión son: personas de 16 a 65 años, residentes en España, que durante la semana anterior a la entrevista hubiesen trabajado como mínimo una hora a cambio de una retribución.

Las muestras presentan unas características sociodemográficas muy similares (y concordantes con la Encuesta de Población Activa), hecho que garantiza la comparabilidad de las muestras. El año 2005 un 50,9% de los encuestados fueron hombres, porcentaje que aumenta al 55,5% en el 2010. Por lo que respecta a la estructura por edad, en el 2005 hay un 30% de menores de 30 años y un 14% son mayores de 50, mientras que en el 2010 estos porcentajes son un 20% y un 23% respectivamente. Finalmente la distribución por Ocupación presenta cerca de una tercera parte de trabajadores de ejecución cualificados y casi otra tercera parte de trabajadores de ejecución semicualificados tanto en el 2005 como en el 2010.

Tabla 2. Frecuencia de respuesta (n, %) de sexo, edad y ocupaciones según año.

	2005		2010	
	n	%	n	%
Sexo				
Mujer	3729	49,1	2276	44,5
Hombre	3859	50,9	2834	55,5
Edad				
16-24	938	12,4	348	6,8
25-29	1329	17,5	710	13,9
30-39	2411	31,8	1459	28,6
40-49	1859	24,5	1426	27,9
50-59	899	11,8	969	19
60-65	155	2	198	3,9
Ocupaciones (clasificación ISTAS)				
Mandos y directivos asalariados	131	1,7	49	1
Trabajadores técnicos superiores	323	4,3	122	2,4
Trabajadores técnicos medios	772	10,3	542	10,6
Supervisores de trabajadores de ejecución	180	2,4	165	3,2
Trabajadores de ejecución cualificados	2761	36,7	1685	33
Trabajadores de ejecución semicualificados	2038	27,1	1549	30,3
Trabajadores de ejecución no cualificados	1315	17,5	996	19,5

En la Tabla 3 se presenta el análisis descriptivo de las dimensiones psicosociales comparables: el número de respuestas válidas y de valores perdidos, la media, desviación típica y mediana para cada una de las 19 escalas psicosociales y para la dimensión de salud mental del SF36 en el 2005 y el 2010.

Tabla 3. Análisis descriptivo de las dimensiones psicosociales y salud mental 2005 y 2010.

		N	Perdidos	Media	Desv. típ.	Mediana
Doble Presencia	2005	7577	35	33,99	23,52	33,33
	2010	5093	17	41,49	41,67	22,46
Exigencias psicológicas cuantitativas	2005	7568	44	38,98	20,58	41,67
	2010	5057	53	32,07	30	17,35
Exigencias psicológicas cognitivas	2005	7573	39	47,02	24,89	50
	2010	5082	28	56,19	56,25	24,66
Exigencias psicológicas emocionales	2005	7579	33	35,66	25,6	33,33
	2010	5093	17	34,31	33,33	24,04
Exigencias psicológicas de esconder emociones	2005	7571	41	37,61	27,55	37,5
	2010	5093	17	40,45	37,5	26,74
Posibilidades de desarrollo	2005	7596	16	56,74	24,44	56,25
	2010	5077	33	55,01	56,25	23,54
Sentido del trabajo	2005	7581	31	69,98	24,8	75
	2010	5067	43	72,16	75	21,01
Influencia	2005	7590	22	43,99	29,99	50
	2010	5105	5	40,19	26,96	37,5
Control sobre los tiempos a disposición	2005	7541	71	48,43	23,6	50
	2010	5107	3	56,56	58,33	26,19
Compromiso con la empresa	2005	7591	21	55,08	27,25	50
	2010	5107	3	57,18	62,5	25,48
Previsibilidad	2005	7591	21	66,5	24,59	75
	2010	5093	17	63,12	62,5	24,36
Claridad de rol	2005	7556	56	77,28	20,54	81,25
	2010	5090	20	77,31	81,25	18,68
Conflicto de rol	2005	7579	33	37,56	24,67	37,5
	2010	5081	29	32,69	31,25	22,62
Calidad de liderazgo	2005	7571	41	63,02	24,54	62,5
	2010	4726	384	61,72	62,5	24,37
Apoyo social compañeros	2005	7567	45	68,57	24,92	75
	2010	4577	533	62,15	66,67	24,81
Apoyo social superiores	2005	7584	28	65,07	26,06	66,67
	2010	4979	131	64,13	66,67	25,91
Sentimiento de grupo	2005	7551	61	72,77	24,52	75
	2010	4599	511	70,15	75	24,31
Inseguridad condiciones de trabajo	2005	7599	13	42,58	30,54	41,67
	2010	5103	7	31,92	33,33	25,73
Inseguridad empleo	2005	7601	11	46,57	32,58	50
	2010	5106	4	47,93	50	29,75
Salud mental SF36	2005	7611	1	73,35	17,81	76
	2010	5100	10	72,18	16,41	72

4.2. Comparación general

En la tabla 4 se puede ver la diferencia de las medias (y el intervalo de confianza al 95%) de las 19 dimensiones entre el 2010 y el 2005. La última columna de la tabla corresponde al sentido del cambio, es decir, rojo si la exposición ha empeorado, verde si ha mejorado y naranja si se ha mantenido más o menos igual. La segunda columna corresponde al "Sentido de la escala", que puede ser de mejor a peor (de verde a rojo) o de peor a mejor (de rojo a verde). En función de este sentido, el signo de la diferencia indicará un sentido del cambio u otro. Por ejemplo, en el caso de la Doble Presencia, la diferencia es positiva y un empeoramiento de la exposición del 2010 respecto el 2005, en cambio en las Sentido del trabajo la diferencia es positiva e implica una mejora.

En el contexto de este informe, los términos "mejora" (o "mejor" o "mejorar") y "empeoramiento" (o "peor" o "empeorar") se usan en el sentido de aumento o disminución de la puntuación de una dimensión determinada en el sentido más favorable o desfavorable para la salud respectivamente. En este sentido, conviene hacer mención especial del caso de las exigencias cognitivas, que pueden tener un sentido ambivalente para la salud: positivo, en el caso de producirse en situaciones de no excesivas exigencias cuantitativas y altas posibilidades de desarrollo; y negativo, en el caso contrario. Para simplificar la presentación de resultados referente a esta dimensión, se ha optado por atribuir el valor negativo para la salud ("rojo") a la puntuación máxima (100) de la dimensión, pues las posibilidades de desarrollo en el trabajo en España son relativamente bajas para la mayoría de población asalariada.

Como se puede ver las Exigencias psicológicas cuantitativas, Control sobre los tiempos y la Inseguridad sobre las condiciones de trabajo son las dimensiones que más han mejorado el 2010 respecto el 2005. Por el contrario, la Doble presencia, las Exigencias psicológicas cognitivas y el Apoyo social de compañeros son las dimensiones que más han empeorado. El resto han cambiado menos o incluso se ha mantenido más o menos igual, como la Claridad de rol. Esta información se completa con los resultados de la tabla 5, en la que se presenta el porcentaje de población en los intervalos de cada dimensión definidos a partir de los valores de referencia del 2005. Si en el 2010 aumenta la proporción de asalariados en la categoría verde implica una mejora, por el contrario si aumenta en la categoría roja implica un empeoramiento.

Tabla 4. Comparación de las medias (IC 95%) de las dimensiones psicosociales 2005-2010.

Dimensiones	Sentido escala	Diferencia de la media (2010 - 2005)	IC 95% de la diferencia de la media (2010 - 2005)	Sentido del cambio
Doble Presencia	0: verde, 100: rojo	7,51	(6,69 ; 8,32)	
Exigencias psicológicas cuantitativas	0: verde, 100: rojo	-6,91	(-7,58 ; -6,25)	
Exigencias psicológicas cognitivas	0: verde, 100: rojo	9,16	(8,28 ; 10,04)	
Exigencias psicológicas emocionales	0: verde, 100: rojo	-1,35	(-2,23 ; -0,48)	
Exigencias psicológicas de esconder emociones	0: verde, 100: rojo	2,85	(1,88 ; 3,81)	
Posibilidades de desarrollo	0: rojo, 100: verde	-1,73	(-2,58 ; -0,88)	
Sentido del trabajo	0: rojo, 100: verde	2,18	(1,38 ; 2,99)	
Influencia	0: rojo, 100: verde	-3,81	(- 4,81 ; - 2,81)	
Control sobre los tiempos a disposición	0: rojo, 100: verde	8,12	(7,23 ; 9,02)	
Compromiso	0: rojo, 100: verde	2,1	(1,17 ; 3,03)	
Previsibilidad	0: rojo, 100: verde	-3,38	(-4,25 ; -2,51)	
Claridad de rol	0: rojo, 100: verde	-0,03	(-0,72 ; 0,67)	
Conflicto de rol	0: verde, 100: rojo	-4,87	(-5,70 ; -4,03)	
Calidad de liderazgo	0: rojo, 100: verde	-1,3	(-2,19 ; -0,41)	
Apoyo social compañeros	0: rojo, 100: verde	-6,42	(-7,33 ; -5,50)	
Apoyo social superiores	0: rojo, 100: verde	-0,95	(-1,88 ; -0,02)	
Sentimiento de grupo	0: rojo, 100: verde	-2,16	(-3,51 ; -1,72)	
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	0: verde, 100: rojo	-10,66	(-11,65 ; -9,68)	
Inseguridad sobre el empleo	0: verde, 100: rojo	1,36	(0,26 ; 2,45)	

Como en el informe se comparan dos encuestas es importante analizar si la diferente composición sociodemográfica de las muestras puede sesgar los resultados (aunque sean muestras parecidas). Para ello se han segmentado ambas muestras por género, por edad y por clase ocupacional y se ha realizado el mismo procedimiento que en la tabla 4. Los resultados se pueden ver en los Anexos 1,2 y 3, y muestran que no hay diferencias significativas. Es decir, el patrón sociodemográfico de exposición a los riesgos psicosociales no ha cambiado substancialmente entre el 2005 y el 2010.

