

# EXPOSICIÓN LABORAL A RIESGOS PSICOSOCIALES EN LA POBLACIÓN ASALARIADA ESPAÑOLA

Salvador Moncada i Lluís, Clara Llorens Serrano, Xavier Gimeno Torrent, Ariadna Font Corominas

Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS)

## DE DÓNDE PARTIMOS

Para la salud laboral, los factores de riesgo psicosocial representan un campo de creciente interés, especialmente desde que en las últimas décadas la investigación epidemiológica ha aportado fuertes evidencias de su impacto sobre la salud. Sin embargo, no se trata de un hecho nuevo. Lo que la investigación ha identificado como “factores de riesgo psicosocial” no son más que condiciones de trabajo, estrechamente relacionadas con su organización, que son causa de enfermedad. Cuando utilizamos la jerga técnica “factores psicosociales” estamos hablando de ritmos e intensidad de trabajo excesivos, tiempos incontrolables, desconsideración y ninguneo, trato injusto, futuro inseguro..., en definitiva de condiciones de trabajo alienantes que no permiten el aprendizaje, el crecimiento y la autonomía, y dificultan que “ejerzamos” también en el trabajo de aquello que realmente somos: seres sociales y creativos capaces y deseosos de aprender y decidir sobre nuestra vida cotidiana y nuestro futuro. Y el movimiento sindical, desde hace ya siglos, sabe más que nadie de la lucha contra las condiciones de trabajo alienantes e injustas. Lo “nuevo” es pues que hoy tenemos mayor conocimiento y experiencia que nunca acerca del daño que la organización insaludable del trabajo puede provocar. Y hay que aprovecharlo.

En los años 90, la Organización Mundial de la Salud alertaba del posible impacto negativo de los cambios en el mundo del trabajo en la salud de la población de los países industrializados<sup>i</sup>, especialmente relacionados con las nuevas tecnologías, el uso de nuevas sustancias químicas y los factores psicosociales<sup>ii</sup>, y preveía un aumento de los trastornos musculoesqueléticos, enfermedades psicosomáticas y trastornos menores de la salud mental relacionados con el trabajo. Por otro lado, en las últimas décadas numerosas investigaciones han puesto de manifiesto la importancia de los factores psicosociales laborales como una de las causas relevantes de las enfermedades que constituyen la principal causa de muerte en el mundo industrializado: las enfermedades cardiovasculares<sup>iii iv</sup>. Hace ya un par de décadas se estimó que el riesgo de mortalidad por enfermedades cardiovasculares atribuible al trabajo podía ser del 16% para las mujeres y 22% para los hombres daneses<sup>v</sup>. En España se ha estimado que cerca de 7.500 muertes cardiovasculares anuales serían atribuibles al trabajo<sup>vi</sup>.

En lo que respecta a la evolución del mundo del trabajo y, especialmente, en sus características organizativas, los elementos centrales de la organización taylorista (disociación entre el diseño y la ejecución de las tareas, segmentación de éstas y retribución por productividad) siguen esencialmente vigentes en la mayoría de organizaciones<sup>vii</sup>, también en nuestro país, y han colonizado la práctica totalidad de nuestras empresas. Son precisamente estas características tayloristas las que de una forma más clara se han relacionado con la salud en el sentido de que el trabajo es más insaludable en tanto que permite menores cotas de autonomía, participación, desarrollo de habilidades y relaciones sociales. A pesar de ello, tanto en el diseño de las “nuevas organizaciones” como en las prácticas de gestión de muchas de ellas se ignora la evidencia y se insiste en perpetuar formas de organización y prácticas de gestión que la investigación en ciencias de la salud ha demostrado que son insaludables.

Un buen ejemplo de esa insistencia en ignorar la evidencia lo vemos en las denominadas “nuevas formas de organización del trabajo”, que en realidad consisten en un conjunto de iniciativas relacionadas con las innovaciones de la gestión japonesa, la economía del conocimiento y el uso de nuevas tecnologías que, aunque con denominaciones innovadoras (como la producción ligera o *lean production*) mantienen lo fundamental del taylorismo. Así, se han documentado toda una serie de “efectos paradójicos”<sup>viii</sup> en principio antagónicos con la misma concepción de la Calidad Total como la disminución del control y de la participación de los trabajadores

(a pesar de que el trabajo en equipo o los Círculos de Calidad podrían, teóricamente, propiciar todo lo contrario), a la vez que también se ha documentado la intensificación del trabajo y el incremento de la inseguridad de los trabajadores sobre el empleo y en sus condiciones de trabajo (jornada de trabajo, movilidad funcional y geográfica, salario variable...)<sup>ix x xi</sup>.

En cuanto a la introducción de las nuevas tecnologías de la información en muchos puestos de trabajo, muchas prácticas en tecnologías codifican y estandarizan los deberes intelectuales, suponiendo una exigencia psicológica añadida a las ya presentes en vez de una oportunidad de aprendizaje de nuevas habilidades y de aumento de la autonomía en el trabajo, lo que a su vez puede dificultar, y no facilitar, la cooperación en el trabajo<sup>xii</sup>. Véanse, por ejemplo, la evolución de las condiciones de trabajo y las exposiciones psicosociales en los *call centers*.

El tejido productivo español está constituido mayoritariamente por empresas especializadas en productos y servicios poco sofisticados, cuya actividad principal son tareas de ejecución, empresas en gran parte relacionadas con multinacionales que tienen la mayor parte de actividades de alto contenido y margen de autonomía en el exterior<sup>xiii</sup>, y en las que la tradición y las prácticas de gestión autoritarias están muy arraigadas, a lo que debemos añadir las amenazas del nuevo marco contractual (temporalidad, desregulación de las condiciones de trabajo, menor influencia...) y el desempleo<sup>xiv</sup>, y que implican el aumento de la discrecionalidad de la dirección de las empresas en aspectos clave de la organización y las condiciones de trabajo (movilidad funcional y geográfica, por ejemplo). Con ello aumenta la indefinición de la cotidianidad laboral y las desigualdades sociales en tanto que estas condiciones pueden variarse de forma desigual entre los y las trabajadoras de una misma empresa, fomentando la competitividad individual y dificultando el desarrollo de relaciones sociales saludables entre compañeros de trabajo.

