

**EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES
EN EL TRABAJO Y DESIGUALDADES SOCIALES
ENTRE LA POBLACIÓN ASALARIADA
EN ESPAÑA**

Con la financiación de



**EXPOSICIÓN A RIESGOS
PSICOSOCIALES EN
EL TRABAJO Y
DESIGUALDADES
SOCIALES ENTRE
LA POBLACIÓN
ASALARIADA EN ESPAÑA**

Noviembre 2011

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

Informe elaborado por:

Clara Llorens, Salvador Moncada y Neus Moreno del Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS-CCOO)

Emilia Molinero, Subdirección General de Seguridad y Salud Laboral, Departament d'Empresa i Ocupació, Generalitat de Catalunya

Producción: Paralelo Edición, SA

Déposito legal: M-49838-2011

Esta publicación está realizada en el marco de la Acción "Conocer y actuar: asistencia técnica, información y difusión y promoción del cumplimiento de la Ley para la Prevención de Accidentes Laborales y Enfermedades Profesionales (AD0004/2011)", con la financiación de la Fundación para la Prevención de Riesgos Laborales.

ÍNDICE

Resumen	4
1. Aproximación conceptual a los riesgos psicosociales en el trabajo	8
1.1. Desigualdades sociales en la exposición a riesgos psicosociales	10
2. Las exposiciones más prevalentes a riesgos psicosociales en el trabajo en España	12
2.1. Exigencias cognitivas, influencia, posibilidades de desarrollo y control sobre tiempos bajos: un trabajo sin margen de decisión y pautado	13
2.2. Inseguridad sobre el empleo: falta de garantías sobre la continuidad de la relación laboral y contexto de crisis	17
2.3. Exigencias de esconder emociones altas: trabajos de cara al público	21
2.4. Calidad de liderazgo y previsibilidad bajas: mediocridad en la gestión de personas	23
2.5. Las desigualdades más remarcables	25

ANEXOS

Anexo 1. Metodología de la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010	31
Anexo 2. Características de la población de estudio	35
Anexo 3. Definición resumida de los riesgos psicosociales	39
Anexo 4. Información complementaria relativa a la prevalencia de las exposiciones	41
Referencias bibliográficas	47

RESUMEN

En prevención de riesgos laborales denominamos riesgos psicosociales a aquellos riesgos para la salud que se originan en la organización del trabajo. Estos riesgos se podrían unir en cinco grupos: las exigencias psicológicas del trabajo, el control sobre el trabajo, el apoyo social en el trabajo, las compensaciones del trabajo y los conflictos trabajo-familia. Afectan la salud de muy diversas formas, relacionándose especialmente con problemas altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares, los trastornos mentales y musculoesqueléticos. Como ocurre en otros ámbitos de la prevención, los riesgos psicosociales se caracterizan por la desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género.

Este informe describe cuáles son las exposiciones más frecuentes en el trabajo en España y las desigualdades de exposición entre la población trabajadora. Para ello hemos analizado la Encuesta de Riesgos Psicosociales de 2010 promovida por ISTAS-CCOO que, con una muestra de 5.100 personas, es representativa de la población trabajadora por cuenta ajena en este país.

La prevalencia de exposición a las bajas **exigencias cognitivas** es del 44,9% de trabajadores y trabajadoras y sitúa que el trabajo, tal y como está organizado, no requiere manejar conocimientos. La frecuencia de exposición a la baja **influencia** es del 33,1% de la población asalariada en este país y plantea el poco margen de decisión que da la empresa al trabajador en la

realización del trabajo. Las **bajas posibilidades de desarrollo** son un riesgo para un 26,6% de los y las asalariadas; es decir, las empresas configuran tareas que no requieren iniciativa, lo que conlleva dificultades para poner en práctica conocimientos y habilidades, y adquirir nuevos.

Estos datos dibujan entre la población asalariada en este país el uso de unas prácticas empresariales que parecen más del siglo XIX que del siglo XXI. En las empresas aún se siguen los principios que marcó Taylor, este año hace un siglo (1911-2011): la división del trabajo entre aquellos que realizan tareas de diseño y aquellos que ejecutan lo que estos otros han diseñado, de forma pautada, sin margen de decisión, con procesos de bienes y servicios completamente estandarizados y parcelados. Se observa que estos tres riesgos son mucho más frecuentes entre los trabajadores que ocupan puestos de ejecución que entre los que ocupan puestos directivos o técnicos, ya que no se aplican los mismos métodos de trabajo a unos y a otros. Por poner un par de ejemplos, el porcentaje de trabajadores expuestos en posibilidades de desarrollo en los puestos de ejecución no cualificados (51,5%) multiplica por 25 la exposición entre los que ocupan puestos de directivos (2%) o en influencia la prevalencia entre los trabajadores que ocupan puestos de ejecución no cualificados (43%) multiplica por 4 la exposición de los que ocupan puestos de

técnicos superiores (9,8%). Asimismo, la prevalencia de exposición en exigencias cognitivas y posibilidades de desarrollo es mayor entre las mujeres (7 y 5 puntos porcentuales de diferencia) y en influencia y control sobre los tiempos la prevalencia es superior entre los asalariados más jóvenes (7 y 9 puntos porcentuales de diferencia).

La **inseguridad sobre el empleo**, es decir, la preocupación por el futuro de la ocupación es un riesgo para la salud entre una parte muy importante de la población asalariada en España (38%). La ideología y la práctica del neodarwinismo basadas en la irracionalidad de los volátiles mercados financieros hacen la vida laboral insegura en todos los países y empresas, pero en aquellos en los que la competitividad se basa en los bajos costes de la mano de obra como España es peor, porque no se ve futuro ya que la competencia a nivel internacional es más intensa. Los empresarios no invierten ni han invertido (en las épocas de bonanza económica) en mejoras del proceso productivo y de servicio y las sucesivas reformas del mercado de trabajo y de la protección social, lejos de disuadir esas estrategias de competitividad basadas en la precariedad de las condiciones de trabajo, las animan, haciendo a los trabajadores más disponibles y vulnerables y escribiéndoles un futuro más incierto. Inseguridad que se multiplica en un contexto de crisis, paro y progresiva reducción de la protección social, como el vivido en España des-

de el año 2008. En estas circunstancias, la inseguridad sobre el empleo va aparejada con la pérdida de capacidad de planificar el presente y el futuro, la aleatoriedad en la mejora vital y la dificultad de acceso al bienestar y la integración social.

La prevalencia es alta y muy parecida entre hombres y mujeres y también es alta en toda la jerarquía ocupacional, pero más frecuente entre la población asalariada que ocupa puestos de ejecución, cuya prevalencia es entre 15 y 20 puntos porcentuales superior a la de los puestos técnicos. La exposición también es alta en todos los grupos de edad, pero entre los jóvenes es 9 puntos porcentuales superior a la de los mayores, llegando al 42%.

Las **exigencias de esconder emociones** son las demandas para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios, clientes, superiores, compañeros o proveedores. Afectan a un 39,9% de la población asalariada en España.

En puestos de trabajo de cara al público y atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y el desarrollo de habilidades y de estrategias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes. Con todo, también pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de

atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar o el trato es injusto).

En relación a esta exposición decir que es 7 puntos porcentuales más frecuente entre las mujeres (44%) que entre los hombres (36,7%), dada la mayor contratación de mujeres en tareas de cuidado de personas y de cara al público que se explica porque en la empresa se usan, reproducen y perpetúan los roles sociales. La prevalencia de exposición es alta y muy parecida entre toda la jerarquía ocupacional, siendo los asalariados en puestos de ejecución semicualificados y los directivos los más expuestos. También es muy parecida la prevalencia en relación a la edad, siendo los mayores los más expuestos.

La gestión de personas en este país es más bien mediocre, el ordeno y mando, la discrecionalidad o la falta de planificación están a la orden del día. Ello es la base de la exposición a la **calidad de liderazgo** que se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Es un riesgo para el 19,8% de trabajadores y trabajadoras. La falta de procedimientos de gestión de personal, la poca importancia que se da en las empresas a la gestión de personas y la poca capacitación de los mandos para ello son la base de este problema.

La falta de **previsibilidad** tiene el mis-

mo origen y afecta a un 21,8% de la población asalariada, es decir, no se da a los trabajadores información sobre cambios y decisiones importantes de la empresa y de su trabajo (futuras reestructuraciones, tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos). La falta de previsibilidad está relacionada con prácticas de gestión de la información y de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Las diferencias por edad y género son mínimas, entre 1 y 3 puntos porcentuales, siendo notables las desigualdades por clase ocupacional. Por ejemplo, la previsibilidad es 10 puntos porcentuales más frecuente entre los trabajadores que ocupan puestos de ejecución no cualificados que entre los que ocupan puestos técnicos; o en calidad de liderazgo, la frecuencia de exposición entre los trabajadores que ocupan puestos de ejecución no cualificados dobla la frecuencia de exposición entre los que ocupan puestos técnicos.

01

APROXIMACIÓN CONCEPTUAL A LOS RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO

En prevención de riesgos laborales denominamos riesgos psicosociales a aquellos riesgos para la salud que se originan en la organización del trabajo.

Desde los trabajos de Canon y Seyle publicados 80 años atrás, se han formulado diversos modelos explicativos de la relación entre los riesgos psicosociales y la salud (1, 2) entre los que destacan los conocidos como Demanda - Control - Apoyo Social y Desequilibrio Esfuerzo - Compensaciones, aunque también han sido notables las aportaciones del Modelo Sociotécnico y el Modelo Vitamínico. Estos modelos distintos pero conceptualmente próximos y complementarios se conocen como Teoría General del Estrés y permiten identificar las características de la organización del trabajo que afectan la salud, es

decir los riesgos psicosociales. Estos riesgos se agruparían en:

- Las exigencias psicológicas del trabajo (3, 4), que tienen una doble vertiente, la cuantitativa y la del tipo de tarea. Desde el punto de vista cuantitativo se refieren al volumen de trabajo en relación al tiempo disponible para hacerlo. Desde el punto de vista del tipo de tarea implica exposiciones distintas en función de si se trabaja con maquinaria, herramientas, ideas y símbolos o con y para personas. Así, se distinguen las exigencias psicológicas de tipo emocional y de tipo cognitivo.
- Los conflictos trabajo-familia, originados en la necesidad de compaginar tareas y tiempos laborales, familiares y sociales (5), cuyas protagonistas principales son

las mujeres. La realización del trabajo asalariado y del trabajo-doméstico familiar puede aumentar las demandas y horas de trabajo (doble trabajo) (6). Pero, además, la necesidad de compaginar ambos trabajos plantea también un conflicto de tiempos, puesto que ambos trabajos forman parte de la misma cotidianidad social, y se interfieren ya que frecuentemente es necesario responder a las demandas de ambos espacios en el mismo momento.

- El control sobre el trabajo (en la terminología empleada por Karasek) (7), que es central en relación a la salud y se refiere al margen de decisión en la cotidianidad laboral y a las oportunidades que el trabajo ofrece para aplicar y desarrollar habilidades y conocimientos y encontrarles un sentido, más allá del instrumental.
- El apoyo social (de los compañeros y de los superiores) (8) y la calidad de liderazgo (9), que afectan la salud de diversas formas. Las posibilidades de relacionarse que el trabajo ofrece representan la primera y más estructural de ellas (sin relación no hay base objetiva para la ayuda), el apoyo social representa el aspecto funcional de estas relaciones (recibir la ayuda adecuada para realizar el trabajo de superiores y compañeros/as) (10), mientras que el sentimiento de grupo representa su componente emocional. Además, el trabajo implica ejercer unos determinados roles, que pueden ser más o menos claros o

pueden suponer algunas contradicciones (11), en un contexto de cambios que precisamos poder prever (12).