Tabla 5. Porcentaje de población en las categorías de las dimensiones psicosociales

		Verde	Amarillo	Rojo
Doble Presencia	2005	34,47	35,41	30,12
	2010	20,16	36,89	42,94
Exigencias psicológicas cuantitativas	2005	30,19	30,72	39,09
	2010	52,38	27,61	20,01
Exigencias psicológicas cognitivas	2005	31,31	37,96	30,73
	2010	44,94	34,59	20,46
Exigencias psicológicas emocionales	2005	32,34	29,37	38,29
	2010	32,48	35,75	31,77
Exigencias psicológicas de esconder emociones	2005	27,74	47,71	24,55
	2010	23,07	49,34	27,59
Posibilidades de desarrollo	2005	29,20	36,70	34,10
	2010	26,02	38,53	35,45
Sentido del trabajo	2005	31,05	31,53	37,42
	2010	27,85	41,15	31,00
Influencia	2005	34,61	28,64	36,75
	2010	26,86	34,18	38,96
Control sobre los tiempos a disposición	2005	30,55	32,67	36,77
	2010	52,71	22,11	25,18
Compromiso con la empresa	2005	33,95	34,16	31,89
	2010	34,34	36,06	29,60
Previsibilidad	2005	27,10	38,66	34,24
	2010	24,94	35,66	39,41
Claridad de rol	2005	34,79	30,15	35,06
	2010	30,24	35,36	34,40
Conflicto de rol	2005	30,27	31,60	38,13
	2010	35,05	37,57	27,38
Calidad de liderazgo	2005	25,77	37,62	36,61
	2010	22,58	41,62	35,80
Apoyo social compañeros	2005	32,63	31,53	35,84
	2010	23,60	27,83	48,57
Apoyo social superiores	2005	29,51	36,16	34,34
	2010	27,64	35,31	37,06
Sentimiento de grupo	2005	32,34	38,06	29,60
	2010	28,40	36,92	34,68
Inseguridad condiciones de trabajo	2005	27,56	33,95	38,49
	2010	38,17	41,66	20,16
Inseguridad empleo	2005	35,34	34,18	30,48
	2010	30,34	43,91	25,75

4.3. Análisis de Correspondencias Múltiples (ACM). Resultados generales

En este apartado se analiza la relación entre las dimensiones psicosociales en el 2005 y el 2010 por separado a partir de dos análisis de correspondencias múltiples.

El gráfico bidimensional que se obtiene con el análisis de correspondencias múltiple nos permite representar todas las categorías de todas las variables de interés. En este caso, se han seleccionado las 19 dimensiones comparables y sus tres categorías de respuesta (“verde”, “amarillo” y “rojo”, de más favorable a menos favorable para la salud). Así pues cada uno de los puntos que aparecen en el mapa corresponde a una de estas categorías de respuesta y la distancia entre ellos nos indica la distancia entre las categorías, de manera que, como más cerca están dos puntos, más parecido es el comportamiento de los individuos en relación a las dos categorías que representan, y cuanto más lejos más dispares. Además es importante describir las categorías que más contribuyen a la conformación de los dos ejes (denominados ejes principales), ya que son las que más variabilidad del sistema explican. Además se ha proyectado la variable salud mental (codificada en 3 categorías según terciles) y las variables sociodemográficas clase ocupacional y sexo en los dos mapas.

En la figura 1 se presenta el gráfico correspondiente al 2005 en el que se puede ver que las dimensiones Compromiso, Posibilidades de desarrollo, Sentido del trabajo, Previsibilidad, Claridad de rol, Calidad de liderazgo, Apoyo de compañeros y superiores y Sentimiento de grupo son las que más contribuyen al primer eje principal. Por otro lado, las dimensiones Inseguridad sobre el empleo, Inseguridad sobre las condiciones de trabajo, Exigencias psicológicas de esconder emociones, emocionales y cognitivas son las que más contribuyen al segundo eje principal. En el Anexo 4 se presentan las contribuciones de cada categoría a estos dos ejes. Esta configuración se repite en la figura 2 correspondiente al gráfico del año 2010, mostrando unas relaciones muy parecidas entre las dimensiones psicosociales. En el Anexo 5 se presentan las contribuciones de cada categoría a estos dos ejes.

Las dimensiones que configuran el primer eje en ambos años, y que hacen referencia a la Organización del trabajo y a las relaciones personales en el trabajo, son las que más caracterizan las exposiciones psicosociales en estas muestras. Además

discriminan muy bien las variables salud mental, clase ocupacional y sexo, de manera que, a la izquierda del mapa encontramos las categorías verdes o favorables para la salud de estas dimensiones así como el tercil verde de la variable salud mental, las categorías ocupacionales superiores y los hombres; por el contrario, a la derecha encontramos las categorías rojas o más desfavorables para la salud y la categoría roja de salud mental, las categorías ocupacionales menos cualificadas y las mujeres. Igualmente pasa con las dimensiones que configuran el segundo eje, que hacen referencia a Recompensas del trabajo y Exigencias. Discriminan de la misma manera la variable clase ocupacional, pero de la parte superior (con las categorías más favorables para la salud y las ocupaciones superiores) a la inferior (con las categorías menos favorables para la salud y las ocupaciones menos cualificadas) del gráfico.

Las proyecciones de las variables sociodemográficas nos permiten entender el gradiente social que se produce en ambos años. En las figuras 3 y 4 en las que se muestra la proyección de la clase ocupacional se ve un claro gradiente social en ambos años, es decir, los técnicos superiores y medios están más próximos a las categorías favorables para la salud (verde) mientras que los trabajadores de ejecución están más próximos de las categorías desfavorables para la salud (rojo). La principal diferencia son los mandos y directivos, que en el 2010 se acercan más a categorías desfavorables para la salud que en el 2005. Es un dato interesante, pero hay pocos casos (49) así que hay que interpretarlo con precaución.

Con la variable sexo el eje que mejor la discrimina es el primero, tal y como se puede apreciar en las figuras 5 y 6: la categoría de los hombres queda en los cuadrantes del lado izquierdo, más próxima de las categorías favorables para la salud y la categoría de las mujeres queda en los cuadrantes del lado derecho, más próxima de las categorías intermedia y desfavorable para la salud. En este caso el gradiente es menos pronunciado.

Figura 1. Espacio creado por las 19 dimensiones psicosociales en el 2005. Proyección de la variable salud mental

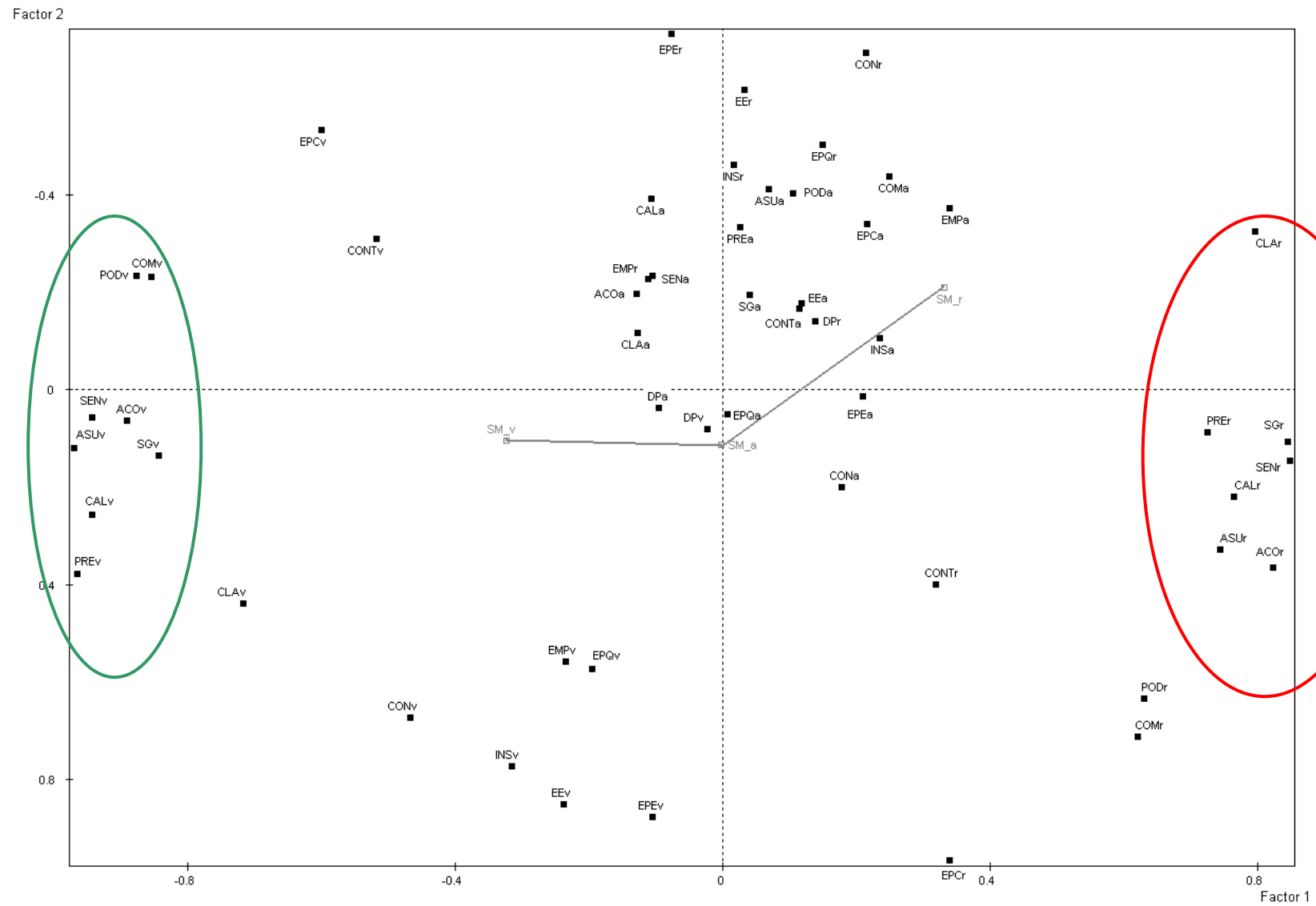


Figura 2. Espacio creado por las 18 dimensiones psicosociales en el 2010. Proyección de la variable salud mental