En este marco, no es de extrañar que la exposición a riesgos psicosociales sea elevada en España. A la luz de la información disponible, la influencia, el control sobre los tiempos y las posibilidades de desarrollo, tres de las dimensiones más saludables que la organización del trabajo puede promocionar o dificultar, parecen ser menos frecuentes en España en comparación con la Unión Europea<sup>xv</sup>. Algo parecido sucedería con las dimensiones psicosociales relacionadas con la inseguridad (sobre el empleo y las condiciones de trabajo) y la estima (reconocimiento, apoyo adecuado, trato justo), que también parecen afectar a los trabajadores españoles de manera más pronunciada que a nuestros homólogos europeos.

Vamos a profundizar ahora en cómo están estas exposiciones psicosociales en España. La información que presentamos proviene de una encuesta representativa de la población asalariada española realizada por ISTAS entre 2004 y 2005, dentro de un proyecto de investigación en dos fases (2003-06 y 2007-09) centrado en la organización del trabajo, factores psicosociales, desigualdades sociales y de género y prácticas de gestión de la mano de obra, financiado por el Fondo de Investigación Sanitaria (Plan Nacional de I+D+I). En el anexo a este texto pueden consultarse las características técnicas y metodológicas de la encuesta.

## “ESPAÑA ES DIFERENTE”

La frasecita que precede se hizo desgraciadamente famosa durante la larga noche franquista y pretendía hacernos creer que, gracias a sus insignes dirigentes, nuestro país se libraba de muchas de las lacras que azotaban otros países. Todavía hoy, en algunas empresas, oímos que eso de los riesgos psicosociales es algo propio de las sociedades del norte de Europa, pero que “por aquí andamos bien, gracias”. Sin embargo no es lo que se desprende de la tabla 1, que muestra las prevalencias de exposición a los 21 factores de riesgo psicosocial entre las personas asalariadas españolas, hombres y mujeres.

Para toda la población, las prevalencias de exposición más relevantes son: alta doble presencia (15,3%); altas exigencias psicológicas cuantitativas (11,7%), emocionales (16,5%) y de esconder emociones (24,6%); baja influencia (37,6%), bajo control sobre los tiempos de trabajo (35,9%), y bajas posibilidades de desarrollo (25,0%); alta inseguridad (33,3%), alto conflicto de rol (21,3%); baja previsibilidad (15,7%); bajo apoyo social en el trabajo (11,9%); bajas posibilidades de relación social (16,1%); baja calidad de liderazgo (16,4%) y baja estima (10,0%).

Son datos concluyentes que confirman que el ambiente psicosocial de trabajo en España “necesita mejorar”.

Y si miramos a la Unión Europea, algunas mejoras parecen urgentes, en tanto que, como veremos, los riesgos psicosociales más relevantes para la salud son más prevalentes en España que en otros países europeos. Son también datos suficientemente creíbles: se basan en una metodología rigurosa y podemos explicarlos comparadamente con otros estudios. Vamos por partes.

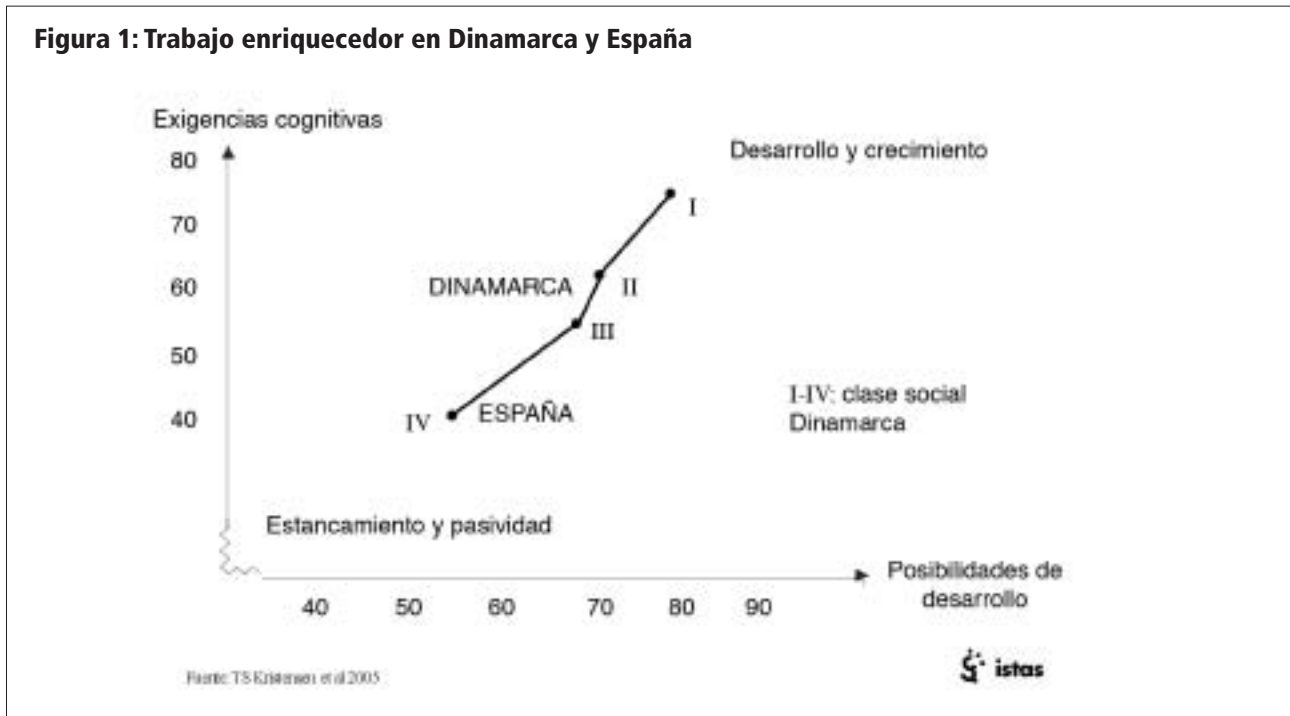
Las prevalencias de exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada española que presentamos han sido calculadas mediante la versión española (ISTAS21 COPSOQ)<sup>xvi</sup> de un instrumento internacional (COPSOQ)<sup>xvii</sup> comparable y con suficientes evidencias de validez y fiabilidad. No son el resultado de un instrumento mal diseñado o mal utilizado.