- Las compensaciones derivadas del trabajo, que Siegrist (13) entiende como el control de estatus, la estima y el salario. La estima incluye el reconocimiento, el apoyo adecuado y el trato justo, mientras que la estabilidad laboral forma parte del control de estatus. Sin embargo, la investigación ha demostrado que la inseguridad sobre las condiciones de trabajo fundamentales más allá de la estabilidad del empleo es también de gran importancia para la salud (14).

La exposición laboral a riesgos psicosociales afecta la salud de muy diversas formas y se ha relacionado muy especialmente con problemas altamente prevalentes como las enfermedades cardiovasculares (15), los trastornos mentales (16, 17) y musculoesqueléticos (18). La combinación de unas altas exigencias con un bajo nivel de control sobre el trabajo (alta tensión en la literatura científica) o con pocas compensaciones dobla el riesgo de muerte por enfermedades cardiovasculares, enfermedades que constituyen una de las principales causas de muerte en este país y para las que se ha estimado un origen laboral en 4.354 de ellas en 1999 (19). En su conjunto, entre el 25 y el 40% de los casos de enfermedad cardiovascular podría ser evitado mediante la eliminación de la exposición laboral a la alta tensión, des-

equilibrio entre esfuerzo y compensaciones, trabajo sedentario y a turnos (20).

Los riesgos psicosociales también se han relacionado con otros muchos trastornos de salud como diversas alteraciones de base inmunitaria, gastrointestinales, dermatológicas y endocrinológicas (21) y con algunas conductas como el hábito de fumar, el consumo de alcohol y drogas y el sedentarismo (22, 23). Asimismo se han identificado como una de las causas más relevantes de absentismo laboral por motivos de salud (24, 25).

1.1. DESIGUALDADES SOCIALES EN LA EXPOSICIÓN A RIESGOS PSICOSOCIALES

Como ocurre en otros ámbitos de la prevención, los riesgos psicosociales se caracterizan por la desigualdad en la exposición, principalmente en base a la clase social y al género, habiéndose documentado profusamente que los trabajadores que realizan tareas de ejecución tienen exposiciones psicosociales más desfavorables para la salud que quienes realizan tareas de diseño, y las mujeres peores exposiciones que las de sus compañeros varones de la misma clase social.

Por puesto de trabajo

La ocupación resume las principales características que definen una clase social,

y se asocia a una posición jerárquica y a un tipo de tarea. Las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra son distintas según el puesto de trabajo (26), lo que conlleva exposiciones desiguales a los riesgos psicosociales. Por ejemplo, la mayor parte de puestos de trabajo que implican tareas de ejecución se gestionan con métodos de trabajo que suponen ciclos cortos y estandarización de procesos (totalmente pautados). Ello supone, por un lado, la inexistencia de poder de decisión de los trabajadores en esos puestos en relación a cómo realizan esas tareas y, por otro, la imposibilidad de aplicar sus conocimientos, es decir la exposición a la falta de influencia y posibilidades de desarrollo. Los estudios muestran que la incidencia del infarto de miocardio se dobla entre los trabajadores ocupados en los puestos de trabajo en los que se realizan tareas de ejecución estandarizadas. Asimismo, entre las personas que ocupan puestos de dirección y de técnicos la prevalencia de exposición es mayor en los riesgos relativos a las exigencias del trabajo (27, 28).

Desigualdad de género

Mujeres y hombres ocupan posiciones desiguales en el mercado laboral dada la segregación ocupacional, horizontal y especialmente la vertical. Las mujeres son contratadas de forma más frecuente que los hombres para ocupar puestos de traba-

jo de ejecución en servicios (de restauración y hostelería, empresariales, sociales, personales y comunitarios, como vendedoras de comercios, administrativas) y en las ocupaciones menos cualificadas de la industria. Y las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra utilizadas

en estos puestos de trabajo conllevan mayores exposiciones a los riesgos psicosociales (29). Asimismo destacan las desigualdades entre hombres y mujeres en la exposición a la doble presencia, lo que se explica por la división sexual del trabajo doméstico y familiar (30).

02

LAS EXPOSICIONES MÁS PREVALENTES A RIESGOS PSICOSOCIALES EN EL TRABAJO EN ESPAÑA

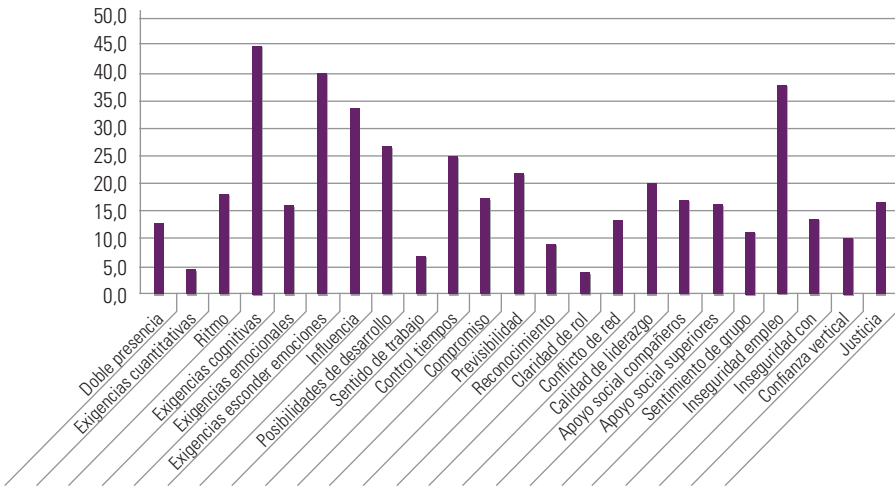
Nos preguntamos cuáles son las exposiciones más frecuentes en el trabajo en España y si existen desigualdades de exposición entre la población trabajadora. Para ello hemos analizado la Encuesta de Riesgos Psicosociales de 2010, que con una muestra de 5.100 personas es representativa de la población trabajadora por cuenta ajena en este país. Su contenido y metodología se describen en el Anexo 1.

En el gráfico 1¹ podemos establecer ocho riesgos psicosociales más frecuentes entre la población asalariada en este país. Por orden de prevalencia destacan las exigencias del trabajo (cognitivas y de esconder emociones) y la inseguridad en el

empleo que afectan alrededor del 40% de trabajadores y trabajadoras. En segundo lugar se sitúan aquellos riesgos que tienen que ver con el “control”: la falta de influencia en las decisiones que afectan el trabajo (tareas a realizar, métodos a emplear) y las pocas oportunidades que da el trabajo de aplicar habilidades y conocimientos, o de autonomía en una condición de trabajo básica como es el tiempo, que afectan a un 30% de trabajadores y trabajadoras. Por último se sitúan aquellos riesgos que tienen como protagonistas a alrededor de un 20% de la población asalariada, que son la falta de previsibilidad y de calidad de liderazgo.

¹ Se pueden consultar todos los datos en la tabla 1 del Anexo 4.

Gráfico 1. Prevalencia de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo para toda la población asalariada en España, 2010



2.1. EXIGENCIAS COGNITIVAS, INFLUENCIA, POSIBILIDADES DE DESARROLLO Y CONTROL SOBRE TIEMPOS BAJOS: UN TRABAJO SIN MARGEN DE DECISIÓN Y PAUTADO

Las **exigencias psicológicas cognitivas** se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por sí mismas, sino que deben valorarse en función de las posibilidades de desarrollo. Cuando son excesivamente bajas o bien son altas y las posibilidades de desarrollo son bajas o falta la formación necesaria, perjudican la salud, reflejando pasividad y estancamiento del trabajo. Tienen que ver con el diseño del contenido de las tareas y

su nivel de complejidad. La prevalencia de la exposición en este riesgo es del **44,9%** de trabajadores y trabajadoras y sitúa que el trabajo, tal y como está organizado, no requiere manejar conocimientos.

La **influencia** es el margen de autonomía en el día a día del trabajo (en las tareas a realizar y su cantidad, en el orden de realización de las mismas, en cómo se realizan las tareas). Tiene que ver con la participación que cada trabajador y trabajadora tiene en las decisiones sobre aspectos fundamentales de su trabajo, es decir, con los métodos de trabajo. La frecuencia de exposición es del **33,1%** de la población asalariada en este país y plantea el poco margen de decisión que da la empresa al trabajador en la realización del trabajo.

Posibilidades de desarrollo, se refiere a las oportunidades que ofrece la realización del trabajo para poner en práctica conocimientos, habilidades y experiencia de los trabajadores y adquirir nuevos. Tiene que ver con los métodos de trabajo y el diseño del contenido de las tareas. Las bajas posibilidades de desarrollo son un riesgo para un **26,6%** de los y las asalariadas, es decir, las empresas configuran tareas que no requieren iniciativa, lo que conlleva dificultades para poner en práctica conocimientos y habilidades, y adquirir nuevos.

Control sobre los tiempos a disposición, identifica el margen de decisión de los trabajadores y trabajadoras en relación a parar de trabajar (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración, etc.). Puede contribuir a integrar con éxito las necesidades del trabajo remunerado y el doméstico-familiar. Tiene que ver con la organización temporal de la carga de trabajo, con la cantidad de trabajo asignado o con tener una plantilla muy ajustada que impide, en la práctica, que el control teóricamente existente pueda ejercerse efectivamente. La frecuencia de exposición es del **25,2%** de la población asalariada.

Si analizamos los datos de la encuesta relativos a las prácticas empresariales de gestión de la mano de obra, y concretamente los datos relativos al diseño de procesos de trabajo (que, tal y como ya se ha mencionado, se relaciona con las exposiciones hasta ahora analizadas), destaca

que el 42,5% de la población asalariada plantea que las tareas que le ocupan más tiempo están totalmente pautadas y un 31,3% de la población que están parcialmente pautadas. Por otra parte, sólo un 32% dice tener tareas de contenido complejo y la movilidad ascendente es minoritaria: 8,7%, que sería la única que permite aprender cosas nuevas cuando las tareas son de contenido sencillo. Asimismo, prácticamente a la mitad de trabajadores (42%) no se les ha consultado nunca o casi nunca sobre cómo mejorar el producto o servicio ofrecido, ni sobre cómo mejorar la forma de realizarlo, y un 40% ha contestado que las decisiones importantes que afectan a sus tareas las toman otros.

Todos estos datos dibujan entre la población asalariada en este país el uso de unas prácticas empresariales que parecen más del siglo XIX que del siglo XXI. En las empresas aún se siguen los principios que marcó Taylor, este año hace un siglo (1911-2011): la división del trabajo entre aquellos que realizan tareas de diseño y aquellos que ejecutan lo que estos otros han diseñado, de forma pautada, sin margen de decisión, con procesos de bienes y servicios completamente estandarizados y parcelados.