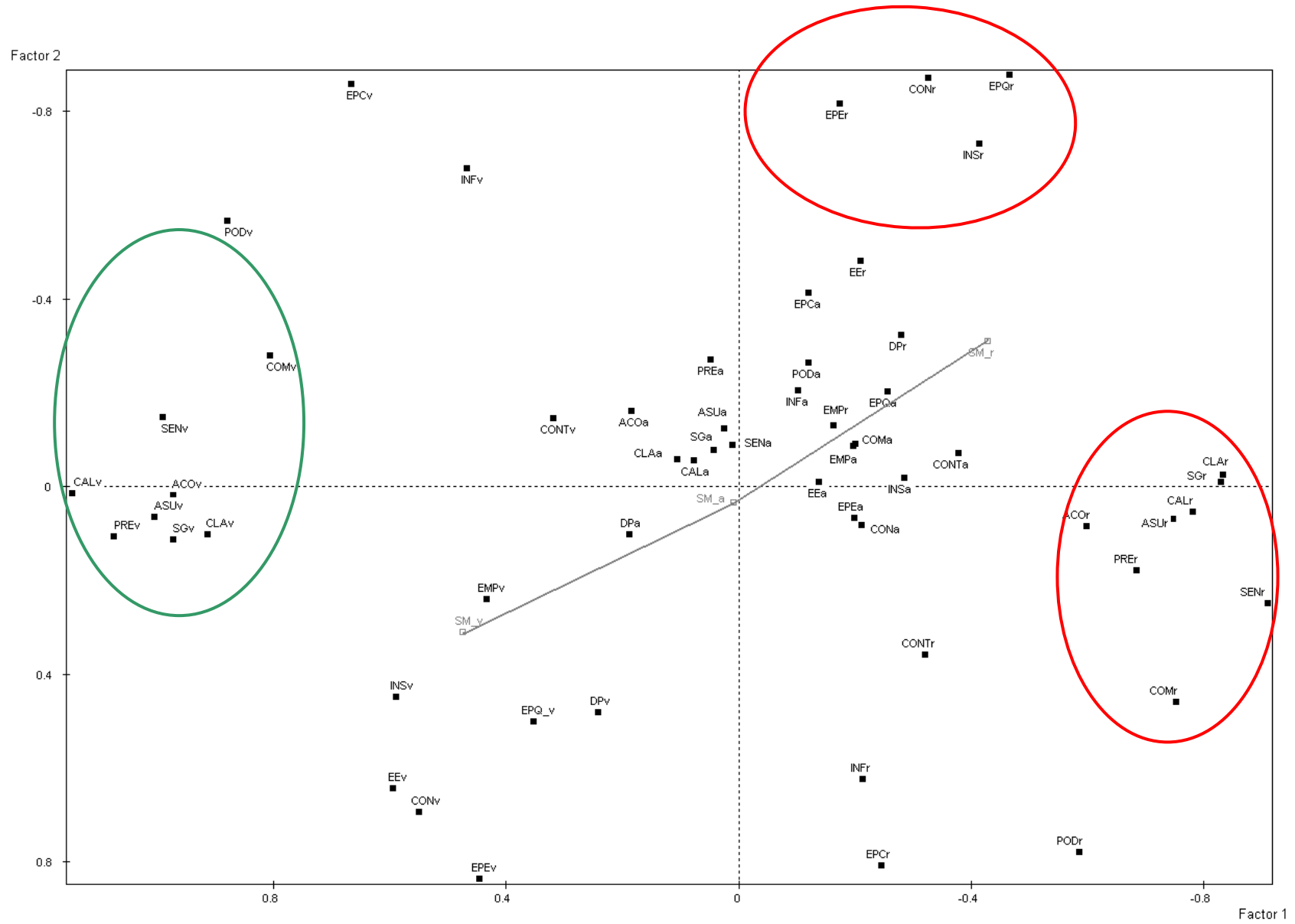


Figura 3. Espacio creado por las 18 dimensiones psicosociales en el 2005. Proyección de la variable ocupación.

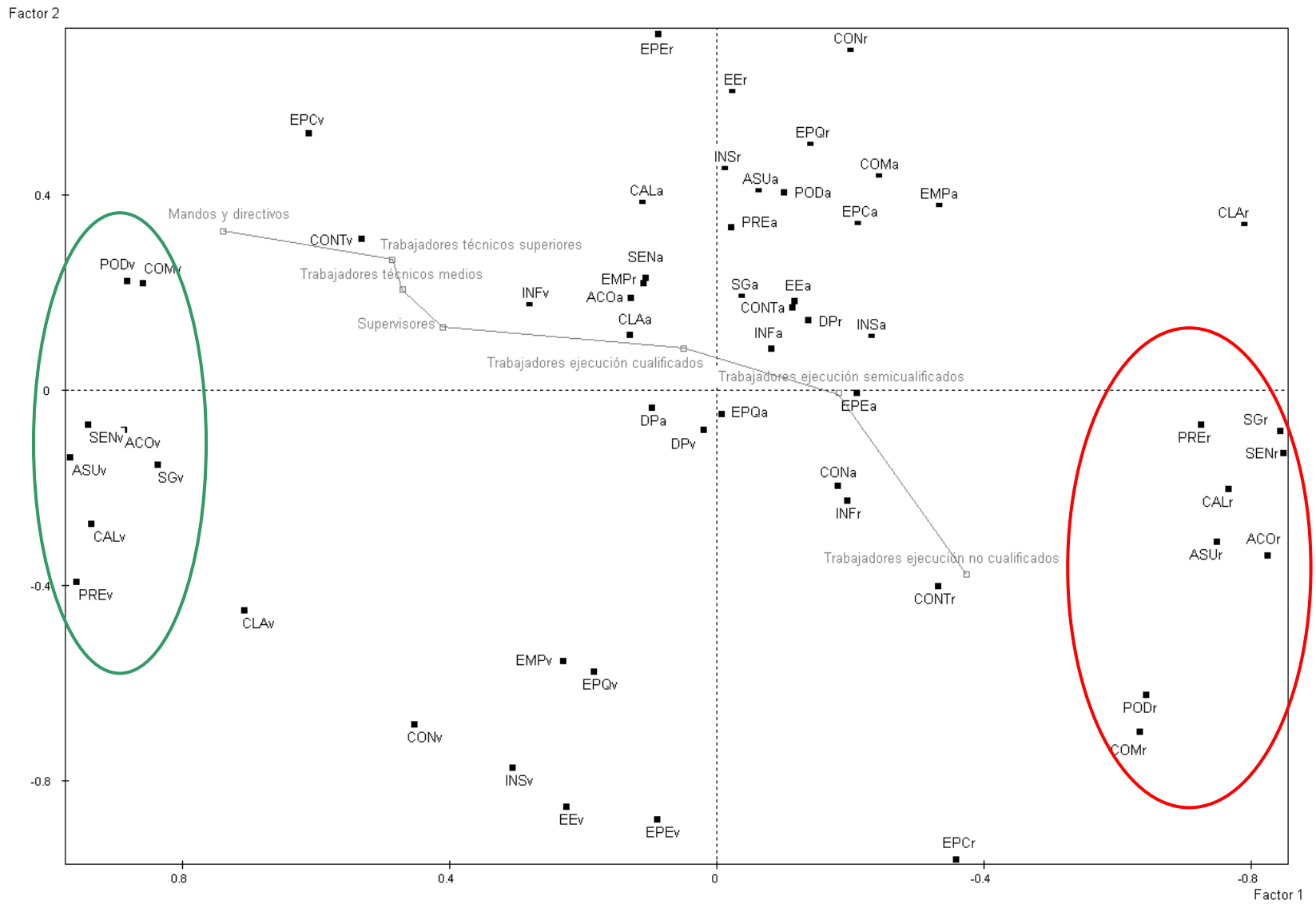


Figura 4. Espacio creado por las 18 dimensiones psicosociales en el 2010. Proyección de la variable ocupación.