Las prevalencias presentadas parecen acordes con los resultados de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo (ESWC)<sup>xviii</sup>, aunque ésta mide las exposiciones con preguntas, no con escalas, algunas de ellas guardan gran similitud con otras de ISTAS21 COPSOQ (principalmente de influencia, desarrollo de habilidades y apoyo social en el trabajo). Así, la prevalencia de la baja influencia para la población asalariada que presentamos es del 37,7%, mientras que según la ESWC el 28% de los trabajadores de la UE-15 no pueden cambiar el ritmo ni los métodos de trabajo y el 35% el orden de las tareas. La prevalencia a bajas posibilidades de desarrollo de habilidades es del 24,9% de la población asalariada, mientras que el 26% de ésta tiene dificultades para aprender cosas nuevas según la ESWC18.

Algunos estudios basados en análisis secundarios de las ESWC (de 1995 y 2000) han situado las exposiciones psicosociales en el trabajo en España como un problema de gran magnitud. Así, se ha descrito que la proporción de trabajadores españoles en situación de "alta tensión" (concepto central en el modelo demanda-control de Karasek que implica la exposición simultánea a altas exigencias y bajo control: poca autonomía y bajas posibilidades de desarrollo de habilidades) en el trabajo era del 14,5% en 1995 y del 17,6% en 2000<sup>xix</sup>, y que la proporción de población trabajadora española ocupada en "trabajos de servidumbre" (conceptualmente asimilables a trabajos de alta tensión) era en 2000 del 24,1% de las mujeres (el % más elevado de toda la UE) y del 21,2% de los hombres (el cuarto peor lugar, superados por los de Portugal, Grecia e Italia). Ante esta situación, destacan las proporciones de hombres y mujeres ocupadas en tales condiciones en Dinamarca (7,9% hombres y 4,9% mujeres) y los Países Bajos (5,8% hombres y 5,4% mujeres)<sup>xx</sup>.

La comparación entre las puntuaciones medias de las dimensiones del COPSOQ en España y Dinamarca parece también ser concordante con lo dicho anteriormente<sup>xxi</sup>. La mayor diferencia corresponde a la inseguridad, notablemente superior en España. Las dimensiones relacionadas con el trabajo activo y el desarrollo de habilidades puntúan más alto en Dinamarca (especialmente, la influencia, el control sobre los tiempos de trabajo, el desarrollo de habilidades y el sentido). La figura 1 muestra las puntuaciones medias de las exigencias cognitivas y el desarrollo de habilidades por grandes grupos ocupacionales (I a IV, de mayor a menor cualificación) entre la población asalariada danesa. Vemos un claro "gradiente social" (mayores exigencias cognitivas y posibilidades de desarrollo a mayor cualificación del trabajo). Y vemos otra cosa: el nivel medio de ambas dimensiones en España se corresponde con el de la clase ocupacional de menor cualificación danesa.

Las prevalencias presentadas también parecen razonablemente acordes con algunos resultados de la V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo (VENCT)<sup>xxii</sup>. En la VENCT los porcentajes de trabajadores que no pueden modificar el método o el ritmo de trabajo, el orden de las tareas o de las pausas oscila entre el 35 y el 40%, mientras que la prevalencia de la baja influencia en el trabajo que hemos presentado es del 39%. Para las dimensiones de desarrollo de habilidades y posibilidades de relación social, las estimaciones de prevalencias que presentamos se encuentran en puntos intermedios a las correspondientes a los diversos ítems de la VENCT que guardan suficiente grado de similitud con sus homónimos integrantes de ISTAS21 COPSOQ, mientras que las prevalencias de altas exigencias psicológicas cuantitativas y sensoriales que presentamos son inferiores a las presentadas para algunos ítems similares de la VENCT. Hay que tener en cuenta que tal comparación es sólo indicativa, pues existen numerosas e importantes diferencias metodológicas entre ambos estudios que afectan a la determinación de la población de estudio (tamaño y muestreo), a la obtención de la información (cuestionario y forma de administración), medida de las exposiciones (en base a preguntas o a escalas). Aun así, pensamos que ambas encuestas aportan datos en la misma dirección y que sustentan la conclusión de que las prevalencias de exposición a factores psicosociales entre la población asalariada española tienen una importancia nada despreciable.

**Figura 1: Trabajo enriquecedor en Dinamarca y España**

## HOMBRES Y MUJERES: NI HACEMOS LO MISMO NI ESTAMOS IGUALMENTE EXPUESTOS

En la tabla 1 vemos también que las mujeres están más expuestas que los hombres para 12 riesgos de los 16 para los que encontramos diferencias entre sexos. Los hombres sólo están más expuestos que las mujeres a altas exigencias psicológicas sensoriales (mujeres: 26,6%; hombres: 33,88%), cognitivas (mujeres: 28,21%; hombres: 35,6%), y emocionales (mujeres: 15,57%; hombres: 17,5%), y para el conflicto de rol alto (mujeres: 19,88%; hombres: 22,75%). La exposición que presentó mayor diferencia entre sexos fue la doble presencia (mujeres: 26,32%; hombres: 5,12%).

Estos resultados reflejan una marcada desigualdad de género, con exposiciones generalmente más desfavorables para las mujeres, y son coherentes con los mencionados anteriormente de las encuestas europeas, situando a las mujeres trabajadoras españolas en situación de mayor exposición a riesgos psicosociales que sus homólogos masculinos.

## LAS PERSONAS JÓVENES, ¿EL FUTURO FANTASMA?

En comparación con los trabajadores de mayor edad, los más jóvenes presentan mayores prevalencias de exposición a los riesgos relacionados con el trabajo activo y el desarrollo de habilidades (falta de influencia, bajo control sobre los tiempos de trabajo, pocas posibilidades de desarrollo, bajo sentido del trabajo) y a baja estima.