Desigualdades

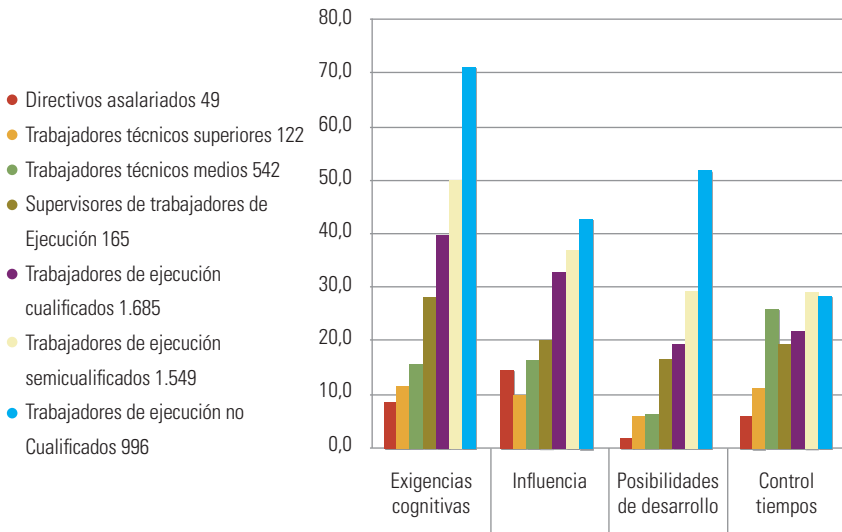
En relación a estos cuatro riesgos psicosociales, la situación más desfavorable

para la salud no es ajena a las desigualdades sociales², que se producen y refuerzan en el ámbito de la empresa. En el gráfico 2 se observa que estos riesgos son mucho más prevalentes entre los trabajadores que ocupan puestos de ejecución que entre los que ocupan puestos directivos o técnicos, ya que no se aplican los mismos métodos de trabajo a unos y a otros.

Por poner un par de ejemplos, el porcen-

taje de trabajadores expuestos en posibilidades de desarrollo en los puestos de ejecución no cualificados (51,5%) multiplica por 25 la exposición entre los que ocupan puestos de directivos (2%) o en influencia la prevalencia entre los trabajadores que ocupan puestos de ejecución no cualificados (43%) multiplica por 4 la exposición de los que ocupan puestos de técnicos superiores (9,8%).

Gráfico 2. Prevalencia de exposición a riesgos psicosociales en el trabajo por clase ocupacional, 2010



² Se pueden consultar todos los datos en la tabla 1 del Anexo 4.

Asimismo, los gráficos 3 y 4 muestran que la prevalencia de exposición en exigencias cognitivas y posibilidades de desarrollo es mayor entre las mujeres (7 y 5 puntos

porcentuales de diferencia) y en influencia y control sobre los tiempos la prevalencia es superior entre los asalariados más jóvenes (7 y 9 puntos porcentuales de diferencia).

Gráfico 3. Prevalencia de exposición a riesgos psicosociales en el trabajo por sexo, 2010

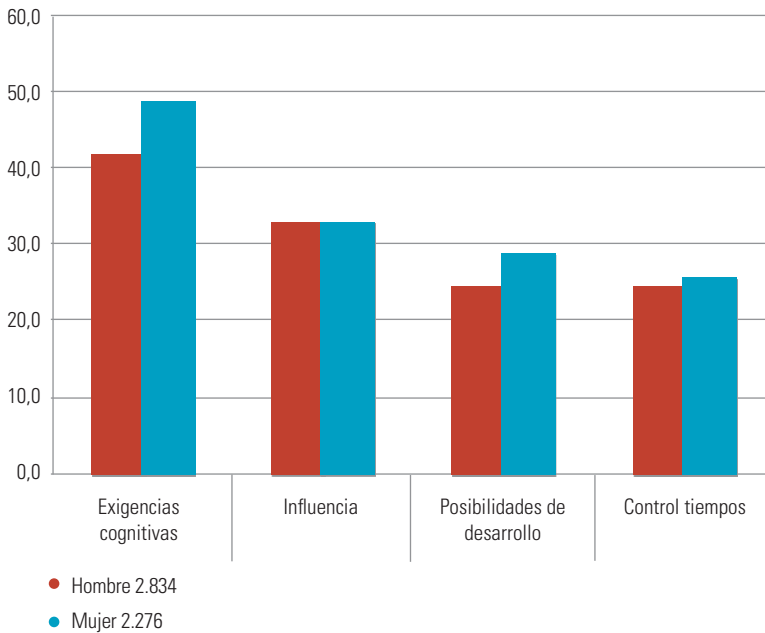
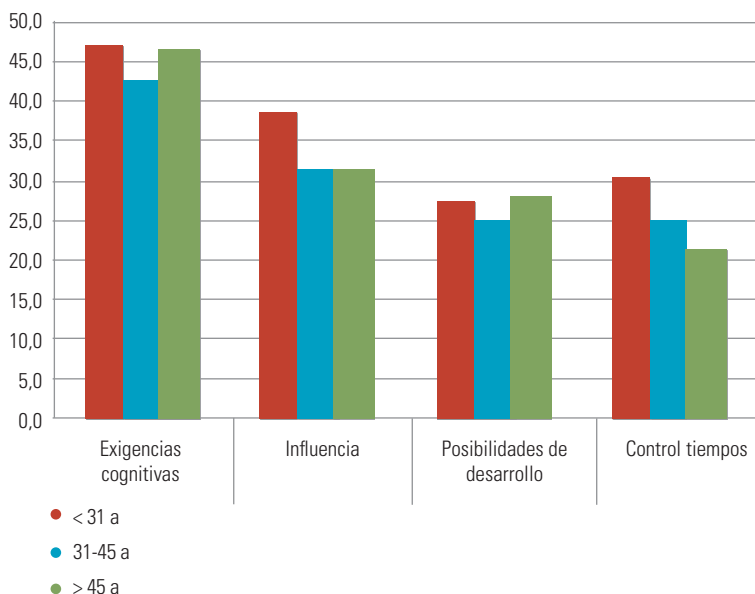


Gráfico 4. Prevalencia de exposición a riesgos psicosociales en el trabajo por edad, 2010



2.2. INSEGURIDAD SOBRE EL EMPLEO: FALTA DE GARANTÍAS SOBRE LA CONTINUIDAD DE LA RELACIÓN LABORAL Y CONTEXTO DE CRISIS

La **inseguridad sobre el empleo**, es decir, la preocupación por el futuro de la ocupación es un riesgo para la salud entre una parte muy importante de la población asalariada en España (**38%**).

La ideología y la práctica del neo-darwinismo basada en la irracionalidad de los volátiles mercados financieros hacen la

vida laboral insegura en todos los países y empresas, pero en aquellos en los que la competitividad se basa en los bajos costes de la mano de obra es peor porque no se ve futuro, ya que la competencia a nivel internacional es más intensa. Los empresarios en España no invierten ni han invertido (en las épocas de bonanza económica) en mejoras del proceso productivo y de servicio y las sucesivas reformas del mercado de trabajo y de la protección social, lejos de disuadir esas estrategias de competitividad basadas en la precariedad de las condiciones de trabajo, las animan, haciendo a los trabajadores más disponibles y vul-

nerables y escribiéndoles un futuro más incierto. Inseguridad que se multiplica en un contexto de crisis, paro y progresiva reducción de la protección social, como el vivido en España desde el año 2008.

En estas circunstancias, la inseguridad sobre el empleo va aparejada con la pérdida de capacidad de planificar el presente y el futuro, la aleatoriedad en la mejora vital y la dificultad de acceso al bienestar y la integración social. La falta de garantías sobre la continuidad del empleo hace a los traba-

jadores y trabajadoras vulnerables frente al empresario, lo que supone una degradación de las demás condiciones de trabajo.

Tal y como se puede observar en los gráficos 5 y 6, la prevalencia es alta y muy parecida entre hombres y mujeres y también es alta en toda la jerarquía ocupacional, pero más frecuente entre la población asalariada que ocupa puestos de ejecución, cuya prevalencia es entre 15 y 20 puntos porcentuales superior a la de los puestos técnicos.

Gráfico 5. Prevalencia de exposición en inseguridad sobre el empleo por clase ocupacional, 2010

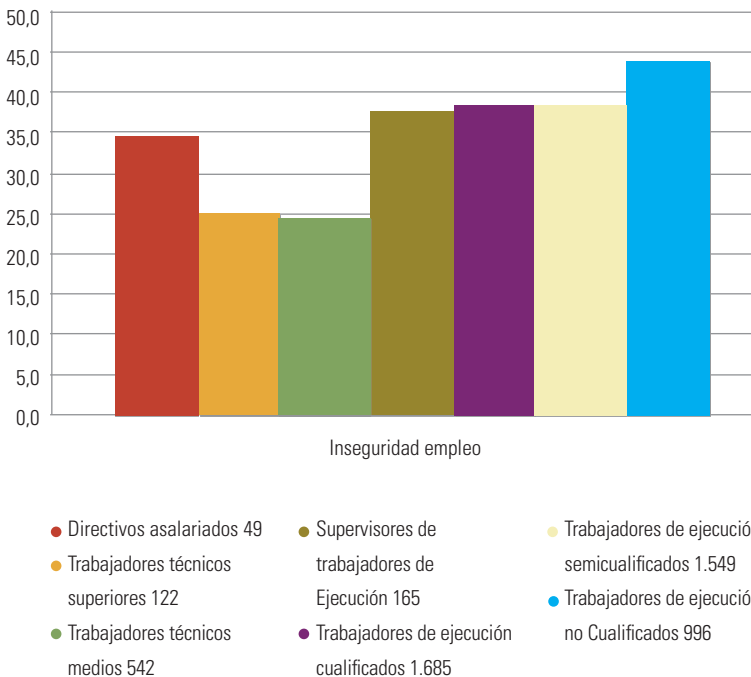
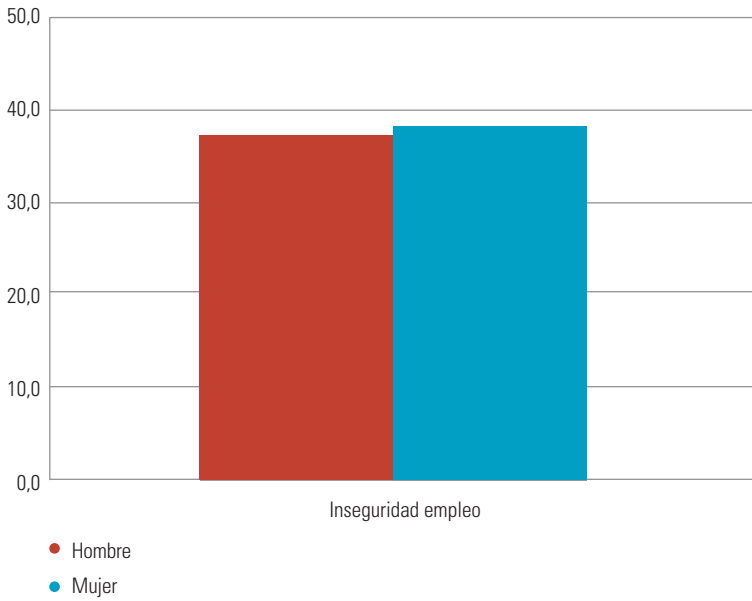


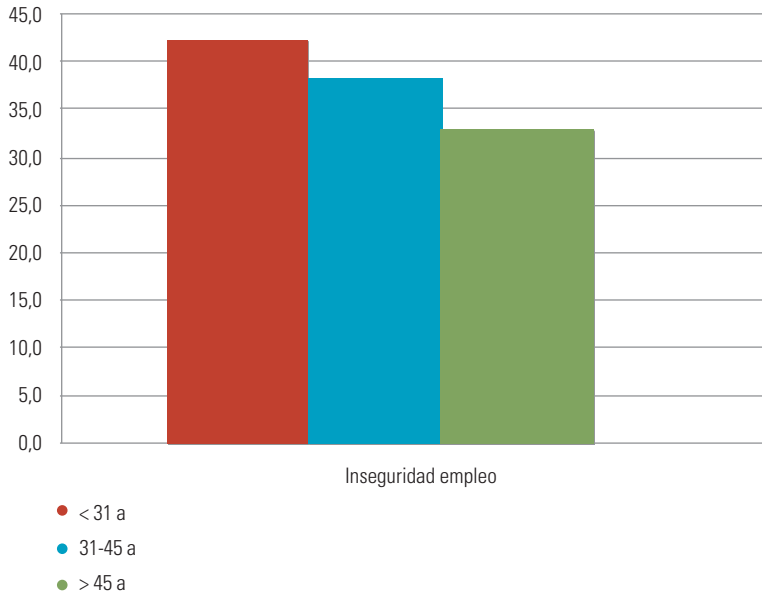
Gráfico 6. Prevalencia de exposición en inseguridad sobre el empleo por sexo, 2010



La exposición también es alta en todos los grupos de edad, pero entre los jóvenes es 9 puntos porcentuales superior a la de los mayores, llegando al 42%.

que ver con las tasas de temporalidad, paro y trabajo sumergido en este colectivo que multiplican su incertidumbre aún teniendo un empleo.