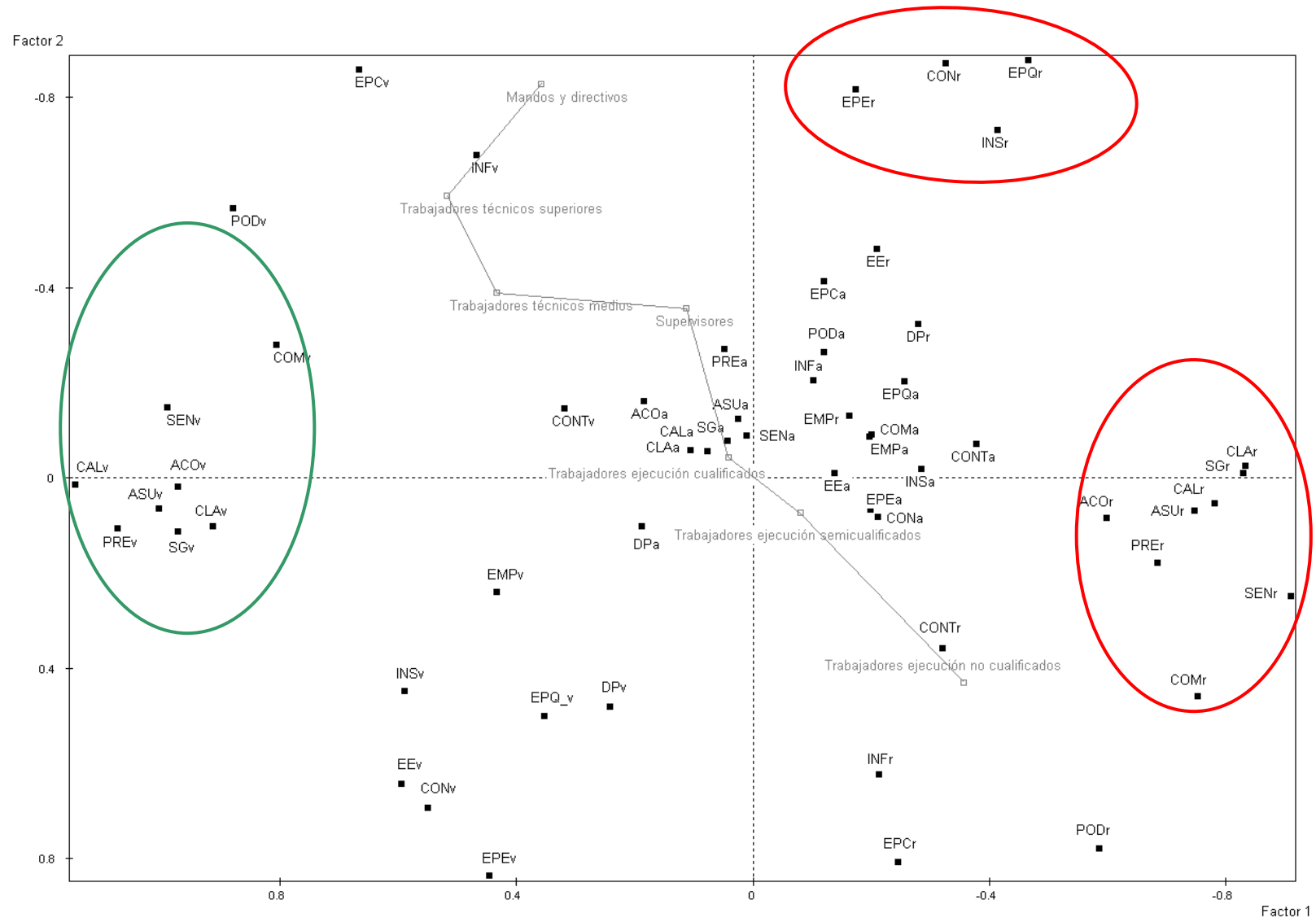


Figura 5. Espacio creado por las 18 dimensiones psicosociales en el 2005. Proyección de la variable sexo.

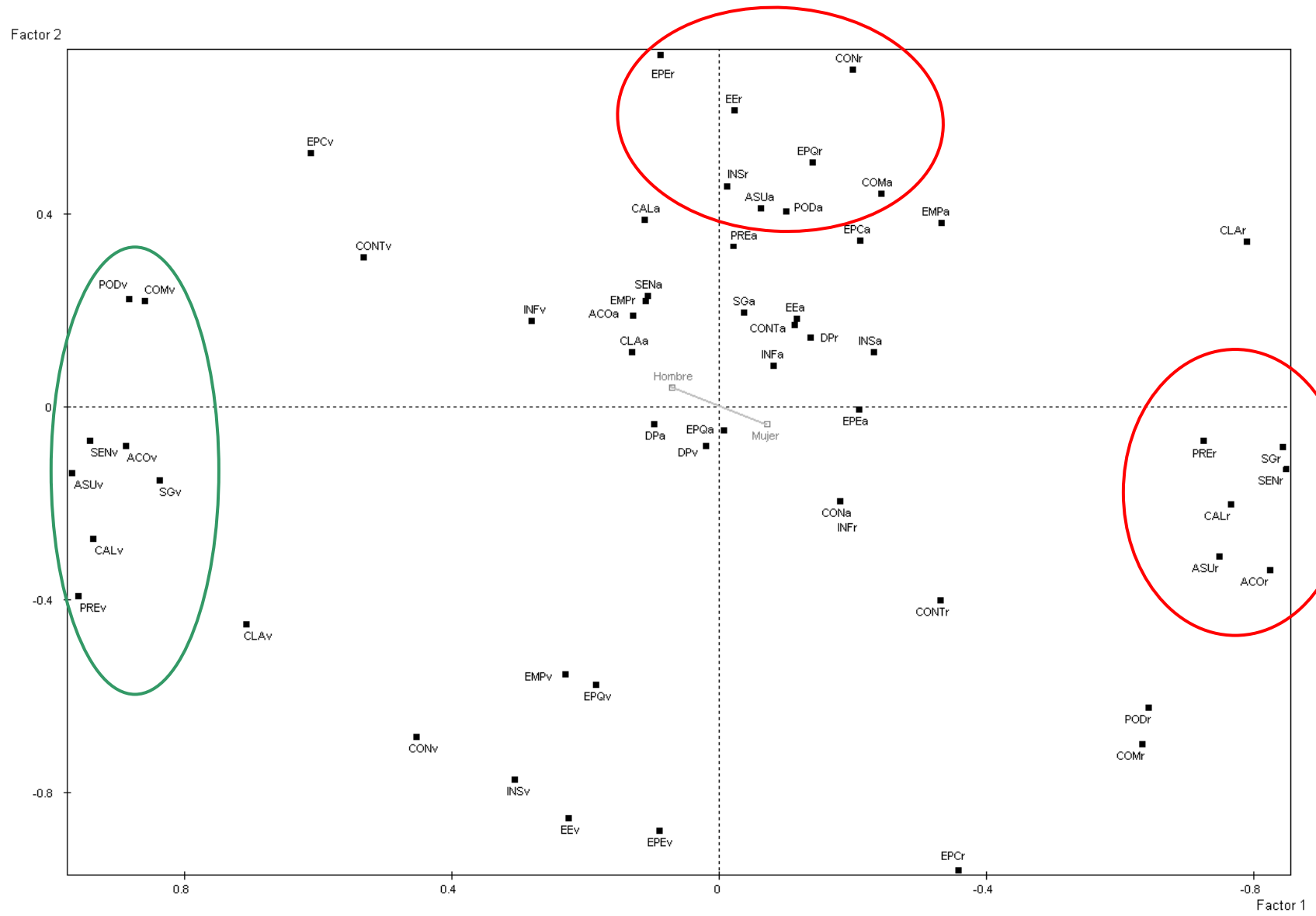
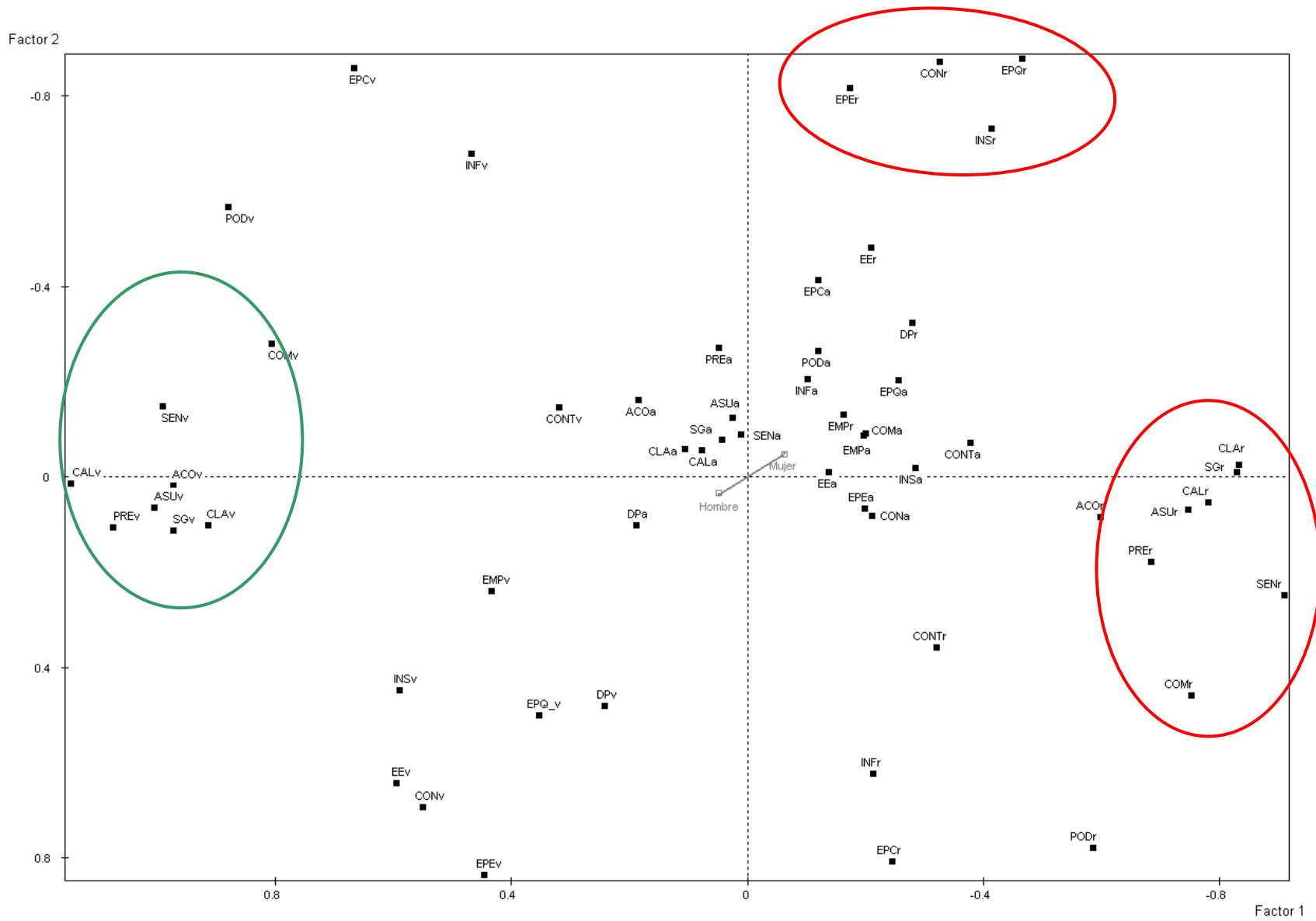


Figura 6. Espacio creado por las 18 dimensiones psicosociales en el 2010. Proyección de la variable sexo.