Los resultados por edad parecen corresponderse con la realidad y la evolución del mercado de trabajo, las características sociodemográficas de la población asalariada y su relación con la experiencia laboral y la antigüedad en el trabajo. Así, es razonable que los cinco riesgos relacionados con el trabajo activo y el desarrollo de habilidades y la baja estima fueran más prevalentes en los grupos poblacionales más jóvenes en comparación con los de mayor edad.

Las diferencias en la prevalencia de la inseguridad sobre el futuro por grupos de edad pueden resultar paradójicas, puesto que son algo inferiores para el grupo más joven. Pero después de la sorpresa del dato (pues esta dimensión psicosocial incluye la preocupación por la empleabilidad, más allá de la relación contractual, y por los cambios no deseados en las condiciones de trabajo), quizás tengamos una pregunta para el debate, ¿tienen las personas trabajadoras jóvenes otra expectativa de empleo que no sea precaria? La evolución de las condiciones de empleo y de trabajo en España en las últimas décadas, con niveles de temporalidad laboral alrededor del 30%,

**Tabla 1. Prevalencia de exposición a riesgos psicosociales en población asalariada española, mujeres y hombres**

	Mujeres (3.667)	Hombres (3.766)	Total (7.433)
Doble presencia alta	<b>26,32</b>	<b>5,12</b>	15,28
Exigencias psic. cuantitativas altas	11,03	12,38	11,73
Exigencias psic. sensoriales altas	<b>26,57</b>	<b>33,88</b>	30,38
Exigencias psic. cognitivas altas	<b>28,21</b>	<b>35,60</b>	32,07
Exigencias psic. emocionales altas	<b>15,57</b>	<b>17,50</b>	16,57
Esconder emociones altas	25,02	24,23	24,61
Influencia baja	38,96	36,61	37,74
Control sobre tiempos de trabajo bajo	<b>39,63</b>	<b>32,23</b>	35,77
Posibilidades de desarrollo bajas	<b>28,06</b>	<b>21,97</b>	24,89
Sentido del trabajo bajo	<b>12,62</b>	<b>9,64</b>	11,07
Integración en la empresa baja	<b>29,21</b>	<b>26,01</b>	27,54
Claridad de rol baja	<b>6,59</b>	<b>4,82</b>	5,67
Conflicto de rol alto	<b>19,88</b>	<b>22,75</b>	21,38
Previsibilidad baja	<b>16,71</b>	<b>14,79</b>	15,71
Apoyo social en el trabajo bajo	<b>12,93</b>	<b>10,90</b>	11,87
Refuerzo bajo	<b>17,40</b>	<b>13,99</b>	15,62
Posibilidades de relación social bajas	16,42	15,52	15,95
Sentimiento de grupo bajo	<b>7,92</b>	<b>6,05</b>	6,95
Calidad de liderazgo baja	<b>17,38</b>	<b>15,37</b>	16,33
Inseguridad alta	34,06	32,92	33,46
Estima baja	9,98	9,88	9,93

*En negrita: diferencias entre hombres y mujeres estadísticamente significativas ( $p < 0,05$  o  $p < 0,001$ ). Entre paréntesis: N de cada grupo.*

muy superior entre los jóvenes, ha tenido una gran influencia en la determinación de sus expectativas y referentes sociales, pues ubican la totalidad de su experiencia laboral en este contexto de forma que, probablemente, los más jóvenes hayan interiorizado esta situación de mayor inseguridad laboral como consustancial al hecho de trabajar, de manera que lo acusan menos que generaciones de mayor edad: “es lo normal”.

### LA OCUPACIÓN, IMPRESCINDIBLE PARA VER LAS DESIGUALDADES...

La tabla 2 muestra las prevalencias de exposición por grupos ocupacionales, observándose que las exposiciones tienden a ser más desfavorables para los grupos ocupacionales de menor cualificación. Es importante recordar aquí que “cualificación” se refiere explícitamente al puesto de trabajo que la persona ocupa, y no al nivel de formación, experiencia y habilidad que tiene la persona que lo ocupa.

En general, las personas asalariadas que ocupan puestos de trabajo de ejecución (cualificados, semicualificados y no cualificados) están más expuestas que todas las demás a los riesgos relacionados con la doble presencia, el trabajo activo y el desarrollo de habilidades (que se corresponden con la dimensión de control, constituida por *skill discretion* y *decission latitude* en el modelo demanda – control – apoyo social de Karasek y Theorell<sup>xxiii</sup>), las relaciones sociales en la empresa y la calidad de liderazgo (con la excepción de la exposición al conflicto de rol), y la falta de compensaciones. Las personas que ocupan puestos de mando y dirección, y técnicos superiores y medios están más expuestas que las de los demás grupos ocupacionales al conjunto de factores de exigencias