Gráfico 7. Prevalencia de exposición en inseguridad sobre el empleo por edad, 2010



2.3. EXIGENCIAS DE ESCONDER EMOCIONES ALTAS: TRABAJOS DE CARA AL PÚBLICO

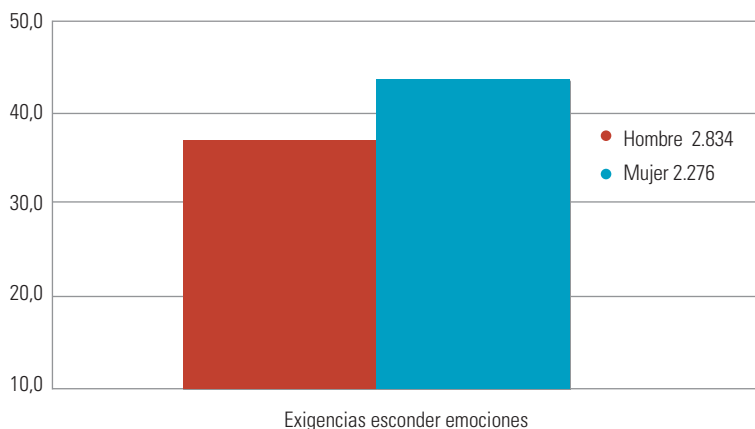
Las **exigencias de esconder emociones** son las demandas para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de usuarios o clientes, especialmente en los puestos de trabajo cuyas tareas centrales son prestar servicios a las personas. Este tipo de exigencias también pueden tener que ver con la relación con superiores y compañeros o con proveedores u otras personas ajenas a la empresa. Afectan a un **39,9%** de la población asalariada en España.

En puestos de trabajo de cara al público y atención a las personas, estas exigencias forman parte de la naturaleza de las tareas y el desarrollo de habilidades y de estra-

tegias de protección para su manejo y la disminución del tiempo de exposición representan vías de prevención importantes. Con todo, también pueden tener relación con la política de gestión de proveedores y clientes (por ejemplo, por deficiente gestión de las colas de usuarios en espera de atención...), con la falta de participación de los trabajadores y, en general, con deficiencias en las políticas de gestión de personal (hay que esconder emociones cuando no se puede opinar o el trato es injusto).

En relación a esta exposición decir que es 7 puntos porcentuales más frecuente (gráfico 8) entre las mujeres (44%) que entre los hombres (36,7%), dada la mayor contratación de mujeres en tareas de cuidado de personas y de cara al público que se explica porque en la empresa se usan, reproducen y perpetúan los roles sociales.

Gráfico 8. Prevalencia de exposición en esconder emociones por sexo, 2010



La prevalencia de exposición es alta y muy parecida entre toda la jerarquía ocupacional, siendo los asalariados en puestos de ejecución semicualificados y los

directivos los más expuestos (gráfico 9). También es muy parecida la prevalencia en relación a la edad, siendo los mayores los más expuestos (gráfico 10).

Gráfico 9. Prevalencia de exposición en esconder emociones por clase ocupacional, 2010

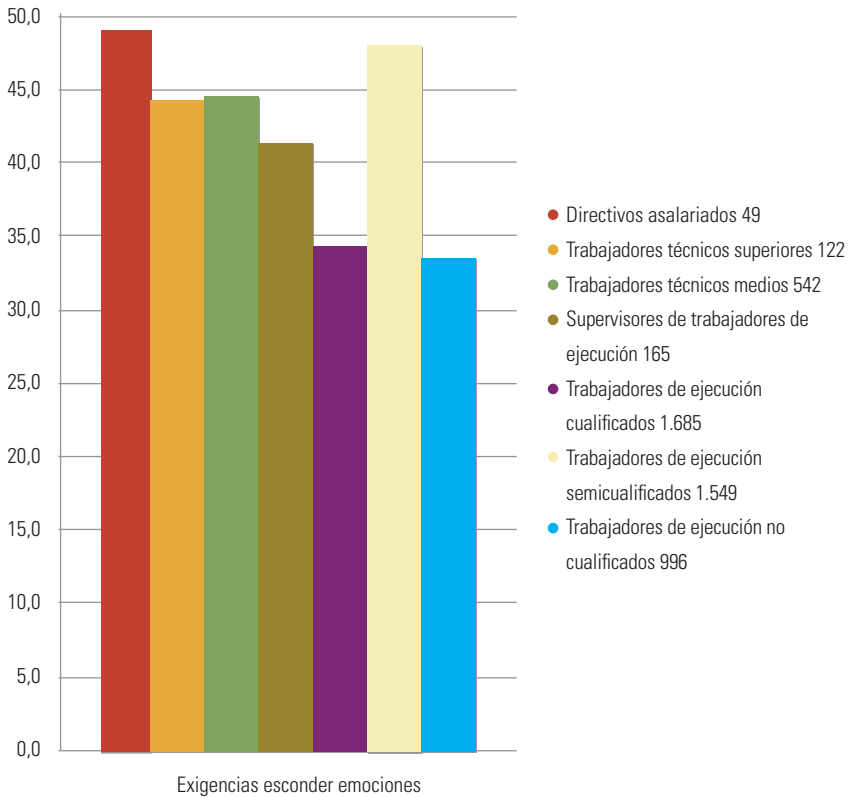
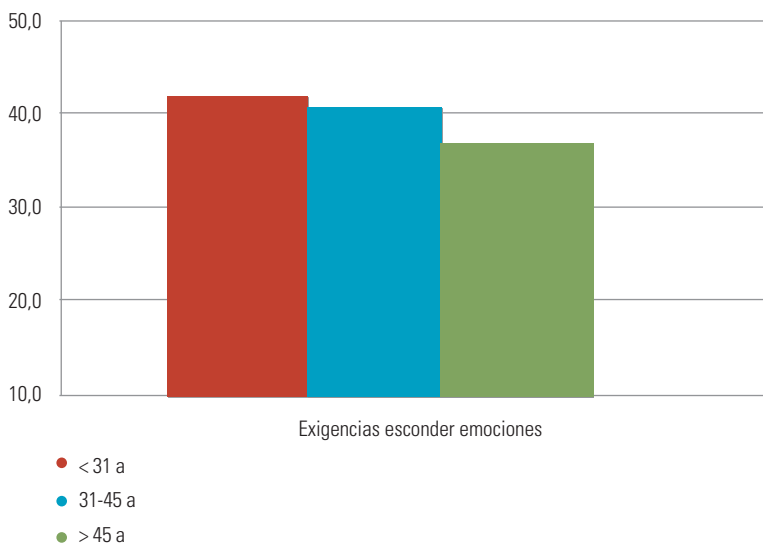


Gráfico 10. Prevalencia de exposición en esconder emociones por edad, 2010



2.4. CALIDAD DE LIDERAZGO Y PREVISIBILIDAD BAJAS: MEDIOCRIDAD EN LA GESTIÓN DE PERSONAS

Podemos decir con claridad que la gestión de personas en este país es más bien mediocre, el ordeno y mando, la discrecionalidad o la falta de planificación están a la orden del día. Ello es la base de la exposición a la **calidad de liderazgo** que se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos inmediatos. Es un riesgo para el **19,8%** de trabajadores y trabajadoras. La falta de

procedimientos de gestión de personal, la poca importancia que se da en las empresas a la gestión de personas y la poca capacitación de los mandos para ello son la base de este problema.

La falta de **previsibilidad** tiene el mismo origen y afecta a un **21,8%** de la población asalariada, es decir, no se da a los trabajadores información sobre cambios y decisiones importantes de la empresa y de su trabajo. La previsibilidad se refiere a disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios (futuras reestructuraciones,

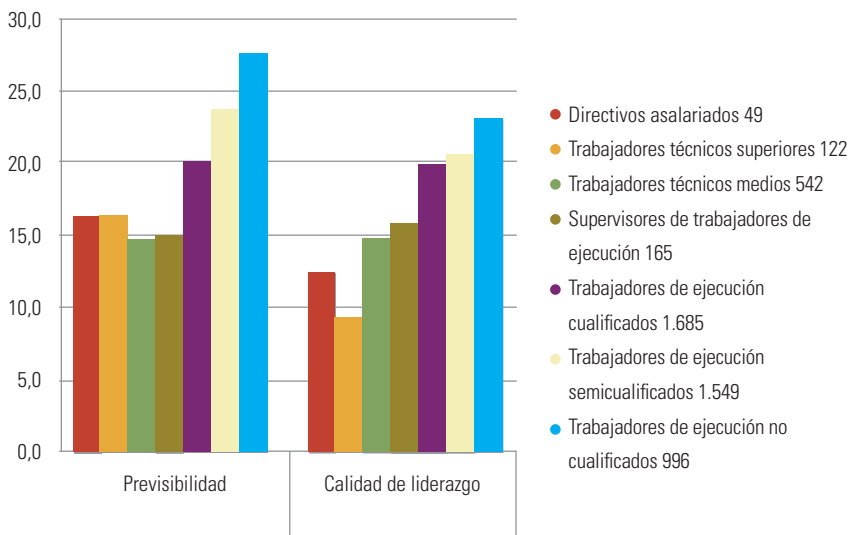
tecnologías nuevas, nuevas tareas, nuevos métodos y asuntos parecidos).

La falta de previsibilidad está relacionada con la ausencia de información o con prácticas de gestión de la información y de comunicación centradas en cuestiones superfluas y no en las cotidianas del trabajo, por lo que no aumentan la transparencia. También tiene que ver con la falta de formación como acompañamiento y apoyo a los cambios.

Las diferencias por edad y género son mínimas, entre 1 y 3 puntos porcentuales,

siendo notables las desigualdades por clase ocupacional, tal y como se observa en el gráfico 11. Por ejemplo, la previsibilidad es 10 puntos porcentuales más frecuente entre los trabajadores que ocupan puestos de ejecución no cualificados que entre los que ocupan puestos técnicos; o en calidad de liderazgo, la frecuencia de exposición entre los trabajadores que ocupan puestos de ejecución no cualificados dobla la frecuencia de exposición entre los que ocupan puestos técnicos.

Gráfico 11. Prevalencia de exposición en previsibilidad y calidad de liderazgo por clase ocupacional, 2010



2.5. LAS DESIGUALDADES MÁS REMARCABLES

Entre clases ocupacionales

El gráfico 12 muestra que en los riesgos psicosociales relativos al control en el trabajo (influencia, posibilidades de desarrollo y sentido del trabajo) y al papel de los superiores (apoyo de superiores, calidad de liderazgo, previsibilidad y justicia), la prevalencia de la exposición es mucho mayor entre la población asalariada en puestos de ejecución.