5. Discusión

Los resultados que presentamos muestran que las puntuaciones de 11 de las 19 dimensiones psicosociales comparadas han empeorado entre 2005 y 2010, mientras que otras siete podrían haber mejorado y otra, claridad de rol, no sufrir cambios.

El aumento de la doble presencia puede suponer la consolidación de la tendencia alcista de las dificultades para la conciliación de la vida laboral y familiar en España.

Entre 2005 y 2010 se observa la disminución de las puntuaciones de influencia y posibilidades de desarrollo conjuntamente con el aumento de las exigencias cognitivas y la disminución de las cuantitativas. Ello dibuja un escenario complejo, constituido probablemente como consecuencia de la evolución de las condiciones de trabajo y a la fuerte destrucción de empleo durante estos años, especialmente en sectores de bajo valor añadido y de ocupación de baja cualificación.

Llama la atención el aumento (empeoramiento) de la inseguridad sobre el empleo y la disminución de la puntuación de inseguridad sobre las condiciones de trabajo (o sea, “mejora” de ésta) en 2010 respecto a 2005. El trabajo de campo de esta encuesta se realizó en plena crisis económica y en un momento con gran destrucción de empleo durante el que se habría “expulsado” a la población más vulnerable y en condiciones de trabajo más precarias de sus puestos de trabajo, lo que podría actuar como un sesgo de selección en las comparaciones. En este sentido, en otra investigación basada en esta encuesta se analizó la relación entre las exposiciones psicosociales y el hecho de haber estado sometido a un proceso de ajuste de plantilla (PAP) durante el año anterior a la entrevista. Los resultados de esta investigación, además de mostrar la relación entre PAPs y peores condiciones de trabajo y exposiciones psicosociales, dificultades en el efectivo ejercicio de derechos y peor salud mental entre la población expuesta ajustes de plantillas, también puso de relieve la enorme importancia que tiene y la limitación que supone el hecho de obtener información solamente entre los “supervivientes, o sea, de

aquellas personas asalariadas que no perdieron el empleo durante la crisis y pudieron formar parte de la población de estudio en 2010 (11).

Los resultados presentados de la ACM podrían ser también congruentes con esta explicación al mostrar marcadas desigualdades en las exposiciones psicosociales según clase ocupacional y según género, pero que en todo caso podrían ser de menor magnitud que en 2005; lo que podría estar mostrando el efecto que el proceso de expulsión del mercado de trabajo de las poblaciones más vulnerables podría tener sobre la evolución de las exposiciones psicosociales. También otras investigaciones han mostrado que la evolución de la crisis y la destrucción de empleo han supuesto cambios muy importantes, por ejemplo, respecto al “traspaso” de ocupación asalariada femenina de baja cualificación desde sectores de bajo valor añadido a la economía informal (28).

Sin duda, la relación entre la evolución de estas dimensiones psicosociales en un contexto de crisis y su impacto en las desigualdades sociales de clase ocupaciones, género y edad, constituye una de las líneas de investigación a desarrollar en el futuro inmediato.

La asociación con salud mental es clara en 2005 y 2010, y el peor tercil se asocia con las categorías más desfavorables para la salud de las dimensiones psicosociales, observándose el gradiente social conceptualmente esperado en el sentido que el nivel de salud mental disminuye con la clase ocupacional. Más allá de la relación entre dimensiones psicosociales y salud, estos resultados son también una muestra de consistencia del instrumento de medida, el COPSQ ISTAS21, y de validez de su constructo teórico en la medida en que la investigación basada en su uso es capaz de reproducir asociaciones documentadas en otras investigaciones.

Referencias

1. Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health –a meta-analytic review. *Scand J Work Environ Health* 2006; 32(6):443-62.
2. Bonde JP. Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of epidemiological evidence. *Occup Environ Med* 2008; 65(7):438-45.
3. Wieclaw J, Agerbo E, Mortensen PB, Burr H, Tuschsen F, Bonde JP. Psychosocial working conditions and the risk of depression and anxiety disorders in the Danish workforce. *BMC Public Health* 2008; 7;8:280.
4. Clays E, De Bacquer D, Leynen F, Kornitzer M, Kittel F, De Backer G. Job stress and depression symptoms in middle-aged workers -prospective results from the Belstress study. *Scand J Work Environ Health* 2007;33:252-9.
5. Côté P, van der Velde G, Cassidy JD, Carroll LJ, Hogg-Johnson S, Holm LW et al. The burden and determinants of neck pain in workers: results of the Bone and Joint Decade 2000-2010 Task Force on Neck Pain and its Associated Disorders. *Spine* 2008; 15;33(Suppl 4):60-74
6. Kopec JA, Sayre EC. Work-related psychosocial factors and chronic pain: a prospective cohort study in Canadian workers. *J Occup Environ Med* 2004;46(12):1263-71.
7. 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.
8. Belkic KL, Landsbergis PA, Schnall PL, Baker D. Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? *Scan J Work Enviorn Health* 2004;30(2):85-128.
9. 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):1-5.
10. Siegrist J, Marmot M. Health inequalities and the psychosocial environment –two sceintific challenges. *Soc Sci Med* 2004; 58:1463-73.
11. García AM, Gadea R. Estimación de la mortalidad y morbilidad por enfermedades laborales en España. *Arch Prev Riesgos Labor* 2004;7(1):3-8.

12. Schnall P. The relationship between job strain and coronary heart disease. En: Forum on "The way we work and its impact on our health". Scientific Summaries Paper. Los Angeles: Grey Literature 2004
13. Norberg M, Stenlund H, Lindahl B, Andersson C, Eriksson JW, Weinehall L. Work stress and low emotional support is associated with increased risk of future type 2 diabetes in women. *Diabetes Res Clin Pract.* 2007;76(3):368-77.
14. Heraclides A, Chandola T, Witte DR, Brunner EJ. Psychosocial stress at work doubles the risk of type 2 diabetes in middle-aged women: evidence from the Whitehall II study. *Diabetes Care* 2009;32(12):2230-5.
15. Head J, Stansfeld SA, Siegrist J. The psychosocial work environment and alcohol dependence: a prospective study. *Occup Environ Med.* 2004;61(3):219-24.
16. Lallukka T, Lahelma E, Rahkonen O, Roos E, Laaksonen E, Martikainen P, Head J, Brunner E, Mosdol A, Marmot M, Sekine M, Naseri A, Kagamimori S. Associations of job strain and working overtime with adverse health behaviors and obesity: evidence from the Whitehall II Study, Helsinki Health Study, and the Japanese Civil Servants Study. *Soc Sci Med.* 2008;66(8):1681-98.
17. Siegrist J, Rödel A. Work stress and health risk behavior. *Scand J Work Environ Health.* 2006;32(6):473-81.
18. Kompier M. Job design and well-being. En: Schabracq M, Winnubst J, Cooper C (Ed) *Handbook of work and health psychology.* Chichester: Wiley 2003.
19. Pejtersen JH, Kristensen TS, Borg V, Bjorner JB. The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scand J Public Health* 2010; 38; 8
20. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Fourth European Working Conditions Survey. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2007.
21. Moncada S, Pejtersen JH, Navarro A, Llorens C, Burr H, Hasle P, Bjorner JB. Psychosocial work environment and its association with socioeconomic status. A comparison of Spain and Denmark. *Scand J Public Health*, February 2010; 38: 137 – 148

22. Llorens C, Alós R, Cano E, Font A, Jódar P, López V, et al. Psychosocial risk exposures and labour management practices. an exploratory approach. SJP. 2010;38 (Suppl 3):125-136.
23. S Moncada, M Utzet, C Llorens, A Galtés, N Moreno. Encuesta de riesgo psicosocial en el trabajo en España, 2010. Informe para la Fundación de Prevención de Riesgos Laborales ISTAS. Centro de Referencia en Organización del Trabajo y Salud. Barcelona, Noviembre 2010.
24. Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS. ISTAS21 COPSOQ: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague. Archivos Prevención Riesgos Laborales 2005; 8 (1): 18-29
25. Alonso, L. Prieto, JM. Anto La versión española del SF-36 Health Survey (Cuestionario de Salud SF-36): un instrumento para la medida de los resultados clínicos. Med Clin (Barc). 1995;104:771-6.
26. Moncada S, Llorens C, Font A, Galtés A, Navarro A. Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21. Revista Española Salud Pública 2008, Vol. 82, N.º 6
27. Moncada S, Moreno N, Llorens, López V, Llàcer D, Jurado L. Ajustes de plantilla, exposición a riesgos psicosociales y salud. Barcelona: ISTAS 2011.
28. Arroyo L. Des-Igualdes. En: Arroyo L, Nuño L, Moreno A, Marugán B. Anuario Igualdad 2011. Madrid: Fundación Primero de Mayo 2011.

Anexos

Anexo 1. Comparación de las medias (IC 95%) de las dimensiones psicosociales 2005-2010 por género.