**Tabla 2. Prevalencia de exposición a riesgos psicosociales en población asalariada española por grupo ocupacional**

	Mandos y directivos asalariados (130)	Trabajadores técnicos superiores (320)	Trabajadores técnicos medios (770)	Supervisores de ejecución (222)	Trabajadores de ejecución cualificados (2.694)	Trabajadores de ejecución semicualificados (1.996)	Trabajadores de ejecución no cualificados (1.324)
Doble presencia	<b>6,9</b>	<b>11,9</b>	14,0	<b>6,3</b>	<b>12,8</b>	<b>18,0</b>	<b>21,9</b>
Exigencias psic. cuantitativas	<b>19,2</b>	<b>15,3</b>	11,5	12,9	11,8	11,9	10,2
Exigencias psic. sensoriales	<b>47,3</b>	<b>58,8</b>	46,0	33,9	<b>33,8</b>	<b>20,3</b>	<b>18,0</b>
Exigencias psic. cognitivas	<b>61,1</b>	<b>61,9</b>	<b>54,0</b>	<b>48,6</b>	31,7	<b>22,5</b>	<b>17,5</b>
Exigencias psic. emocionales	<b>32,1</b>	<b>26,5</b>	<b>24,8</b>	<b>18,8</b>	<b>15,9</b>	<b>14,7</b>	<b>11,3</b>
Esconder emociones	<b>30,0</b>	<b>27,4</b>	<b>26,3</b>	<b>25,0</b>	<b>22,9</b>	<b>27,4</b>	<b>21,6</b>
Influencia	<b>9,9</b>	<b>14,6</b>	<b>22,1</b>	<b>21,1</b>	<b>36,3</b>	<b>44,9</b>	<b>55,2</b>
Control sobre los tiempos de trabajo	<b>11,5</b>	<b>19,6</b>	35,5	<b>22,9</b>	32,0	<b>41,0</b>	<b>49,1</b>
Posibilidades de desarrollo	<b>3,8</b>	<b>7,8</b>	<b>9,3</b>	<b>15,6</b>	<b>19,5</b>	<b>32,2</b>	<b>45,8</b>
Sentido del trabajo	<b>0,8</b>	<b>4,3</b>	<b>4,4</b>	6,7	<b>7,9</b>	<b>15,4</b>	<b>21,3</b>
Integración en la empresa	<b>9,9</b>	<b>15,5</b>	<b>12,5</b>	<b>17,0</b>	<b>25,3</b>	<b>34,5</b>	<b>44,8</b>
Claridad de rol	3,1	5,0	<b>2,0</b>	4,9	5,5	<b>7,2</b>	<b>6,8</b>
Conflicto de rol	<b>29,0</b>	20,2	23,3	<b>29,1</b>	21,2	19,2	20,3
Previsibilidad	12,2	<b>11,9</b>	<b>11,5</b>	<b>8,5</b>	15,7	<b>17,4</b>	<b>21,2</b>
Apoyo social en el trabajo	7,6	<b>8,4</b>	<b>6,3</b>	<b>5,4</b>	<b>10,7</b>	12,9	<b>22,7</b>
Refuerzo	<b>9,2</b>	<b>11,5</b>	<b>10,3</b>	<b>8,6</b>	<b>14,1</b>	<b>17,6</b>	<b>26,9</b>
Posibilidades de relación social	<b>17,6</b>	18,0	17,3	<b>10,3</b>	<b>14,6</b>	<b>13,4</b>	<b>25,6</b>
Sentimiento de grupo	<b>2,3</b>	6,6	<b>4,0</b>	<b>2,3</b>	<b>6,0</b>	8,1	<b>16,1</b>
Calidad de liderazgo	<b>3,1</b>	13,0	<b>10,6</b>	<b>8,5</b>	<b>15,7</b>	<b>18,4</b>	<b>24,1</b>
Inseguridad	27,5	30,4	31,0	28,6	32,6	<b>36,5</b>	<b>35,8</b>
Estima	<b>2,3</b>	7,8	6,1	5,4	<b>9,3</b>	<b>11,4</b>	<b>15,5</b>

En negrita: diferencias entre mujeres y hombres estadísticamente significativos ( $p < 0,05$  o  $p < 0,001$ ). Entre paréntesis: N de cada grupo ocupacional



**Tabla 3. Prevalencia de exposición a riesgos psicosociales en población asalariada española por grupo ocupacional y sexo**

	Mandos y directivos asalariados (130)		Trabajadores técnicos superiores (320)		Trabajadores técnicos medios (770)		Supervisores de ejecución (222)		Trabajadores de ejecución cualificados (2.694)		Trabajadores de ejecución semicualificados (1.996)		Trabajadores de ejecución no cualificados (1.324)	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Doble presencia	18,4	2,2	21,2	4,9	20,2	6,6	18,5	2,4	25,0	4,9	26,0	5,6	33,9	5,7
Exigencias psic. cuantitativas	18,4	19,8	13,1	16,4	10,5	12,7	9,3	14,1	11,7	11,9	11,6	12,5	8,6	12,3
Exigencias psic. sensoriales	31,6	53,3	61,6	56,5	44,5	48,0	31,5	34,7	28,3	37,5	19,4	21,6	15,8	20,9
Exigencias psic. cognitivas	44,7	67,4	63,0	60,9	54,2	53,9	42,6	50,6	27,6	34,4	21,4	24,2	13,8	22,8
Exigencias psic. emocionales	23,7	34,8	26,5	26,1	27,6	21,4	13,0	20,7	15,2	16,4	14,7	14,8	8,5	15,2
Esconder emociones	27,0	31,5	30,4	24,7	28,6	23,6	22,2	25,9	22,9	22,8	26,9	28,1	22,4	20,8
Influencia	13,2	8,7	19,6	10,9	22,6	21,7	13,0	23,7	35,5	37,0	44,8	45,0	55,6	54,8
Control sobre los tiempos de trabajo	13,2	10,9	27,7	13,6	39,4	30,9	27,8	21,3	32,8	31,6	43,3	37,5	52,8	44,3
Posibilidades de desarrollo	5,3	3,3	6,5	8,7	8,3	10,5	9,3	17,6	20,6	18,7	33,0	30,9	53,4	35,5
Sentido del trabajo	2,6	-	5,8	3,3	4,0	4,9	7,4	6,5	8,2	7,8	15,3	15,5	24,5	16,9
Integración en la empresa	10,5	9,8	15,3	15,8	11,2	14,3	14,8	17,6	24,4	25,8	35,2	33,3	48,8	39,5
Inseguridad	31,6	26,1	35,0	27,2	31,2	30,9	25,9	29,4	34,1	31,6	36,1	37,1	35,1	36,7
Claridad de rol	5,3	2,2	6,6	3,8	1,7	2,3	5,6	4,7	6,8	4,6	7,9	6,2	7,3	6,1
Conflicto de rol	23,7	31,5	19,0	21,2	22,6	24,0	22,6	31,2	21,2	21,3	17,8	21,4	17,2	24,3
Previsibilidad	5,3	15,2	12,4	11,5	10,2	13,1	9,3	8,2	16,1	15,4	17,9	16,4	24,3	17,0
Apoyo social en el trabajo	13,2	5,4	8,0	8,7	5,2	7,4	1,9	6,5	9,3	11,7	14,0	11,3	28,4	14,7
Refuerzo	15,8	6,5	11,7	11,5	9,2	11,4	11,3	7,7	13,8	14,2	18,6	16,2	33,2	18,5
Posibilidades de relación social	23,7	15,2	20,3	16,4	18,8	15,4	7,5	11,2	12,1	16,3	14,3	12,1	30,1	19,4
Sentimiento de grupo	7,9	-	5,8	7,2	3,8	4,0	5,7	1,2	5,3	6,5	9,5	6,1	20,5	9,8
Calidad de liderazgo	5,3	2,2	14,5	12,0	9,8	11,5	7,4	8,8	15,4	15,8	18,6	18,3	26,8	20,3
Estima	2,7	2,2	8,1	7,7	6,6	5,2	5,6	5,4	7,4	10,4	12,0	10,4	15,7	15,4