En relación a las exigencias, la situación es diversa. En los riesgos psicosociales relativos a exigencias cuantitativas y emocionales los puestos de trabajo de técnicos superiores, medios y directivos tienen una prevalencia mayor, en cambio en ritmo de trabajo y exigencias cognitivas, la situación es la opuesta. Por otra parte, en las exigencias de esconder emociones, la prevalencia de exposición es alta y muy parecida entre toda la jerarquía ocupacional, siendo los directivos y los asalariados en puestos de ejecución semicualificados los más expuestos. Algo parecido a las exigencias de esconder emociones ocurre con la prevalencia en inseguridad sobre el empleo, aunque con diferencias más

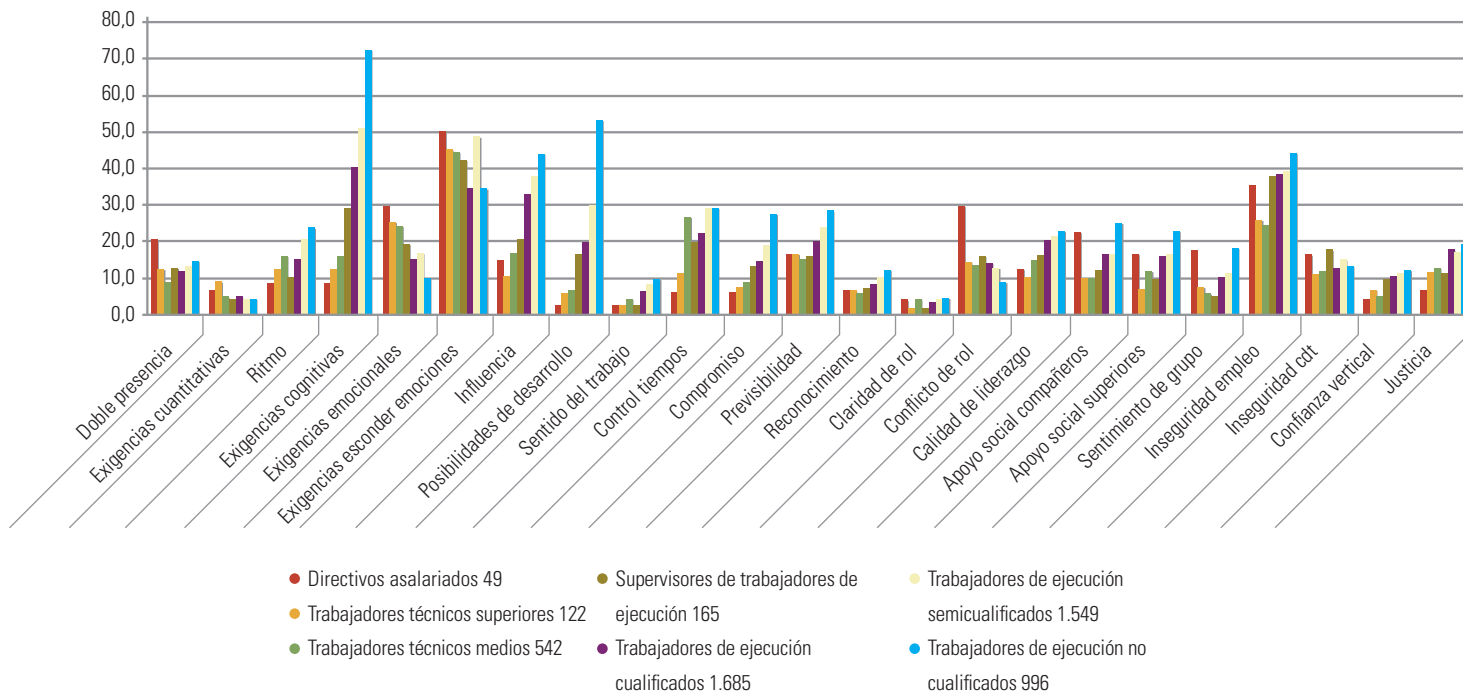
marcadas entre los asalariados en puestos técnicos y en los puestos de ejecución.

La situación más desfavorable para la salud es más frecuente entre los trabajadores que ocupan puestos de ejecución no cualificados en 14 de los 23 riesgos psicosociales evaluados. Destaca la prevalencia de exposición en:

- Posibilidades de desarrollo (51,5%), que multiplica por 25 la de los asalariados que ocupan puestos de directivos (2%).
- Exigencias cognitivas (71%), que casi multiplica por 9 la de los asalariados que ocupan puestos de directivos (8,2%).
- En influencia (43%), que multiplica por 4 la de los asalariados que ocupan puestos técnicos superiores (9,8%).
- En ritmo (23,3%) y en justicia (18,8%), que multiplica por 3 la prevalencia de los directivos (6,1% y 8,2%, respectivamente) y en apoyo de superiores (22%) que multiplica por 3 la prevalencia de los asalariados en puestos de técnico superior (6,8%).

Contrariamente, aunque con menores diferencias, la prevalencia de exposición de los asalariados en puestos de directivos en conflicto de rol (29,2 %) y en exigencias emocionales (29,2%) multiplica por 3 la de los asalariados en puestos de ejecución no cualificados (8,8% y 10%, respectivamente).

Gráfico 12. Prevalencia de exposición por clase ocupacional, 2010



Entre mujeres y hombres

En el gráfico 13 se observan 5 riesgos psicosociales en los que la prevalencia de exposición es marcadamente mayor entre las mujeres que entre los hombres.

Destaca la diferencia de exposición en doble presencia: la situación más desfavorable para la salud es más del doble entre las mujeres (18,4%) que entre los hombres (7,8%), lo que se explica por la división sexual del trabajo doméstico y familiar. Las mujeres se responsabilizan y realizan la mayor parte del trabajo doméstico y familiar, lo que supone, por un lado, una doble carga de trabajo si lo comparamos con los hombres y, por otro, que son las que más sufren las exigencias simultáneas de la actividad laboral y del trabajo doméstico familiar. A pesar de que la exposición a la doble presencia constituye una problemática social que va más allá de las empresas, es cierto que la organización del tiempo de trabajo en éstas la puede atenuar o agravar. La organización de la jornada laboral que deriva en horarios asociales, horarios rígidos, jornadas partidas con tiempos largos entremedias (más de una hora), exigencias empresariales de disponibilidad que implican cambios de horario, de días de la semana o alargamientos de jornada, suponen exposiciones a la doble presencia para las mujeres y reducen las posibilidades de que los hombres asuman las tareas domésticas y familiares.

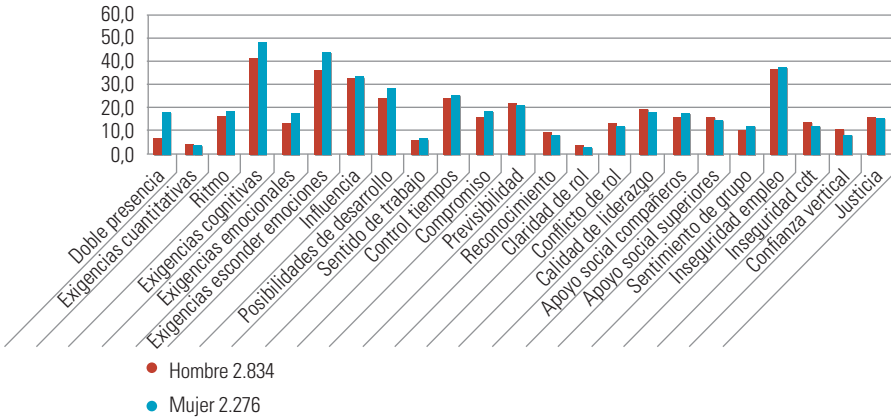
Asimismo, también es notablemente mayor la prevalencia de exposición entre las mujeres en exigencias de esconder emociones y exigencias cognitivas (44% y 48,9%, respectivamente) en relación a los hombres (36,7% y 41,8%). Por otro lado se muestran diferencias, aunque menores, en las exigencias emocionales y posibilidades de desarrollo (18,1 y 29% entre las mujeres frente a 13,8 y 24,7% respectivamente entre los hombres). Como ya se ha señalado con anterioridad, la segregación ocupacional, horizontal y vertical explica estas diferencias. Las mujeres son contratadas de forma más frecuente que los hombres para ocupar puestos de trabajo de ejecución en servicios de restauración y hostelería, servicios empresariales, sociales, personales y comunitarios, como vendedoras de comercios, administrativas o en las ocupaciones menos cualificadas de la industria, entre otros. En estos puestos de trabajo son más frecuentes las demandas de mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de otros en el trabajo o de no involucrarse en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo. También es más prevalente la falta de oportunidades de manejar conocimientos o de tomar la iniciativa o aplicar las habilidades y conocimientos y aprender nuevos.

En el resto de riesgos psicosociales no hay diferencias remarcables de exposición entre mujeres y hombres. Con todo, en 7

casos más (12 en total) la situación más desfavorable para la salud es más frecuente entre las mujeres y en 7 entre los

hombres, si bien las diferencias en la mayoría de casos no sobrepasan los 2 puntos porcentuales.

Gráfico 13. Prevalencia de exposición por sexo, 2010



Por edades

El gráfico 14 muestra que la prevalencia de exposición entre la población asalariada más joven (menos de 31 años) es la que muestra unas diferencias más notables con los otros dos grupos de edad. Concretamente, entre los menores de 31 años, la situación más desfavorable para la salud en inseguridad sobre el empleo (42,2%) y control sobre los tiempos a disposición (30,6%) es 9 puntos más frecuente que entre los mayores de 45 años (33,1% y 21,3%, respectivamente). Asimismo, entre los más jóvenes la situación más desfavorable para la salud en influencia (38,5%) es 7

puntos más frecuente que entre los asalariados de 31 años y más (31,4%). También es más frecuente la exposición en previsibilidad, sentido del trabajo y claridad de rol, aunque las diferencias con el resto de grupos de edad no superan los dos puntos porcentuales.

Entre los trabajadores de hasta 45 años la prevalencia de exposición en exigencias de esconder emociones (42%) es 5 puntos mayor que entre los trabajadores más mayores (37%). Y entre los más jóvenes y más mayores las exigencias cognitivas (47 y 46,7% respectivamente) son más frecuentes que entre los maduros (42,5%).

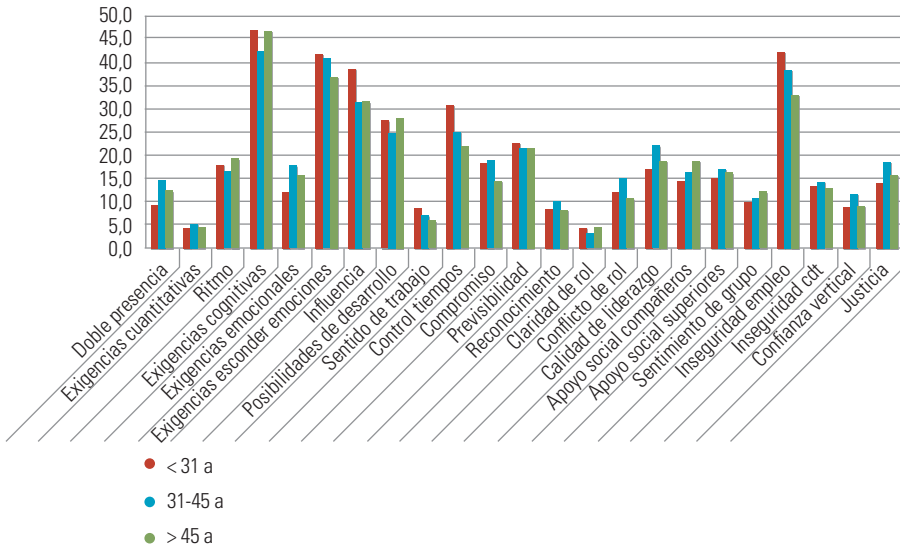
Entre la población asalariada madura

(entre 31 y 45 años), la falta de calidad de liderazgo (21,9%), la falta de justicia (18,6%), las altas exigencias emocionales (17,8%) y la doble presencia (14,6%) son 5 puntos más prevalentes que entre los trabajadores más jóvenes. Asimismo es más prevalente entre estos trabajadores la exposición en apoyo de superiores, conflicto de rol, reconocimiento, inseguridad en condiciones

de trabajo, confianza vertical y exigencias cuantitativas, aunque las diferencias no superan los dos puntos porcentuales.