	Sexo	Sentido escala	Diferencia de la media (2010 - 2005)	Límite inferior del IC 95% de la diferencia de la media (2010 - 2005)	Límite superior del IC 95% de la diferencia de la media (2010 - 2005)	Sentido del cambio
Doble presencia	Total	0: verde, 100: rojo	7,51	6,69	8,32	
	Hombres		8,30	7,36	9,23	
	Mujeres		8,79	7,71	9,87	
Exigencias psicológicas cuantitativas	Total	0: verde, 100: rojo	-6,91	-7,58	-6,25	
	Hombres		-7,70	-8,61	-6,79	
	Mujeres		-6,83	-7,81	-5,85	
Exigencias psicológicas cognitivas	Total	0: rojo, 100: verde	9,16	8,2800	10,0400	
	Hombres		4,25	3,06	5,44	
	Mujeres		14,71	13,42	16,01	
Exigencias psicoógicas emocionales	Total	0: verde, 100: rojo	-1,35	-2,23	-,48	
	Hombres		-3,03	-4,22	-1,84	
	Mujeres		,64	-,66	1,94	
Exigencias psicológicas de esconder emociones	Total	0: verde, 100: rojo	2,85	1,88	3,81	
	Hombres		1,90	,59	3,22	
	Mujeres		4,12	2,69	5,55	
Posibilidades de desarrollo	Total	0: rojo, 100: verde	-1,73	-2,58	-,88	
	Hombres		-2,33	-3,48	-1,19	
	Mujeres		-1,40	-2,67	-,14	
Sentido del trabajo	Total	0: rojo, 100: verde	2,18	1,38	2,99	
	Hombres		1,37	,28	2,45	
	Mujeres		2,88	1,68	4,07	
Influencia	Total	0: rojo, 100: verde	-3,81	-4,81	-2,81	
	Hombres		-3,37	-4,74	-2,00	
	Mujeres		-4,40	-5,87	-2,93	
Control sobre los tiempos a disposición	Total	0: verde, 100: rojo	8,12	7,23	9,02	
	Hombres		6,90	5,67	8,13	
	Mujeres		9,28	7,98	10,58	

Compromiso	Total	0: rojo, 100: verde	2,10	1,17	3,03	
	Hombres		1,45	,19	2,71	
	Mujeres		2,66	1,27	4,04	
Previsibilidad	Total	0: rojo, 100: verde	-3,38	-4,25	-2,51	
	Hombres		-4,42	-5,59	-3,24	
	Mujeres		-2,35	-3,65	-1,06	
Claridad de rol	Total	0: rojo, 100: verde	-,03	-,72	,67	
	Hombres		-,82	-1,77	,13	
	Mujeres		,90	-,11	1,92	
Conflicto de rol	Total	0: verde, 100: rojo	-4,87	-5,70	-4,03	
	Hombres		-4,69	-5,83	-3,55	
	Mujeres		-5,24	-6,47	-4,01	
Calidad de liderazgo	Total	0: rojo, 100: verde	-1,30	-2,19	-,41	
	Hombres		-2,07	-3,26	-,88	
	Mujeres		-,52	-1,86	,81	
Apoyo social compañeros	Total	0: rojo, 100: verde	-6,42	-7,33	-5,50	
	Hombres		-7,06	-8,25	-5,88	
	Mujeres		-5,87	-7,30	-4,44	
Apoyo social superiores	Total	0: rojo, 100: verde	-,95	-1,88	-,02	
	Hombres		-2,45	-3,71	-1,20	
	Mujeres		,65	-,74	2,03	
Sentimiento de grupo	Total	0: rojo, 100: verde	-2,16	-3,51	-1,72	
	Hombres		-3,01	-4,18	-1,84	
	Mujeres		-2,43	-3,83	-1,04	
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Total	0: verde, 100: rojo	-10,66	,26	2,45	
	Hombres		-9,79	-11,15	-8,44	
	Mujeres		-11,57	-13,01	-10,13	
Inseguridad sobre el empleo	Total	0: verde, 100: rojo	1,36	,26	2,45	
	Hombres		2,65	1,16	4,15	
	Mujeres		,01	-1,61	1,63	

Anexo 2. Comparación de las medias (IC 95%) de las dimensiones psicosociales 2005-2010 por ocupación.

	Ocupaciones	Sen tid o esc ala	Difer encia de la medi a (201 0 - 2005)	Límit e inferi or del IC 95% de la difer encia de la medi a (201 0 - 2005)	Límit e supe rior del IC 95% de la difer encia de la medi a (201 0 - 2005)	Sen tid o del ca mbi o
Doble presen cia	Total	0: ver de, 100 : roj o	7,51	6,69 00	8,32 00	
	Mandos y directivos asalariados		15,11	7,58	22,4 4	
	Trabajadores técnicos superiores		9,01	4,52	13,4 9	
	Trabajadores técnicos medios		5,98	3,72	8,23	
	Supervisores		11,73	7,13 9	16,3 31	
	Trabajadores de ejecución cualificados		7,139	5,77	8,51	
	Trabajadores de ejecución semicualificados		7,479	5,92 8	9,03	
	Trabajadores de ejecución no cualificados		6,235	4,24	8,23	
Exigenc ias psicoló gicas cuantit ativas	Total	0: ver de, 100 : roj o	-6,91	-7,58	-6,25	
	Mandos y directivos asalariados		-2,12	-8,13	3,89	
	Trabajadores técnicos superiores		-3,61	-,74	,17	
	Trabajadores técnicos medios		-5,02	-7,18	-2,86	
	Supervisores		-5,25	-9,31	-1,20	
	Trabajadores de ejecución cualificados		-6,22	-7,31	-5,13	
	Trabajadores de ejecución semicualificados		-9,01	- 10,2 6	-7,76	
	Trabajadores de ejecución no cualificados		-7,90	-9,48	-6,32	
Exigenc ias	Total	0: roj	9,16	8,28	10,0 4	

psicológicas cognitivas	Mandos y directivos asalariados	o, 100 : verde	- 36,29	- 43,64	- 28,95	
	Trabajadores técnicos superiores		- 31,22	- 35,75	- 26,69	
	Trabajadores técnicos medios		- 21,60	- 23,98	- 19,22	
	Supervisores		- 10,57	- 15,35	- 5,79	
	Trabajadores de ejecución cualificados		3,81	2,42	5,21	
	Trabajadores de ejecución semicualificados		16,51	15,03	17,98	
	Trabajadores de ejecución no cualificados		38,53	36,50	40,56	
Exigencias psicológicas emocionales	Total	0: verde, 100 : rojo	-1,35	-2,23	-,48	
	Mandos y directivos asalariados		-2,61	- 11,06	5,83	
	Trabajadores técnicos superiores		-1,34	-6,66	3,99	
	Trabajadores técnicos medios		-2,91	-5,69	-,12	
	Supervisores		2,25	-2,49	6,99	
	Trabajadores de ejecución cualificados		-1,30	-2,78	,18	
	Trabajadores de ejecución semicualificados		-1,52	-3,12	,83	
Trabajadores de ejecución no cualificados	0,66	-1,31	2,62			
Exigencias psicológicas de esconder emociones	Total	0: verde, 100 : rojo	2,85	1,88	3,81	
	Mandos y directivos asalariados		-1,04	- 10,22	8,14	
	Trabajadores técnicos superiores		1,34	-4,46	7,13	
	Trabajadores técnicos medios		,87	-2,03	3,76	
	Supervisores		2,00	-3,56	7,55	
	Trabajadores de ejecución cualificados		1,22	-,38	2,82	
	Trabajadores de ejecución semicualificados		3,64	1,83	5,45	
Trabajadores de ejecución no cualificados	5,78	3,48	8,09			
Posibilidades de desarrollo	Total	0: rojo, 100 :	-1,73	-2,58	-,88	
	Mandos y directivos asalariados		-1,79	-8,07	4,49	
	Trabajadores técnicos superiores		,24	-3,82	4,30	


	Trabajadores técnicos medios	verde	-,47	-2,63	1,69	
	Supervisores		-4,81	-9,42	-,20	
	Trabajadores de ejecución cualificados		-,73	-2,06	,61	
	Trabajadores de ejecución semicualificados		,36	-1,11	1,84	
	Trabajadores de ejecución no cualificados		-2,40	-4,34	-,45	
Sentido del trabajo	Total		2,18	1,38	2,99	
	Mandos y directivos asalariados		-4,33	-	2,04	
	Trabajadores técnicos superiores	0: rojo,	-,18	-4,39	4,02	
	Trabajadores técnicos medios	100:	,14	-2,07	2,36	
	Supervisores	verde	-,02	-4,48	4,44	
	Trabajadores de ejecución cualificados		1,35	,00	2,70	
	Trabajadores de ejecución semicualificados		5,67	4,19	7,15	
	Trabajadores de ejecución no cualificados		4,43	2,54	6,32	
Influencia	Total		-3,81	-4,81	-2,81	
	Mandos y directivos asalariados		8,01	-1,58	17,61	
	Trabajadores técnicos superiores	0: rojo,	-2,50	-7,76	2,76	
	Trabajadores técnicos medios	100:	-1,72	-4,75	1,30	
	Supervisores	verde	6,35	,33	12,38	
	Trabajadores de ejecución cualificados		-1,99	-3,67	-,31	
	Trabajadores de ejecución semicualificados		-5,31	-7,15	-3,48	
	Trabajadores de ejecución no cualificados		-5,98	-8,31	-3,65	
Control sobre los tiempos a disposición	Total		8,12	7,23	9,02	
	Mandos y directivos asalariados		5,11	-1,95	12,16	
	Trabajadores técnicos superiores	0: verde,	9,07	4,14	14,00	
	Trabajadores técnicos medios	100:	8,22	5,38	11,06	
	Supervisores	rojo	-,37	-5,23	4,49	
	Trabajadores de ejecución cualificados		8,07	6,59	9,55	
	Trabajadores de ejecución semicualificados		7,78	6,12	9,44	
	Trabajadores de ejecución		13,13	11,0	15,2	

	no cualificados			6	1	
Compromiso	Total	0: rojo, 100: verde	2,10	1,17	3,03	
	Mandos y directivos asalariados		4,58	-2,79	11,95	
	Trabajadores técnicos superiores		,72	-4,48	5,91	
	Trabajadores técnicos medios		,52	-2,13	3,16	
	Supervisores		-7,48	-	-2,21	
	Trabajadores de ejecución cualificados		1,48	12,74	3,02	
	Trabajadores de ejecución semicualificados		4,44	-0,05	6,15	
	Trabajadores de ejecución no cualificados		5,04	2,73	7,28	
Previsibilidad	Total	0: rojo, 100: verde	-3,38	-4,25	-2,51	
	Mandos y directivos asalariados		-9,97	-	-1,75	
	Trabajadores técnicos superiores		-3,19	18,20	2,02	
	Trabajadores técnicos medios		-2,97	-8,40	-0,46	
	Supervisores		-7,50	-	-2,87	
	Trabajadores de ejecución cualificados		-2,90	12,13	-1,45	
	Trabajadores de ejecución semicualificados		-2,07	-4,35	-0,45	
	Trabajadores de ejecución no cualificados		-3,61	-3,69	-1,49	
Claridad de rol	Total	0: rojo, 100: verde	-0,03	-0,72	0,67	
	Mandos y directivos asalariados		-5,74	-	0,38	
	Trabajadores técnicos superiores		2,75	11,87	6,32	
	Trabajadores técnicos medios		-0,92	-0,82	1,05	
	Supervisores		-7,48	-	-2,21	
	Trabajadores de ejecución cualificados		0,33	12,74	1,52	
	Trabajadores de ejecución semicualificados		1,96	-0,86	3,28	
	Trabajadores de ejecución no cualificados		-1,26	0,65	0,38	