En negrita: diferencias entre mujeres y hombres estadísticamente significativos ( $p < 0,05$  o  $p < 0,001$ ). Entre paréntesis: N de cada grupo ocupacional.

H: HOMBRES. M: MUJERES

psicológicas del trabajo, mientras que los mandos y directivos y los supervisores de trabajadores de ejecución están más expuestos al conflicto de rol.

Esta distribución social de las exposiciones psicosociales ha sido descrita en numerosas investigaciones<sup>xxiv xxv xxvi</sup> y es un reflejo evidente de las desigualdades que conforman la realidad laboral y de exposición a riesgos psicosociales.

De entre las exigencias psicológicas, las cognitivas (que implican manejo de conocimientos) y las sensoriales (manejo de información) merecen un comentario específico, puesto que sus efectos en la salud pueden estar moderados por la magnitud de otras exposiciones, principalmente el desarrollo de habilidades y la influencia. En otras palabras: las altas exigencias cognitivas pueden ser insaludables o no en función de si se observan en un contexto de altas o bajas posibilidades de desarrollo de habilidades. Así, unas altas exigencias cognitivas y sensoriales pueden ser un requerimiento del puesto de trabajo (por ejemplo, en puestos de atención a clientes de call centers), en cuyo caso pueden ser altamente estresantes puesto que implican intensidad de trabajo, o bien pueden observarse en puestos en los que la influencia y el desarrollo de habilidades son altos, con lo que las altas exigencias psicológicas sensoriales y, sobre todo, cognitivas podrían representar no sólo un requerimiento del trabajo (o sea, una exigencia) sino el resultado del aprendizaje y la innovación que facilitan la alta influencia y las altas posibilidades de desarrollar habilidades. En la figura 1 también se observa esta relación, mostrando que las exposiciones “saludables” corresponden a los trabajos más cualificados (y que comportan altas exigencias cognitivas y altas posibilidades de desarrollo). No se representa en esta figura el ejemplo comentado de los call centers, que estarían en el cuadrante superior izquierdo de la figura (altas exigencias y bajas posibilidades de desarrollo) y se corresponderían con la situación de alta tensión (*high strain*), la más insaludable que predice el modelo de Karasek.

## LA OCUPACIÓN, ¿SUFICIENTE PARA VER LAS DESIGUALDADES? MEJOR CON EL GÉNERO

En la tabla 3 se aprecia que, dentro de cada uno de los grandes grupos ocupacionales, las prevalencias son en general mayores para las mujeres que para los hombres en las ocupaciones de ejecución (cualificadas, semicualificadas y no cualificadas), mientras que existen menores diferencias entre los demás grupos ocupacionales (mandos y directivos asalariados, técnicos superiores, técnicos medios, supervisores de trabajadores de ejecución). Destacan las exposiciones a la alta doble presencia, y al bajo control sobre los tiempos de trabajo, mayores para las mujeres y describiendo un patrón ascendente entre todos los grupos ocupacionales. Las prevalencias de la doble presencia son notablemente mayores para las mujeres de todas las ocupaciones, y mayores cuanto menor es la cualificación de la ocupación, reflejando la interacción entre el género y la clase social.

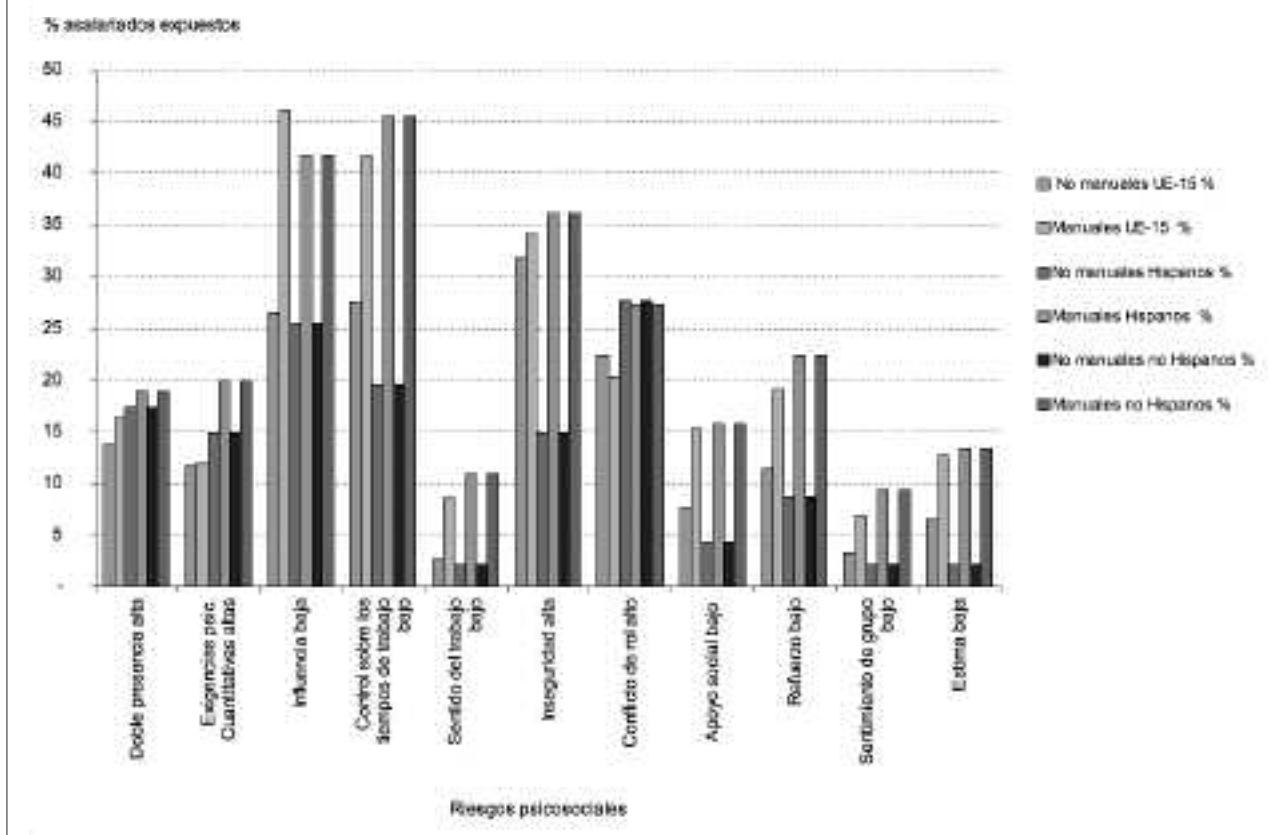
## LA INMIGRACIÓN: OTRO EJE DE SEGREGACIÓN Y DESIGUALDAD