Entre la población asalariada mayor (más de 45 años), la exposición en posibilidades de desarrollo, ritmo de trabajo, apoyo de compañeros y sentimiento de grupo es más prevalente, aunque las diferencias no superan los dos puntos porcentuales.

Gráfico 14. Prevalencia de exposición por edad, 2010



ANEXOS

Anexo 1. Metodología de la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010

Población de estudio

Medidas

Recogida y tratamiento de la información

Anexo 2. Características de la población de estudio

Anexo 3. Resumen de la definición de las exposiciones a riesgos psicosociales utilizadas

Anexo 4. Información complementaria relativa a la prevalencia de las exposiciones

ANEXO
01

METODOLOGÍA DE LA ENCUESTA DE RIESGOS PSICOSOCIALES 2010

POBLACIÓN DE ESTUDIO

La Encuesta de Riesgos Psicosociales (ERP) se realizó en 2010 a una muestra representativa de la población asalariada en España. Los criterios de inclusión fueron: personas de entre 16 y 65 años, residentes en territorio español, que durante la semana anterior a la entrevista hubieran estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución, incluyendo personas trabajadoras en el marco de las relaciones laborales y de la función pública y trabajadores autónomos económicamente dependientes –TRADE–. En adelante nos referiremos a esta población como “asalariada” aunque, normativamente, incluye personas que no lo son. Se incluyeron aquellas personas que teniendo empleo

hubieran estado temporalmente ausentes del mismo.

Se utilizó un muestreo aleatorio estratificado con afijación proporcional al doble nivel por comunidad autónoma y tamaño de hábitat. Se establecieron cuotas por sexo y edad, utilizando los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del cuarto trimestre de 2009. El método de muestreo fue polietápico, siendo las unidades muestrales en cada etapa: municipios (estratificados por comunidad autónoma y tamaño), secciones censales, viviendas familiares, e individuos. La selección de la vivienda se realizó mediante rutas aleatorias y la de la persona a entrevistar dentro de cada vivienda por tabla de números aleatorios y de acuerdo a cuotas de sexo y edad.

El tamaño muestral se fijó en 5.100 in-

dividuos, con un error muestral del $\pm 1,98$ en condiciones de máxima incertidumbre y para poblaciones infinitas ($p = q = 0,5$) y nivel de confianza del 95,5% 2σ . La tasa de respuesta (antes de sustituciones) fue del 53%.

MEDIDAS

La tabla 1 resume las medidas realizadas. En los apartados de factores psicosociales, precariedad laboral, salud y bienestar se

emplearon escalas de 3 a 6 preguntas tipo Likert de 5 o 6 categorías de respuesta. En los otros casos se usaron preguntas cerradas con varias categorías de respuesta excluyentes. En algunos casos se usó la respuesta múltiple (tipo de expediente de regulación de empleo -ERE-) o continua (promociones, horas trabajadas, horarios asociales, tamaño hogar, menores y dependientes, edad), y tres preguntas fueron abiertas (ocupación y tareas que requiere la ocupación, actividad principal de la empresa) y codificadas posteriormente.

Tabla 1. Resumen de las medidas realizadas en la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010

Grandes apartados	Dimensiones y número de preguntas (en paréntesis) en cada una
Factores psicosociales (31)	Doble presencia (4); Exigencias psicológicas cuantitativas (4); Ritmo de trabajo (3); Exigencias psicológicas cognitivas (6); Exigencias psicológicas emocionales (5); Esconder emociones (5); Influencia (5); Posibilidades de desarrollo (4); Sentido del trabajo (3); Control sobre los tiempos a disposición (3); Compromiso (4); Previsibilidad (2); Reconocimiento (4); Claridad de rol (4); Conflicto de rol (4); Calidad de liderazgo (6); Apoyo social compañeros (3); Apoyo social superiores (3); Sentimiento de grupo (3); Inseguridad sobre el empleo (2); Inseguridad sobre las condiciones de trabajo (4); Confianza vertical (4); Justicia (4).
Caracterización sociodemográfica	Edad (1); Sexo (1); Nivel de estudios (1); Origen geográfico (1); Tamaño del hogar (1); Menores de 12 años y personas dependientes (2); Trabajo doméstico y familiar (1).
Ocupación actual	Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-94, 3 dígitos)
Prácticas de gestión de la mano de obra (32, 33)	Relación laboral: Tipo de contrato (3), Antigüedad (1), Ajustes de plantilla (2); Promoción (2) y mejora condiciones de trabajo (7); Jornada (jornada ordinaria, extraordinaria, distribución diaria y semanal, exigencias de disponibilidad y posibilidad de adaptabilidad, tiempo de desplazamiento) (9); Retribución (cantidad, estructura salarial, criterios variable) (13); Diseño del proceso de trabajo: Contenido del trabajo (3), Participación directa (consultiva y delegativa) (4), Trabajo en equipo (3), Movilidad funcional (1), Origen intensificación del trabajo (5).

Tabla 1. Resumen de las medidas realizadas en la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010 (continuación)

Precariedad laboral (34) *	Temporalidad (2); Empoderamiento (3); Vulnerabilidad (abuso de poder) (6); Nivel salarial (3); Derechos laborales (7); Ejercicio efectivo de derechos (festivos, vacaciones, permisos, visitas médicas, incapacidad transitoria) (6).
Caracterización de la empresa	Titularidad (1); Tamaño (1); Posición en cadena de valor (situación cadena de subcontratación, actividad económica de la empresa - CNAE-2009 3 dígitos) (3); Existencia de representación de los trabajadores (1).
Salud y bienestar (35)	Salud general (1); Salud mental (4); Estrés (4); Burn out personal (4); Satisfacción en el trabajo (1).

* Ítems de la Escala de Precariedad Laboral (EPRES), algunos de los cuales coinciden con otros de prácticas de gestión de la mano de obra.

RECOGIDA Y TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

La información fue recogida mediante la administración de un cuestionario estandarizado por entrevista personal CAPI (*Computer Assisted Personal Interview*) en el domicilio de las personas seleccionadas. La entrevista no excedió, en general, los 40 minutos.

Se realizó una entrevista por hogar y portal. Las sustituciones se realizaron en dos situaciones: cuando en el hogar se encontró una persona que cualificaba pero rechazó realizar la encuesta, o bien si en el hogar había una persona que cualificaba pero no se pudo contactar después de dos visitas en distinto horario. En ambos casos se substituyó por otra persona de

características similares. Las entrevistas se realizaron en dos oleadas, junio-julio y octubre de 2010.

ESCALAS Y CÁLCULO DE PREVALENCIAS DE EXPOSICIÓN

Después de un primer análisis descriptivo univariado, se construyeron todas las escalas mediante los procedimientos habituales de análisis factorial y de consistencia interna.

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. Así, por ejemplo, para las escalas

de recorrido 0-16 y sentido positivo (mayor exposición a mayor puntuación) el punto de corte se estableció en 9/10 (0 a 9, no expuestos; 10 a 16, expuestos).

Se calcularon las prevalencias para toda la población, grupo ocupacional (7 gru-

pos), sexo y grupo de edad (3 grupos). La significación estadística de las diferencias entre proporciones se testó mediante la prueba de chi cuadrado, y el cálculo exacto de probabilidades asociadas a los residuos ajustados en tablas de contingencia.

Puntos de corte de las puntuaciones de todas las escalas psicosociales para el cálculo de las prevalencias de la exposición

Escala psicosocial	Recorrido	Puntuación de riesgo	Puntos de corte
Doble presencia	16	Alta	9/10
Exigencias cuantitativas	16	Alta	9/10
Ritmo trabajo	12	Alta	7/8
Exigencias cognitivas	16	Baja	6/7
Exigencias emocionales	16	Alta	9/10
Exigencias de esconder emociones	16	Alta	9/10
Influencia	16	Baja	6/7
Posibilidades de desarrollo	16	Baja	6/7
Sentido del trabajo	12	Baja	4/5
Control tiempos	12	Baja	4/5
Compromiso	16	Baja	6/7
Previsibilidad	8	Baja	3/4
Reconocimiento	16	Alta	7/8
Claridad de rol	12	Baja	6/7
Conflicto de rol	16	Alta	9/10
Calidad de liderazgo	16	Baja	6/7
Apoyo social compañeros	12	Baja	4/5
Apoyo social superiores	12	Baja	4/5
Sentimiento de grupo	12	Baja	4/5
Inseguridad empleo	8	Baja	3/4
Inseguridad condiciones de trabajo	16	Alta	9/10
Confianza vertical	12	Alta	7/8
Justicia	16	Alta	9/10

ANEXO
02

CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN DE ESTUDIO

Tabla 1. Sexo

	n	%	EPA - 2009, 4º trimestre (%)
Mujer	2.276	44,5	46,1
Hombre	2.834	55,5	53,9
Total	5.110	100,0	

Tabla 2. Edad

	n	%	EPA - 2009, 4º trimestre (%)
16-24 años	348	6,8	8,2
25-29 años	710	13,9	13,8
30-39 años	1.459	28,6	31,8
40-49 años	1.426	27,9	26,4
50-59 años	969	19,0	16,7
60-65 años	198	3,9	3,2
Total	5.110	100,0	

Tabla 3. Ocupación (categorización CON-94 Grandes grupos)

	n	%	EPA - 2009, 4º trimestre (%)
Gran grupo 1: Dirección de las empresas y de las Administraciones Públicas	49	1,0	2,7
Gran grupo 2: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	506	9,9	14,8
Gran grupo 3: Técnicos y profesionales de apoyo	681	13,4	13,2
Gran grupo 4: Empleados de tipo administrativo	554	10,9	10,9
Gran grupo 5: Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores de los comercios	1.325	26,0	18,7
Gran grupo 6: Trabajadores cualificados en la agricultura y en la pesca	95	1,9	1,1
Gran grupo 7: Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, la construcción y la minería, excepto los operadores de instalaciones y maquinaria	710	13,9	13,0
Gran grupo 8: Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	300	5,9	8,9
Gran grupo 9: Trabajadores no cualificados	880	17,3	16,7
Total	5.100	100,0	

Tabla 4. Ocupación (categorización ISTAS)

	n	%
Mandos y directivos asalariados	49	1,0
Trabajadores técnicos superiores	120	2,4
Trabajadores técnicos medios	540	10,6
Supervisores de trabajadores de ejecución	162	3,2
Trabajadores de ejecución cualificados	1.685	33,0
Trabajadores de ejecución semicualificados	1.549	30,4
Trabajadores de ejecución no cualificados	995	19,5
Total	5.100	100,0

Tabla 8. Tipo de contrato

	n	%	%	EPA - 2009, 4t
Tengo un contrato indefinido de fijo discontinuo	366	7,2	Indefinido: 70,9	74,9
Tengo un contrato indefinido	3.048	59,7		
Soy funcionario de carrera	201	3,9		
Soy funcionario interino	85	1,7	Temporal: 29,1	25,1
Tengo un contrato temporal formativo	115	2,3		
Tengo un contrato temporal	946	18,5		
Trabajador autónomo dependiente	118	2,3		
Trabajo sin ningún tipo de contrato	225	4,4		
Total	5.104	100,0		