Conflicto de rol	Total		-	-	-	
			4,8	5,7	4,0	
			7	0	3	
	Mandos y directivos asalariados		-	-	6,5	
			2,2	10,	6	
			0	95		
	Trabajadores técnicos superiores		1,1	-	5,8	
			4	3,5	7	
		8				
Trabajadores técnicos medios		-	-	-		
		5,0	7,6	2,3		
		2	6	9		
Supervisores		-	-	2,3		
		1,8	5,9	3		
		2	6			
Trabajadores de ejecución cualificados		-	-	-		
		4,0	5,4	2,5		
		3	7	8		
Trabajadores de ejecución semicualificados		-	-	-		
		5,4	6,9	3,8		
		1	7	5		
Trabajadores de ejecución no cualificados		-	-	-		
		6,4	8,3	4,5		
		7	6	8		
Calidad de liderazgo	Total		-	-	-41	
			1,3	2,1		
			0	9		
	Mandos y directivos asalariados		-	-	-	
			8,1	15,	1,0	
			4	27	0	
	Trabajadores técnicos superiores		,55	-	5,6	
				4,5	9	
			8			
Trabajadores técnicos medios		-	-	,61		
		2,0	4,6			
		3	7			
Supervisores		-	-	-		
		8,0	13,	3,1		
		8	06	1		
Trabajadores de ejecución cualificados		-	-	,07		
		1,4	2,8			
		1	9			
Trabajadores de ejecución semicualificados		-92	-	,74		
			2,5			
			9			
Trabajadores de ejecución no cualificados		,75	-	2,8		
			1,3	6		
			6			
Apoyo social compañeros	Total		-	-	-	
			6,4	7,3	5,5	
		2	3	0		
Mandos y directivos asalariados		-	-	-		
		10,	17,	2,2		

		ver de	05	80	9	
	Trabajadores técnicos superiores		- 3,2 6	- 8,1 6	1,6 5	
	Trabajadores técnicos medios		- 5,6 9	- 8,1 8	- 3,2 1	
	Supervisores		- 9,6 2	- 14, 35	- 4,8 8	
	Trabajadores de ejecución cualificados		- 7,4 9	- 8,9 7	- 6,0 2	
	Trabajadores de ejecución semicualificados		- 6,2 7	- 7,9 8	- 4,5 5	
	Trabajadores de ejecución no cualificados		- 4,5 4	- 6,9 2	- 2,1 5	
Apoyo social superiores	Total		-,95	- 1,8 8	-,02	
	Mandos y directivos asalariados		- 7,9 3	- 16, 48	,62	
	Trabajadores técnicos superiores		1,8 4	- 2,8 2	6,5 1	
	Trabajadores técnicos medios		- 2,6 4	- 5,3 3	,04	
	Supervisores		- 5,6 0	- 10, 72	-,47	
	Trabajadores de ejecución cualificados		- 1,7 4	- 3,3 0	-,18	
	Trabajadores de ejecución semicualificados		,03	- 1,7 1	1,7 6	
	Trabajadores de ejecución no cualificados		2,1 9	-,05	4,4 3	
Sentimiento de grupo	Total		- 2,1 6	- 3,5 1	- 1,7 2	
	Mandos y directivos asalariados		- 15, 38	- 23, 73	- 7,0 3	
	Trabajadores técnicos superiores		-,18	- 5,0 4	4,6 8	
	Trabajadores técnicos medios		- 1,9 8	- 4,3 6	,40	

			-	-	-	
	Supervisores		8,0	12,	3,3	
			0	67	2	
	Trabajadores de ejecución cualificados		-	-	-	
			4,0	5,4	2,6	
			5	9	1	
	Trabajadores de ejecución semicualificados		-	-	-,32	
			2,0	3,7		
			1	0		
	Trabajadores de ejecución no cualificados		,42	-	2,8	
				2,0	4	
				0		
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Total		-	,26	2,4	
			10,		5	
			66			
	Mandos y directivos asalariados		-	-	2,5	
			6,7	16,	0	
			7	04		
	Trabajadores técnicos superiores		-	-	-	
			7,1	12,	1,3	
			6	94	7	
Trabajadores técnicos medios		-	-	-		
		10,	13,	7,1		
		13	08	7		
Supervisores		-	-	1,0		
		5,1	11,	8		
		2	32			
Trabajadores de ejecución cualificados		-	-	-		
		10,	12,	8,9		
		58	25	2		
Trabajadores de ejecución semicualificados		-	-	-		
		13,	15,	11,		
		29	16	43		
Trabajadores de ejecución no cualificados		-	-	-		
		9,9	12,	7,6		
		6	27	6		
Inseguridad sobre el empleo	Total		1,3	,26	2,4	
			6		5	
	Mandos y directivos asalariados		2,8	-	12,	
			7	6,9	65	
				1		
	Trabajadores técnicos superiores		-	-	2,3	
			4,0	10,	0	
			2	34		
Trabajadores técnicos medios		-	-	-		
		6,4	9,8	3,0		
		8	9	7		
Supervisores		6,9	,50	13,		
		6		42		
Trabajadores de ejecución cualificados		2,9	1,1	4,8		
		8	3	2		
Trabajadores de ejecución semicualificados		-,31	-	1,7		
			2,3	1		
			2			
Trabajadores de ejecución no		2,8	,25	5,3		

	cualificados		2		9	
--	--------------	--	---	--	---	---

Anexo 3. Comparación de las medias (IC 95%) de las dimensiones psicosociales 2005-2010 por edad.

		Sentido o escala	Diferencia de la media (2010 - 2005)	Límite inferior del IC 95% de la diferencia de la media (2010 - 2005)	Límite superior del IC 95% de la diferencia de la media (2010 - 2005)	Sentido del cambio
Doble presencia	Todos	0: verde, 100: rojo	7,51	6,69	8,32	
	16 a 24 años		5,03	2,44	7,62	
	25 a 29 años		2,67	,62	4,71	
	30 a 39 años		7,36	5,92	8,79	
	40 a 49 años		9,95	8,37	11,54	
	50 a 59 años		5,41	3,30	7,53	
	60 a 64 años		11,91	6,61	17,20	
Exigencias psicológicas cuantitativas	Todos	0: verde, 100: rojo	-6,91	-7,58	-6,52	
	16 a 24 años		-8,26	-10,38	-6,15	
	25 a 29 años		-8,18	-9,85	-6,51	
	30 a 39 años		-6,42	-7,65	-5,19	
	40 a 49 años		-7,20	-8,53	-5,87	
	50 a 59 años		-7,34	-9,10	-5,58	
	60 a 64 años		-5,30	-9,26	-1,33	
Exigencias psicológicas cognitivas	Todos	0: rojo, 100: verde	9,16	8,28	10,04	
	16 a 24 años		18,70	15,88	21,52	
	25 a 29 años		9,37	7,19	11,55	
	30 a 39 años		7,07	5,47	8,68	
	40 a 49 años		7,01	5,24	8,77	
	50 a 59 años		9,72	7,43	12,00	
	60 a 64 años		13,58	8,14	19,01	
Exigencias	Todos	0:	-1,35	-2,23	-,48	

psicológicas emocionales	16 a 24 años	verde, 100: rojo	-1,35	-4,42	1,72	
	25 a 29 años		-4,58	-6,72	-2,43	
	30 a 39 años		-,34	-1,95	1,26	
	40 a 49 años		-1,34	-3,09	,41	
	50 a 59 años		-2,17	-4,47	,12	
	60 a 64 años		4,44	-1,58	10,47	
Exigencias psicológicas de esconder emociones	Todos	0: verde, 100: rojo	2,85	1,88	3,81	
	16 a 24 años		5,09	1,62	8,56	
	25 a 29 años		1,06	-1,48	3,60	
	30 a 39 años		3,06	1,29	4,83	
	40 a 49 años		2,92	1,04	4,80	
	50 a 59 años		4,02	1,66	6,39	
Posibilidades de desarrollo	Todos	0: rojo, 100: verde	-1,73	-2,58	-,88	
	16 a 24 años		-1,42	-4,30	1,47	
	25 a 29 años		-1,41	-3,67	,84	
	30 a 39 años		-1,40	-2,95	,15	
	40 a 49 años		-2,17	-3,83	-,52	
	50 a 59 años		-2,66	-4,85	-,46	
Sentido del trabajo	Todos	0: rojo, 100: verde	2,18	1,38	2,99	
	16 a 24 años		2,15	-,63	4,92	
	25 a 29 años		4,37	2,27	6,46	
	30 a 39 años		,72	-,73	2,18	
	40 a 49 años		1,04	-,53	2,61	
	50 a 59 años		1,57	-,48	3,62	
Influencia	Todos	0: rojo, 100:	-3,81	-4,81	-2,81	
	16 a 24 años		-7,51	-10,87	-4,14	