En los últimos años, el número de personas ciudadanas de países africanos, latinoamericanos, asiáticos y centroeuropeos no deja de crecer en España, lo que está poniendo de relieve otro eje de segregación laboral y social. Estas personas llegan a nuestro país con mayores necesidades y escasos recursos, pero se les aplican prácticas laborales más desfavorables. Los trabajadores inmigrantes, independientemente de su nivel de formación y experiencia profesional, son seleccionados para los trabajos de más baja cualificación, menor contenido, menos valorados y pagados y en peores condiciones de empleo. Aunque no disponemos, todavía, de datos empíricos suficientes, parece claro que esta situación conlleva una mayor exposición a riesgos para la salud de distinta naturaleza (ruido, tóxicos, manejo de pesos, riesgos psicosociales).

Sin embargo, debemos mantener la visión clara acerca de que lo que explica las desigualdades de exposición en el ambiente de trabajo no son las características de las personas (edad, sexo, país de origen...), sino las prácticas de segregación y discriminación en base a la clase social (o grupo ocupacional), género, edad o etnia. Así, podemos ver en la figura 2 que las mayores diferencias entre las exposiciones las observamos en las comparaciones entre grupos ocupacionales.



**Figura 2: Exposición a algunos riesgos psicosociales. Población asalariada, clase social y país de origen. España 2004-05**



## EN CONCLUSIÓN

Hemos aportado evidencias de que la población asalariada española está expuesta a riesgos psicosociales en su trabajo de forma importante y comparable, o incluso superior, a las exposiciones en otros países de la Unión Europea. De forma muy especial, destacan los bajos niveles de influencia y desarrollo de habilidades, y los altos niveles de inseguridad sobre el futuro en el ambiente psicosocial de trabajo en España.

Estas exposiciones describen un marcado patrón de desigualdad social en base a la cualificación de la ocupación y el género, de manera que las ocupaciones de ejecución y las mujeres están en peores condiciones de exposición psicosocial.

## AGRADECIMIENTOS

Esta investigación fue posible con la ayuda del Fondo de Investigación Sanitaria del Plan Nacional de I+D+I en los periodos 2003-2006 y 2007-09 (proyectos: PI031499 y PI06152). ■

## FICHA TÉCNICA DEL ESTUDIO

*Ámbito* estatal en base a una muestra representativa de la población asalariada española.

*Criterios de inclusión:* personas de entre 16 y 65 años, residentes en territorio español (se exceptuaron Ceuta y Melilla), que durante la semana de referencia hubieran estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o en especie. Se incluyeron aquellas personas que teniendo trabajo hubieran estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etc.

*Obtención de la información:* cuestionario estandarizado (preguntas cerradas, excepto las relativas a la descripción de la actividad de la empresa y de la ocupación) administrado por entrevista en el domicilio. El cuestionario incluía preguntas para la caracterización de las personas (edad, sexo, estudios realizados, país de origen) y su entorno familiar (estado civil, hijos y convivencia con personas dependientes y edades de éstas, realización de trabajo doméstico y familiar), actividad (CNAE) de la empresa, clase social (ocupación actual), condiciones de empleo (relación laboral...) y de trabajo (ingresos, jornada, horario...). La duración de la entrevista fue entre 40 y 45 minutos. Las entrevistas se realizaron en tres oleadas, entre el 04/10/2004 y el 07/07/2005.

*Estrategia de muestreo:* polietápico por conglomerados. Las unidades muestrales establecidas en cada etapa fueron, correlativamente: municipios (se estratificó por comunidad autónoma y tamaño), secciones censales, viviendas familiares e individuos. La selección de la vivienda se llevó a cabo mediante rutas aleatorias y la de la persona a entrevistar dentro de cada vivienda por tabla de números aleatorios.

*Tamaño muestral:* 7.650 personas (error muestral máximo del  $\pm 1,14$  en condiciones de  $P=Q=50\%$  y nivel de confianza del 95,5% 2).

*Trabajo de campo:* el trabajo de campo lo realizó CUANTER SA, con supervisión propia y secundaria de ISTAS. Tasa de respuesta (antes de sustituciones): 60%. Sustituciones protocolizadas posteriores al tercer intento de contacto con distinto horario fallido o a la negativa explícita. Mismos criterios de inclusión y selección, en la misma oleada, sección censal y ruta de la incidencia. La descripción y análisis más detallado del muestreo y del trabajo de campo está disponible<sup>xxvii</sup>.