Tabla 30. Sector

	n	%	EPA - 2009, 4t (públic,privat)
Sector público	890	17,4	19,8
Sector privado	3.994	78,2	80,2
Empresa mixta, capital privado y público	120	2,4	
Sin ánimo de lucro, ONG	22	0,4	
No lo sabe	79	1,5	
Total	5.105	100,0	

Tabla 31. Tamaño de la empresa

	n	%	Encuesta coyuntura laboral - 2009 4º trimestre
Entre 1 y 10 trabajadores	2.013	39,4	26,80
Entre 11 y 49 trabajadores	1.092	21,4	24,78
Entre 50 y 250 trabajadores	659	12,9	21,20
De 250 y más trabajadores	1.014	19,9	27,21
No sabe	329	6,4	
Total	5.107	100,0	

Tabla 30. 1. Sector (categorización CNAE 2009 Grandes grupos)

	n	%	EPA 2009 4t
A: Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	114	2,2	2,7
B: Industrias extractivas	4	0,1	0,3
C: Industria manufacturera	601	11,8	13,7
D: Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	40	0,8	0,5
E: Suministro de agua, actividades de saneamiento...	34	0,7	0,8
F: Construcción	479	9,4	8,8
G: Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos...	843	16,5	14,1
H: Transporte y almacenamiento	221	4,3	4,9
I: Hostelería	450	8,8	6,7
J: Información y comunicaciones	138	2,7	2,9
K: Actividades financieras y de seguros	112	2,2	2,9
L: Actividades inmobiliarias	4	0,1	0,3
M: Actividades profesionales, científicas y técnicas	179	3,5	3,6
N: Actividades administrativas y servicios auxiliares	523	10,2	5,3
O: Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	280	5,5	8,9
P: Educación	283	5,5	7,3
Q: Actividades sanitarias y de servicios sociales	353	6,9	8,1
R: Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	136	2,7	1,6
S: Otros servicios	215	4,2	1,7
T: Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico,...	98	1,9	4,9
U: Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	1	0,0	0,0
Total	5.108	100,0	

ANEXO
03

DEFINICIÓN RESUMIDA DE LOS RIESGOS PSICOSOCIALES

Doble presencia: Son las exigencias sincrónicas, simultáneas del ámbito laboral y del ámbito doméstico-familiar.

Exigencias cuantitativas: Son las exigencias psicológicas derivadas de la cantidad de trabajo.

Ritmo de trabajo: Constituye la exigencia psicológica referida a la intensidad del trabajo.

Exigencias cognitivas: Se refieren al manejo de conocimientos, y no son ni negativas ni positivas por sí mismas, sino que deben valorarse conjuntamente con las posibilidades de desarrollo.

Exigencias emocionales: Son las exigencias para no involucrarnos en la situación emocional derivada de las relaciones interpersonales que implica el trabajo.

Exigencia (de) esconder emociones: Son las exigencias para mantener una apariencia neutral independientemente del comportamiento de otras personas en el trabajo.

Influencia: Es el margen de autonomía respecto a las tareas y a la forma de realizarlas.

Posibilidades de desarrollo: Se refieren a las oportunidades para poner en práctica los conocimientos y habilidades, y adquirir otros nuevos.

Sentido del trabajo: El trabajo tiene sentido si podemos relacionarlo con otros valores como utilidad, importancia social y aprendizaje.

Control (sobre los) tiempos a disposición: Es el margen de autonomía sobre

algunos aspectos del tiempo de trabajo y de descanso (pausas, vacaciones, ausencias de corta duración...).

Compromiso: Es la identificación del trabajador con la empresa.

Previsibilidad: Es disponer de la información adecuada, suficiente y a tiempo para poder realizar de forma correcta el trabajo y para adaptarse a los cambios.

Reconocimiento: Es la valoración, respeto y trato justo por parte de la dirección en el trabajo.

Claridad de rol: Es el conocimiento concreto sobre la definición de las tareas a realizar, objetivos, recursos a emplear y margen de autonomía en el trabajo.

Conflicto de rol: Son las exigencias contradictorias que se presentan en el trabajo y que pueden suponer conflictos de carácter profesional o ético.

Calidad de liderazgo: Se refiere a la calidad de la gestión de equipos humanos que realizan los mandos intermedios.

Apoyo social (de) compañeros: Es recibir la ayuda necesaria por parte de los

compañeros y compañeras para realizar bien el trabajo.

Apoyo social (de) superiores: Es recibir la ayuda necesaria por parte de los superiores para realizar bien el trabajo.

Sentimiento de grupo: Es el sentimiento de formar parte del colectivo humano con el que trabajamos cada día.

Inseguridad (sobre el) empleo: Es la preocupación por el futuro en relación a la ocupación.

Inseguridad (sobre las) condiciones de trabajo: Es la preocupación por el futuro en relación a los cambios no deseados de condiciones de trabajo fundamentales.

Confianza vertical: Se refiere la opinión favorable de que dirección y trabajadores actúen de manera adecuada o competente.

Justicia: Se refiere a la medida en que las personas trabajadoras son tratadas con equidad en su trabajo y se distinguen tres componentes: de procedimientos, distributiva y relacional.

ANEXO
04

**INFORMACIÓN COMPLEMENTARIA
RELATIVA A LA PREVALENCIA DE LAS
EXPOSICIONES**

Tabla 1. Prevalencia de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo para toda la población y por clase ocupacional.

Población asalariada en España, 2010

	Total (5,110)	Directivos asalariados (49)	Técnicos superiores (122)	Técnicos medios (542)	Supervisores ejecución (165)	Ejecución cualificados (1.685)	Ejecución semicualificados (1.549)	Ejecución no cualificados (996)
Doble presencia	12,5	20,4	12,3	8,7	12,7	11,7	13,1	14,6
Exigencias cuantitativas	4,5	6,1	9,0	4,8	4,3	4,7	4,0	4,1
Ritmo trabajo	17,7	8,2	12,3	15,1	9,8	14,8	19,8	23,3
Exigencias cognitivas	44,9	8,2	11,5	15,6	28,0	39,5	50,1	71,0
Exigencias emocionales	15,7	29,2	24,6	24,0	18,4	14,5	16,3	10,0
Exigencias esconder emociones	39,9	49,0	44,3	44,4	41,4	34,2	47,9	33,5
Influencia	33,1	14,6	9,8	16,5	20,1	32,6	36,9	43,0
Posibilidades de desarrollo	26,6	2,0	5,8	6,5	16,5	19,2	29,2	51,5
Sentido del trabajo	6,9	2,1	2,5	4,3	2,5	6,2	7,6	10,0
Control tiempos a disposición	25,2	6,1	11,5	25,8	19,4	21,7	28,9	28,4
Compromiso	17,1	6,1	7,4	9,1	13,4	14,4	18,0	27,2
Previsibilidad	21,8	16,3	16,4	14,8	15,2	20,1	23,8	27,6
Reconocimiento	9,0	6,4	6,6	6,3	6,7	8,0	9,7	12,0
Claridad de rol	3,8	4,1	1,6	3,9	1,8	3,4	4,2	4,5
Conflicto de rol	12,8	29,2	14,0	13,7	15,3	14,1	12,7	8,8

Tabla 1. Prevalencia de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo para toda la población y por clase ocupacional.
Población asalariada en España, 2010 (continuación)

	Total (5.110)	Directivos asalariados (49)	Técnicos superiores (122)	Técnicos medios (542)	Supervisores ejecución (165)	Ejecución cualificados (1.685)	Ejecución semicualifica- dos (1.549)	Ejecución no cualificados (996)
Calidad de liderazgo	19,8	12,5	9,5	14,9	15,8	20,1	20,7	23,1
Apoyo social compañeros	16,7	22,2	10,0	9,7	12,0	16,3	16,3	24,3
Apoyo social superiores	16,1	16,3	6,8	11,6	9,2	15,6	15,9	22,0
Sentimiento de grupo	10,9	17,4	7,5	5,8	5,1	9,7	11,0	17,7
Inseguridad empleo	37,6	34,7	25,4	24,4	37,6	38,3	38,5	43,8
Inseguridad condiciones de trabajo	13,6	16,3	11,5	11,8	17,0	13,0	14,6	13,4
Confianza vertical	9,9	4,1	6,6	5,4	9,7	10,2	10,6	11,6
Transparencia	11,0	18,4	11,5	9,3	9,7	12,4	10,9	9,6
Justicia	16,5	6,1	11,5	12,8	11,5	17,3	16,7	18,8

Tabla 2. Prevalencia de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo para toda la población y por sexo. Población asalariada en España, 2010

	Total (5.110)	Hombres (2.834)	Mujeres (2.276)
Doble presencia	12,5	7,8	18,4
Exigencias cuantitativas	4,5	4,5	4,5
Ritmo trabajo	17,7	17,0	18,7
Exigencias cognitivas	44,9	41,8	48,9
Exigencias emocionales	15,7	13,8	18,1
Exigencias esconder emociones	39,9	36,7	44,0
Influencia	33,1	33,0	33,2
Posibilidades de desarrollo	26,6	24,7	29,0
Sentido del trabajo	6,9	6,8	7,1
Control tiempos a disposición	25,2	24,7	25,8
Compromiso	17,1	15,8	18,8
Previsibilidad	21,8	22,0	21,7
Reconocimiento	9,0	9,3	8,7
Claridad de rol	3,8	4,0	3,6
Conflicto de rol	12,8	13,5	11,9
Calidad de liderazgo	19,8	19,9	19,5
Apoyo social compañeros	16,7	16,1	17,4

Tabla 2. Prevalencia de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo para toda la población y por sexo. Población asalariada en España, 2010.
(continuación)

	Total (510)	Hombres (2.834)	Mujeres (2.276)
Apoyo social superiores	16,1	16,1	16,1
Sentimiento de grupo	10,9	10,2	11,8
Inseguridad empleo	37,6	37,1	38,1
Inseguridad condiciones de trabajo	13,6	13,6	13,5
Confianza vertical	9,9	10,5	9,2
Transparencia	11,0	12,2	9,5
Justicia	16,5	16,5	16,5

Tabla 3. Prevalencia de la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo para toda la población y por edad. Población asalariada en España, 2010

	<31 años	31-45 años	>45 años	Total
Doble presencia	8,9	14,6	12,3	12,5
Exigencias cuantitativas	4,1	5,0	4,1	4,5
Ritmo trabajo	17,9	16,4	19,4	17,7
Exigencias cognitivas	47,0	42,5	46,7	44,9
Exigencias emocionales	12,2	17,8	15,6	15,7
Exigencias esconder emociones	42,1	41,0	37,0	39,9
Influencia	38,5	31,4	31,4	33,1
Posibilidades de desarrollo	27,4	25,1	28,0	26,6
Sentido del trabajo	8,3	7,0	5,8	6,9
Control tiempos a disposición	30,6	25,0	21,3	25,2
Compromiso	18,4	18,7	14,1	17,1
Previsibilidad	22,7	21,6	21,6	21,8
Reconocimiento	8,4	10,0	8,2	9,0
Claridad de rol	4,7	2,9	4,4	3,8
Conflicto de rol	12,0	14,8	10,7	12,8
Calidad de liderazgo	17,1	21,9	18,8	19,8
Apoyo social compañeros	14,6	16,2	18,9	16,7
Apoyo social superiores	14,7	16,8	16,2	16,1
Sentimiento de grupo	9,5	10,9	12,0	10,9
Inseguridad empleo	42,2	38,4	33,1	37,6
Inseguridad condiciones de trabajo	13,2	14,4	12,7	13,6
Confianza vertical	8,7	11,5	8,8	9,9
Transparencia	10,0	12,2	10,2	11,0
Justicia	13,8	18,6	15,6	16,5