	25 a 29 años	verde	-5,11	-7,65	-2,58	
	30 a 39 años		-3,28	-5,12	-1,44	
	40 a 49 años		-3,81	-5,76	-1,86	
	50 a 59 años		-4,65	-7,27	-2,02	
	60 a 64 años		-2,73	-9,02	3,75	
Control sobre los tiempos a disposición	Todos	0: verde, 100: rojo	8,12	7,23	9,02	
	16 a 24 años		7,01	3,91	10,10	
	25 a 29 años		6,75	4,44	9,07	
	30 a 39 años		8,19	6,55	9,84	
	40 a 49 años		7,33	5,59	9,07	
	50 a 59 años		5,99	3,75	8,23	
	60 a 64 años		-1,48	-6,57	3,60	
Compromiso	Todos	0: rojo, 100: verde	2,10	1,17	3,03	
	16 a 24 años		6,20	3,01	9,39	
	25 a 29 años		4,68	2,32	7,04	
	30 a 39 años		1,52	-,21	3,24	
	40 a 49 años		-1,19	-3,01	,63	
	50 a 59 años		-,47	-2,83	1,90	
	60 a 64 años		-1,38	-5,52	2,77	
Previsibilidad	Todos	0: rojo, 100: verde	-3,38	-4,25	-2,51	
	16 a 24 años		-3,34	-6,30	-,39	
	25 a 29 años		-2,05	-4,30	,20	
	30 a 39 años		-3,51	-5,10	-1,93	
	40 a 49 años		-4,37	-6,07	-2,68	
	50 a 59 años		-3,98	-6,23	-1,72	
	60 a 64 años		-6,28	-12,20	-,36	
Claridad de rol	Todos	0: rojo, 100: verde	-,03	-,72	,67	
	16 a 24 años		-1,73	-4,23	,77	
	25 a 29 años		1,60	-,20	3,39	

	30 a 39 años		,25	-,99	1,49	
	40 a 49 años		-,77	-2,12	,58	
	50 a 59 años		-1,77	-3,55	,00	
	60 a 64 años		-5,44	-10,66	-,22	
Conflicto de rol	Todos	0: verde, 100: rojo	-4,87	-5,70	-4,03	
	16 a 24 años		-5,10	-7,82	-2,38	
	25 a 29 años		-5,31	-7,44	-3,19	
	30 a 39 años		-4,05	-5,61	-2,50	
	40 a 49 años		-4,69	-6,36	-3,03	
	50 a 59 años		-5,94	-8,11	-3,78	
	60 a 64 años		-5,72	-11,29	-,14	
Calidad de liderazgo	Todos	0: rojo, 100: verde	-1,30	-2,19	-,41	
	16 a 24 años		2,88	,13	5,63	
	25 a 29 años		,21	-2,03	2,44	
	30 a 39 años		-2,44	-4,07	-,80	
	40 a 49 años		-2,54	-4,30	-,77	
	50 a 59 años		-1,25	-3,55	1,05	
	60 a 64 años		-7,76	-14,96	-,56	
Apoyo social compañeros	Todos	0: rojo, 100: verde	-6,42	-7,33	-5,50	
	16 a 24 años		-4,07	-7,19	-,94	
	25 a 29 años		-4,58	-6,76	-2,39	
	30 a 39 años		-6,50	-8,17	-4,84	
	40 a 49 años		-7,64	-9,47	-5,82	
	50 a 59 años		-5,62	-8,09	-3,15	
	60 a 64 años		,80	-5,21	6,82	
Apoyo social superiores	Todos	0: rojo, 100: verde	-,95	-1,88	-,02	
	16 a 24 años		2,17	-,96	5,30	
	25 a 29 años		,93	-1,42	3,29	
	30 a 39 años		-1,08	-2,77	,60	

	40 a 49 años		-1,92	-3,76	-,08	
	50 a 59 años		-2,60	-5,02	-,17	
	60 a 64 años		-3,07	-8,86	2,73	
Sentimiento de grupo	Todos	0: rojo, 100: verde	-2,16	-3,51	-1,72	
	16 a 24 años		-,84	-3,83	2,15	
	25 a 29 años		-1,13	-3,33	1,07	
	30 a 39 años		-1,95	-3,57	-,32	
	40 a 49 años		-4,48	-6,25	-2,71	
	50 a 59 años		-1,53	-3,95	,88	
	60 a 64 años		,45	-5,32	6,23	
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo	Todos	0: verde, 100: rojo	-10,66	,26	2,45	
	16 a 24 años		-10,02	-13,33	-6,70	
	25 a 29 años		-11,43	-13,88	-8,98	
	30 a 39 años		-9,92	-11,74	-8,10	
	40 a 49 años		-9,38	-11,33	-7,43	
	50 a 59 años		-11,47	-14,07	-8,88	
	60 a 64 años		-13,76	-20,07	-7,44	
Inseguridad sobre el empleo	Todos	0: verde, 100: rojo	1,36	,26	2,45	
	16 a 24 años		3,37	-,29	7,03	
	25 a 29 años		3,73	1,04	6,43	
	30 a 39 años		-3,28	-5,17	-1,40	
	40 a 49 años		1,04	-1,11	3,19	
	50 a 59 años		-1,30	-4,21	1,60	
	60 a 64 años		-2,73	-9,11	3,66	

Anexo 4.

En la siguiente tabla se presentan las contribuciones (o pesos) de las categorías activas a los dos ejes del mapa de las dimensiones psicosociales de 2005. Los pesos en cada eje suman 100, cuanto más alto sea el peso de una categoría, más importancia y más capacidad de diferenciación de los asalariados.

Contribuciones categorías activas

Categorías	Eje 1	Eje 2
Doble Presencia		
DPv	0,00	0,07
DP_a	0,07	0,02
DP_r	0,12	0,18
Exigencias psic. Cuantitativas		
EPQ_v	0,23	3,20
EPQ_a	0,00	0,02
EPQ5_r	0,17	3,03
Exigencias psic. cognitivas		
EPCr	0,86	8,80
EPCa	0,37	1,39
EPCv	2,54	2,67
Exigencias psic. Emocionales		
EPEv	0,05	7,62
EPEa	0,29	0,00
EPEr	0,06	6,37
Exigencias psic. Esconder emociones		
EEv	0,30	6,22
EEa	0,14	0,48
EEr	0,00	2,82
Posibilidades de desarrollo		
PODr	3,09	4,13
PODa	0,08	1,86
PODv	4,96	0,45
Sentido del trabajo		
SEnr	5,99	0,20
SENa	0,08	0,51
SEnv	5,94	0,05
Influencia		
INF_r	0,31	0,59
INF_a	0,04	0,06
INF_v	0,59	0,33
Control sobre los tiempos a disposición		
CONTr	0,89	1,85
CONTa	0,09	0,29
CONTv	1,86	0,89

Compromiso

COMr	2,82	4,87
COMa	0,45	2,07
COMv	5,40	0,49

Previsibilidad

PREr	3,93	0,06
PREa	0,00	1,34
PREv	5,37	1,29

Claridad de rol

CLAr	4,86	1,27
CLaA	0,11	0,12
CLAv	3,74	2,17

Conflicto de rol

CONv	1,33	4,36
CONa	0,23	0,38
CONr	0,34	5,77

Calidad de liderazgo

CALr	4,73	0,47
CALa	0,10	1,74
CALv	4,92	0,60

Apoyo social compañeros

ACOr	4,83	1,73
ACOA	0,07	0,22
ACOV	5,56	0,07

Apoyo social superiores

ASUr	4,25	1,04
ASUa	0,03	1,88
ASUv	5,97	0,17

Sentimiento de grupo

SGr	4,63	0,07
SGa	0,01	0,44
SGv	4,85	0,24

Inseguridad sobre las condiciones de trabajo

INSv	0,56	5,11
INSA	0,40	0,13
INSr	0,00	2,47

Inseguridad sobre el empleo

EMPv	0,40	3,38
EMPa	0,83	1,53
EMPr	0,08	0,44

Anexo 5

En la siguiente tabla se presentan las contribuciones (o pesos) de las categorías activas a los dos ejes del mapa de las dimensiones psicosociales de 2010. Los pesos en cada eje suman 100, cuanto más alto sea el peso de una categoría, más importancia y más capacidad de diferenciación de los asalariados.

Contribuciones categorías activas

Categorías	Eje 1	Eje 2
Doble Presencia		
DPv	0,22	1,62
DPa	0,25	0,13
DPr	0,64	1,51
Exigencias psic. Cuantitativas		
EPQ_v	1,17	4,28
EPQ_a	0,36	0,40
EPQ5_r	0,90	5,78
Exigencias psic. Cognitivas		
EPCv	1,85	5,53
EPCa	0,10	2,12
EPCr	0,48	9,37
Exigencias psic. emocionales		
EPEv	1,12	7,13
EPEa	0,28	0,06
EPEr	0,19	7,63
Exigencias psic. Esconder emociones		
EEv	1,46	3,09
EEa	0,19	0,00
EEr	0,24	2,22
Posibilidades de desarrollo		
PODr	2,18	6,93
PODa	0,11	0,94
PODv	4,06	3,02
Sentido del trabajo		
SEnr	4,90	0,66
SENa	0,00	0,11
SEnv	5,24	0,21
Influencia		
INF_r	0,34	5,26
INF_a	0,07	0,50
INF_v	1,07	4,06
Control sobre los tiempos a disposición		
CONTr	0,50	1,12
CONTa	0,61	0,04
CONTv	1,01	0,37

Compromiso		
COMr	3,08	2,07
COMa	0,28	0,10
COMv	4,41	0,95
Previsibilidad		
PREr	3,58	0,44
PREa	0,01	0,90
PREv	5,27	0,09
Claridad de rol		
CLAr	4,77	0,01
CLaA	0,07	0,04
CLAv	4,57	0,10
Conflicto de rol		
CONv	1,86	5,34
CONa	0,33	0,09
CONr	0,60	7,63
Calidad de liderazgo		
CALr	4,22	0,04
CALa	0,05	0,05
CALv	5,50	0,00
Apoyo social compañeros		
ACOr	3,27	0,12
ACOA	0,18	0,25
ACOV	4,35	0,00
Apoyo social superiores		
ASUr	3,98	0,06
ASUa	0,00	0,19
ASUv	5,18	0,04
Sentimiento de grupo		
SGr	4,58	0,00
SGa	0,01	0,08
SGv	5,08	0,13
Inseguridad sobre las condiciones de trabajo		
INSv	2,36	2,48
INSA	0,68	0,00
INSr	0,68	3,84
Inseguridad sobre el empleo		
EMPv	1,07	0,59
EMPa	0,33	0,11
EMPr	0,13	0,15