*Medida de las exposiciones a factores psicosociales:* 21 escalas (73 ítems tipo Likert de 5 categorías de respuesta) de la versión media del cuestionario validado anteriormente de ISTAS21 COPSOQ<sup>xxviii</sup>, versión española del COPSOQ<sup>xxix</sup>. Las definiciones de todas las dimensiones, ítems que las integran y demás características del cuestionario ISTAS21 COPSOQ pueden obtenerse de su manual de referencia<sup>xxx</sup>.

*Cálculo de prevalencias:* basado en la personas para las que su relación laboral declarada es asimilable a "asalariada" (N=7456) aunque normativamente incluye personas que no lo son (funcionarios y autónomos dependientes). Las prevalencias se calcularon en base a las puntuaciones crudas de todas las escalas, para las que se calcularon los puntos de corte de forma sistemática teniendo en cuenta el sentido y el recorrido de las escalas.

Se calcularon las prevalencias para toda la población y por sexo, grupo de edad (cinco grupos) y grupo ocupacional (7 grupos), así como por sexo y ocupación. La significación estadística de las diferencias entre proporciones se contrastó mediante la prueba de chi cuadrado y el cálculo exacto de probabilidades asociadas a los residuos tipificados en tablas de contingencia.

## REFERENCIAS

- i WHO. Occupational health in the 90's. A framework for change. European Occupational Health Series No 1. WHO: Copenhagen 1990.
- ii WHO. Global strategy on occupational health for all. The way of health at work. Recommendation of the second meeting of the WHO Collaborating Centres on Occupational Health, 11-14 october 1994, Beijing, China. WHO, Geneva 1995.
- iii 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.
- iv Schnall PL, Belkinc K, Landsbergis P, Baker D (Editores). The workplace and cardiovascular disease. Occupational Medicine: State of the Art Reviews 2000;15:1-334.
- v Olsen O, Kristensen TS. Impact of work environment on cardiovascular diseases in Denmark. J Epidemiol Community Health 1991; 45:4-10.
- vi García AM, Gadea R, López V. Estimación de la mortalidad atribuible a enfermedades laborales en España 2004. Rev Esp Salud Pública 2007; 81:261-270.
- vii Kanigel R. The One Best Way: Frederick Winslow Taylor and the Enigma of Efficiency. New York: Viking 1997.
- viii Landsbergis P. Lean Production. En: Forum on The way we work and its impact on our health. Scientific Summaries Paper. Los Angeles CA 2004 (mimeo).

- ix Parker SK, Sprigg CA. A move backwards? The introduction of a moving assembly line. British Psychological Society. Annual Occupational Psychology Conference 1998.
- x Garrahan P, Stewart P. Discrepancia y compromiso en los centros de producción ligera. En: Sociología del Trabajo, 23, Madrid:1995.
- xi Köler HD. La máquina que cambió el mundo cumplió diez años. El debate sobre la producción ligera. En: Sociología del Trabajo, 41. Madrid:2001.
- xii Vendeluc G. L'economia del coneixement: desafiaments i paradoxes. En: Conclusiones de la Conferència Europea. Noves Formes d'Organització en el Treball: una oportunitat per al canvi en l'empresa. Barcelona: Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya 2004.
- xiii Castillo J.J. La división del trabajo entre empresas. Sociología del Trabajo 1988/89 (5):19-40.
- xiv Recio, A. La segmentación del mercado laboral en España. En: Miguélez F, Prieto C. Relaciones de empleo en España. Siglo XXI, Madrid 1999.
- xv Paoli P. Third european survey on the work environment. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin 2000.
- xvi Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS. ISTAS21 COPSOQ: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague. Arch Preven Riesgos Laboral 2005; 8 (1):18-29.
- xvii Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. Scand J Work Environ Health 2005;31(6):438-449.
- xviii Paoli P, Merilä D. III European Survey on Working Conditions. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities, 2001.
- xix 26. Elorza-Ricart JM, Benach J, Gimeno D, Benavides FG. Diferencias en los factores psicosociales laborales en los empleos temporales e indefinidos en España entre 1995 y 2000. Gac San 2003; 17: 11-12.
- xx Daubas V, Thébaut-Mony A. Organisation du travail et santé dans l'Union Européenne. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions 2002.
- xxi Kristensen TS, Moncada S, Llorens C, Navarro A. Psychosocial Work Environment in Spain and Denmark: A cross-cultural comparison. Ponencia en: International Conference on Psychosocial Factors at Work; Okayama 2005.
- xxii Almodóvar A et al. V Encuesta Nacional de Condiciones de Trabajo. Madrid: Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo 2004. Acceso [http://www.mtas.es/insht/statistics/enct\\_5.htm](http://www.mtas.es/insht/statistics/enct_5.htm)
- xxiii Karasek R, Theorell T. Healthy Work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York, NY: Basic Books, 1990.
- xxiv Evans GV, Kantrowitz E. Socioeconomic status and health: the potential role of environmental exposure. Annu Rev Public Health 2002, 23:303-31.
- xxv Johnson JV, Hall E. Class, work and health. En: Amick BC et al (Ed) Society and Health. New York: Oxford University Press; 1995.
- xxvi Kristensen T, Borg V, Hannerz H. Socioeconomic status and psychosocial environment: results from a Danish national study. Scand J Public Health 2002, 30 (suppl 59):41-48.
- xxvii Gimeno X, Llorens C, Moncada S, Navarro A. Incidencias durante el trabajo de campo con encuestas personales en estudios epidemiológicos. Metodología de encuestas 2006; 7(2):61-74.
- xxviii Moncada S, Llorens C, Navarro A, Kristensen TS. ISTAS21 COPSOQ: versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague. Arch Preven Riesgos Laboral 2005; 8 (1):18-29.
- xxix Kristensen TS, Hannerz H, Høgh A, Borg V. The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. Scand J Work Environ Health 2005;31(6):438-449.
- xxx Moncada S, Llorens C, Kristensen T. Manual del método ISTAS21 COPSOQ (versión castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhague) (citado 1 julio 2007). <http://www.istas.net/web/abreenlace.asp?idenlace=1435>.