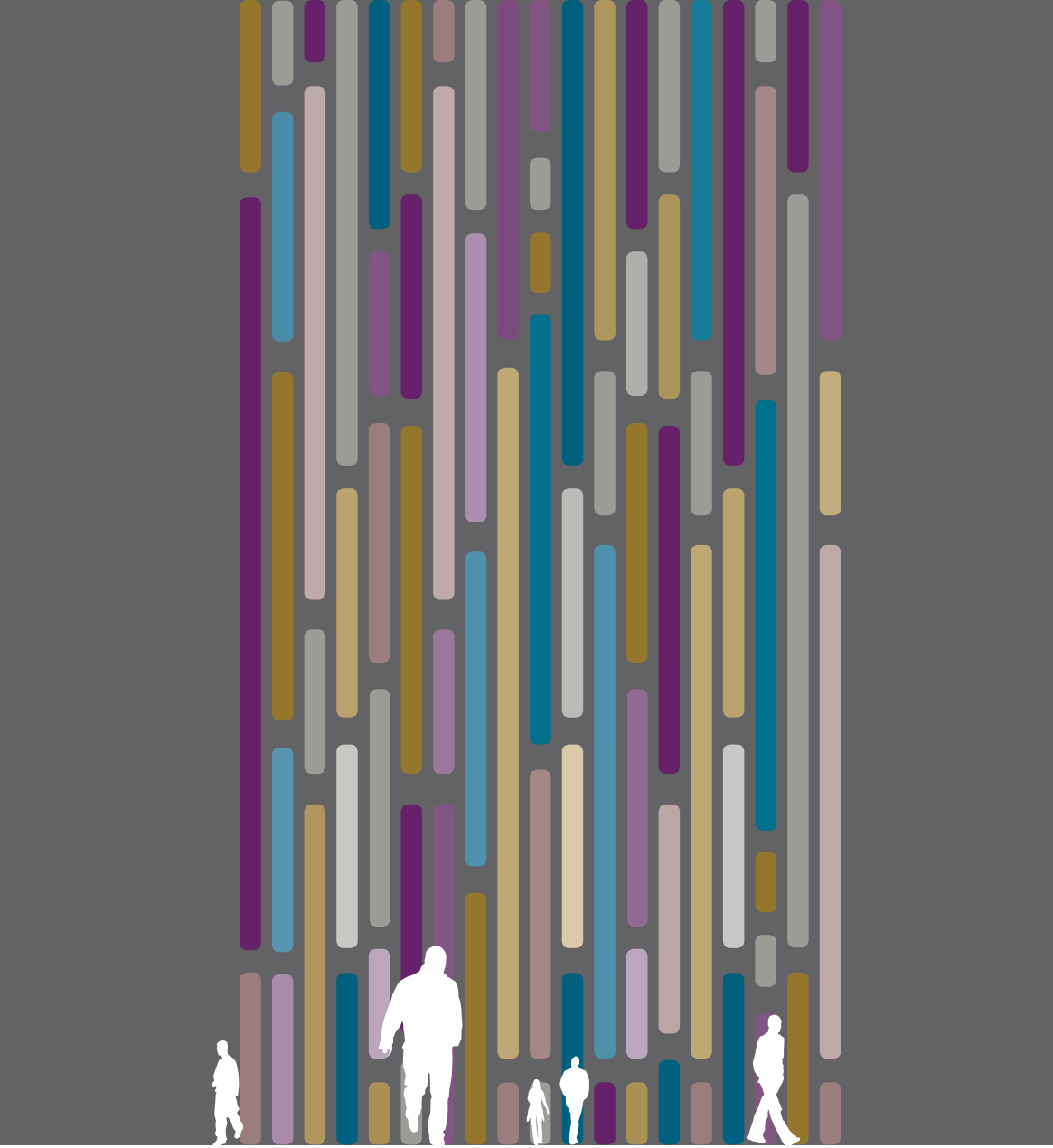
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- 1 Kompier M. Job design and well-being. En: Schabracq M, Winnubst J, Cooper C (Ed): Handbook of work and health psychology. Chichester: Wiley 2003.
- 2 Levi L, Bartley M, Marmot M, Karasek R, Theorell T, Siegrist J, Peter R, Belkic K, Savic C, Schnall P, Landsbergis P. Stressors at the workplace: theoretical models. *Occup Med.* 2000;15(1):69-106.
- 3 Dormann C, Zapf D. Customer-related social stressors and burnout. *J Occup Health Psychol.* 2004; 9(1):61-82.
- 4 Vanroelen C, Levecque K, Moors G, Gadeyne S, Louckx F. The structuring of occupational stressors in a Post-Fordist work environment. Moving beyond traditional accounts of demand, control and support. *Soc Sci Med* 2009; 68(6):1082-1090.
- 5 Hall EM. The combined impact of the home and work environments on psychosomatic strain in Swedish women and men. *International Journal of Health Services* 1992; 22:239-260.
- 6 Krantz G, Ostergren PO. Double exposure, The combined impact of domestic responsibilities and job strain on common symptoms in employed Swedish women. *European Journal of Public Health* 2001;11: 413-419.
- 7 Karasek R. Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admins Sci Q* 1979;24:285-308.

- ⁸ Johnson JV, Hall EM, Theorell T. Combined effects of job strain and social isolation on cardiovascular disease morbidity and mortality in a random sample of the Swedish male working population. *Scand J Work Environ Health* 1989;15:271-279.
- ⁹ Nyberg A, Alfredsson L, Theorell T, Westerlund H, Batear J, Kivimäki M. Managerial leadership and ischaemic heart disease among employees: the Swedish WOLF study. *Occup Environ Med* 2009; 66(1):51-5.
- ¹⁰ Stoetzer U, Ahlberg G, Johansson G, Bergman P, Hallesten L, Forsell Y, Lundberg I. Problematic Interpersonal Relationships at Work and Depressive: A Swedish Prospective Cohort Study. *J Occup Health* 2009; 51:144-151.
- ¹¹ Eriksen W, Tambs K, Knardahl S. Work factors and psychological distress in nurses' aides: a prospective cohort study. *BMC Public Health* 2006; 6:290.
- ¹² Väänänen A, Koskinen A, Joensuu M, Kivimäki M, Vahtera J, Kouvonen A, Jäppinen P. Lack of predictability at work and risk of acute myocardial infarction: an 18-year prospective study of industrial employees. *Am J Public Health* 2008; 98(12):2264-71.
- ¹³ Dragano N, He Y, Moebus S, Jöckel KH, Erbel R, Siegrist J, Heinz Nixdorf Recall Study. Two models of job stress and depressive symptoms. Results from a population-based study. *Soc Psychiatry Psychiatr Epidemiol* 2008;43(1):72-8.
- ¹⁴ Ferrie JE, Shipley MJ, Newman K, Stansfeld SA, Marmot M. Self-reported job insecurity and health in the Whitehall II study: potential explanations of the relationship. *Soc Sci Med* 2005; 60(7):1593-602.
- ¹⁵ Belkic KL, Landsbergis PA, Schnall PL, Baker D. Is job strain a major source of cardiovascular disease risk? *Scand J Work Environ Health* 2004; 30(2):85-128.
- ¹⁶ Stansfeld S, Candy B. Psychosocial work environment and mental health –a meta-analytic review. *Scand J Work Environ Health* 2006; 32(6):443-62.
- ¹⁷ Bonde JP. Psychosocial factors at work and risk of depression: a systematic review of epidemiological evidence. *Occup Environ Med* 2008; 65(7):438-45.
- ¹⁸ 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.
- ¹⁹ García AM, Gadea R. Estimación de la mortalidad y morbilidad por enfermedades laborales en España. *Arch Prev Riesgos Labor* 2004; 7(1):3-8.
- ²⁰ 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.

- ²¹ 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.
- ²² Lallukka T, Lahelma E, Rahkonen O, Roos E, Laaksonen E, Martikainen P, Head J, Brunner E, Mosdol A, Marmot M, Sekine M, Nasermoaddeli 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.
- ²³ Siegrist J, Rödel A. Work stress and health risk behavior. *Scand J Work Environ Health.* 2006; 32(6):473-81.
- ²⁴ Rugulies R, Christensen KB, Borritz M, Villadsen E, Bültmann U, Kristensen TS. The contribution of psychosocial work environment to sickness absence in human service workers: Results of a 3-year follow-up study. *Work & Stress* 2007; 21(4):293-311.
- ²⁵ Lund T, Labriola M, Christensen KB, Bültmann U, Villadsen E, Burr H. Psychosocial work environment exposures as risk factors for long-term sickness absence among Danish employees: results from DWECs/DREAM. *J Occup Environ Med* 2005; 47(11):1141-7.
- ²⁶ Rubery J. Developing segmentation theory: a thirty years perspective. *Économies et Sociétés*, 2007; 6: 941-964.
- ²⁷ Head J, Chandola T. Psychosocial working conditions and social inequalities in health. En: Benach J, Muntaner C, Santana V (Chairs). Final Report to the WHO Commission on Social Determinants of Health (CSDH). Employment Conditions Knowledge Network (EMCONET) 2007.
- ²⁸ Moncada S, Pejtersen J, Navarro A, Llorens C, Burr H, Hasle P, Børner JB. Psychosocial work environment and its association with socioeconomic status. A comparison of Spain and Denmark. *Scan J Public Health* 2010; 38(Suppl 3):137-148.
- ²⁹ Messing K, Pirooska O. Gender equality, work and health: a review of evidendence. Geneva: World Health Organization 2006.
- ³⁰ Bond MA, et al. "Expanding Our Understanding of the Psychosocial Work Environment: A Compendium of Measures of Discrimination, Harassment and Work-Family Issues", DHHS (NIOSH), Publication No. 104, 2007.
- ³¹ Moncada S, Llorens C, Kristensen T. ISTAS21 COPSQQ. Versión castellana del Cuestionario Psicosocial de Copenhagen. Barcelona, ISTAS 2002.
- ³² Llorens C, Alós R, Cano E, Font A, Jódar P, López V, Navarro A, Sánchez A, Utzet M, Moncada S. Psychosocial risks exposures and labour management practices. An exploratory approach. *Scan J Public Health* 2010; 38(Suppl 3):125-136.

- ³³ Grupo de Trabajo de la ERP 2010. Condiciones de trabajo y prácticas de gestión de la mano de obra en la Encuesta de Riesgos Psicosociales 2010. Barcelona: ISTAS 2010. Documento interno.
- ³⁴ Vives A, Amable M, Ferrer M, Moncada S, Llorens C, Muntaner C, et al. The Employment Precariousness Scale (EPRES): Psychometric properties of a new tool for epidemiological studies among waged and salaried workers. *OEM* 2010 67(8):548-55.
- ³⁵ Alonso J, Prieto L, Antó JM. La versión española del "SF-36 Health Survey" (Cuestionario de Salud SF-36): un instrumento para la medida de los resultados clínicos. *Medicina Clínica* 1995; 104(20):771-776.
- ³⁶ Grupo Trabajo de la ERP 2010. Validación y características psicométricas de la versión 2 del COPSQQ. Barcelona: ISTAS 2011. Documento interno.



Con la financiación de



FUNDACIÓN
PARA LA
PREVENCIÓN
DE RIESGOS
LABORALES



istas